

Д.О. ПОБЕРЕЖНИЙ, магістр НТУ «ХПІ»

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ. ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ

В статті розкривається сутність і принципи формування системи управління трудовим потенціалом

The article reveals the essence and principles of management of labor potential

Ключові слова: трудовий потенціал, система управління, макроекономічне регулювання

Вступ. Система управління трудовим потенціалом спирається на дію об'єктивних законів ринкової економіки та головним чином на закон попиту і пропозиції. У конкретних ситуаціях застосовуються різні теоретичні концепції - класична, неокласична, інституціоналістська, монетаристська, марксистська, кейнсіанська та неокейнсіанська.

Постановка завдання. Теоретико – методологічні й економіко – організаційні аспекти дослідження процесів управління трудовим потенціалом розглянуто в працях учених-економістів: Д. Рікардо, А. Маршала, О. Філіпса, К. Маркса, М. Фрідмана, Дж. М. Кейнса, Д. Робінзона, Л. Лазінетті, С. Г. Струмиліна, Дж. Перрі, М. І. Туган-Барановського, П. Самюельсона, багатьох вітчизняних учених нашого часу - В. В. Онікієнко, А. М. Лібанової, Д. П. Богині, С. І. Бандура, А. М. Колота, В. М. Петюха, В. М. Данюка, І. Д. Крижко, О. А. Грішнєвої, В. А. Савченка та багатьох інших.

Однак, незважаючи на значне коло наукових досліджень, визначена на сьогодні проблема управління трудовим потенціалом є недостатньо дослідженою та потребує уточнення та розвитку в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Найскладніші процеси управління - в суспільстві, оскільки потребують цілеспрямованого впливу на діяльність людей, груп, колективів, класів з різноманітними інтересами. Сукупність цих інтересів стосується трьох сфер: економічної, соціальної та політичної. Управління в суспільстві здійснюється в межах певних соціально-економічних систем: в народному господарстві - у цілому, за видами економічної діяльності, на певній території, на підприємстві.

Отже, система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави. Ця система є єдністю двох підсистем: керівної та керованої. Керівна підсистема (суб'єкт управління) - людина чи група людей, які здійснюють управлінський вплив на керовану підсистему (об'єкт управління) спеціалізованими

технічними засобами. Керована підсистема - це єдність соціального (людини) і технічного елементів процесу виробництва, зв'язок між керівними та керованими системами здійснюється за допомогою інформації. Управління виникло з потреб координації та погодження спільної праці, з розвитком виробництва та економічних зв'язків у суспільстві.

Будь-яке управління, зокрема і трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення (кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та відповідальності. Головними елементами управління є люди, які водночас є і суб'єктами, і об'єктами управління.

Рівнями управління трудовим потенціалом є: загальнодержавний, регіональний, за видами економічної діяльності, місцевий, а також рівень окремої організації, де ресурси праці у формі персоналу або кадрового складу організації безпосередньо реалізують своє соціально-економічне призначення.

Серед завдань управління трудовим потенціалом суспільства можна відзначити певну ієрархію: одні можна виконувати безпосередньо на місцях, другі потребують координації ресурсів і зусиль на рівні областей та великих міст, треті вимагають законодавчого забезпечення на державному рівні. Залежність між цими рівнями завдань така, що пріоритет має надаватися насамперед виконанню завдань державного рівня, без чого розв'язання інших може бути неефективним або навіть і взагалі неможливим.

З організаційного погляду державна система управління трудовим потенціалом являє собою складну, ієрархічно побудовану сукупність органів державного, територіального, галузевого і місцевого управління. Вона також включає представницькі органи професійних спілок, спілок підприємців (роботодавців).

З функціонального погляду цю систему характеризує безперервний і постійно поновлюваний процес впливу на трудовий потенціал, який охоплює законодавчі, планово-економічні, організаційні рішення і заходи, керівні та інструктивні вказівки, аналітико-оцінні процедури, інформаційне та фінансове забезпечення тощо. Щоб система управління ресурсами праці країни була ефективною, обидва боки її діяльності - організаційний та функціональний - по-перше, повинні відповідати державним завданням, що ставляться перед системою, а по-друге, бути взаємно узгодженими.

Отже, об'єктом державного управління трудовим потенціалом суспільства є соціально-економічні та організаційні відносини, що складаються в суспільстві з приводу формування, розподілу та використання ресурсів праці.

Суб'єкт управління трудовим потенціалом представлено органами державного, галузевого, територіального та місцевого управління, що мають відношення до розвитку і використання ресурсів праці, а також адміністрацією організацій.

Державній системі управління трудовим потенціалом України притаманні

такі специфічні функції:

- інформаційне, нормативно-правове, науково-методичне, кадрове, ресурсне та фінансове забезпечення;
- облік населення та регулювання демографічних процесів;
- прогнозування стану та розвитку робочої сили та її зайнятості, сприяння вдосконаленню соціального партнерства;
- організація вищої, загальної та професійної освіти і професійної орієнтації молоді;
- макроекономічне регулювання трудових доходів;
- виявлення резервів підвищення ефективності використання ресурсів праці та організація державної системи охорони праці;
- контроль за дотриманням законодавства в галузі управління ресурсами праці, своєчасне його корегування.

Висновки: Таким чином, систему управління трудовим потенціалом суспільства можна розглядати як комплекс специфічних соціально-економічних та організаційних відносин, за допомогою яких суспільство регулює використання ресурсів праці.

Список літератури: 1. *Абросимов И.Д., Медведев В.Г.* Менеджмент как система управления хозяйственной деятельностью. Учебное пособие.- 2002 2. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. 2-е изд. – НОРМА - ИНФРА - М, 2000.

Надійшла до редколегії 17.11.10