

УДК 331.582 : 631.11

Шитікова Л. В.

РОЗВИТОК МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ – ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРОПІДПРИЄМСТВА

Кардинальні зміни, які відбуваються сьогодні в економіці України, потребують всебічного аналізу і подальшого розвитку управління підприємством, а особливо трудовими ресурсами. Сучасний стан підприємств потребує перегляд, оновлення, удосконалення підходів і методів щодо управління трудовими ресурсами. Складність і динаміка соціально-економічних процесів вимагають розробки нових підходів в управлінні. Тому ефективна економічна діяльність підприємства можлива тільки при наявності сформованого механізму управління.

Питання сутності, характеристика, особливості формування механізму управління трудовими ресурсами підприємства завжди викликали науковий інтерес у фахівців, цій проблемі присвятили наукові праці такі вчені, як Г. В. Осовська і О. В. Крушельницька [1], А. Я. Кібанов [2], В. С. Пономаренко [3], Т. В. Донченко [4], М. К. Беляев, О. В. Максимчук [5] та інші. Розвиток системи управління є широко дискутованим питанням в даний час. Це обумовлено необхідністю розробки перспективних підходів і методів управління трудовими ресурсами, що особливо актуально в умовах мінливої економічної ситуації.

Метою статті є формулювання сутності, обґрунтування необхідності постійного розвитку і удосконалення механізму управління трудовими ресурсами відповідно до завдань розвитку підприємства.

В сучасних умовах господарювання, особливо за умов фінансової кризи та економічної нестабільності перед підприємствами стоїть складна проблема забезпечення сталого та ефективного господарювання. Розвиток українських підприємств характеризується зниженням системної стійкості. Ця тенденція зберігається незважаючи на позитивні зрушення, до яких прагне вітчизняний агропромисловий комплекс. Як свідчить практика, основна увага приділяється вирішенню тактичних задач і зовсім незначна стратегічним проблемам. Проте саме при їх правильній постановці, обліку чинників, які безпосередньо чи опосередковано впливають на швидкість, темпи, результативність цих процесів, можливий вибір оптимального напрямку розвитку всього підприємства. Підприємство у ході розвитку досягає стабільності як найбільш бажаного стану, переходить до нових рівнів організації господарської діяльності. Цільовою функцією цього процесу є підвищення стратегічного економічного потенціалу, який є основою стійкості – оптимального функціонування підприємства в умовах постійної зміни зовнішнього середовища.

Якісне управління дозволяє не тільки задовольняти поточні запитання споживачів, а і реалізовувати ключові можливості підприємства, які вирішать його майбутнє. Оскільки успішний розвиток підприємства забезпечує трудова сфера, яка є найбільш важливою складовою організації, одне з головних завдань для організацій різних форм власності – пошук ефективних способів управління працею, які забезпечують активізацію людського ресурсу. Тому першочерговим стратегічним завданням підприємства в досягненні високопродуктивної праці стає створення ефективного механізму управління, який буде адекватний сучасній стадії ринкових перетворень, забезпечить трансформацію трудових ресурсів в людський капітал, який принесе дохід як працівнику, так і підприємству. Концептуальне створення механізму управління трудовими ресурсами покликане в складних умовах поетапної реалізації забезпечити економічну ефективність використання трудового потенціалу агропромислового підприємства. Існування такого механізму та сутність проведених напрямків виправдані в тому випадку, якщо його діяльність забезпечує необхідні економічні результати.

Вирішення проблем та досягнення цілей, що стоять перед підприємством, визначають дієвість механізму управління. Формування механізму управління трудовими ресурсами базується на аналізі джерел проблем підприємства і причинно-наслідкових зв'язків. Такий підхід суттєво підвищує якість розробок і знижує втрати, а також дозволяє кожну типову категорію розділити на унікальні дії, які властиві конкретному підприємству. Окремо узяті дії при необхідності далі деталізуються.

Сучасний етап розвитку українських підприємств характеризується негативним впливом значної кількості чинників, серед яких інфляційні процеси, посилення конкуренції, низький рівень інноваційної активності та багато інших. На результативну діяльність підприємств впливає безліч факторів, серед яких не тільки фактори зовнішнього середовища. Внаслідок дії цих чинників виникають ситуації, які призводять до значних фінансових втрат, збитків та дисбалансів підприємства. Визначення основних складових механізму управління трудовими ресурсами відноситься до числа найважливіших і актуальних на сьогодні проблем, в іншому випадку недостатня увага цьому питанню може призвести до руйнування стратегічного потенціалу підприємства, втрати конкурентоспроможності, тощо.

Аналізуючи авторів Г. В. Осовську і О. В. Крушельницьку [1], А. Я. Кібанова [2], В. С. Пономаренко [3], Т. В. Донченко [4] та інших, ми пропонуємо розуміти під механізмом управління трудовими ресурсами підприємства розуміти єдину систему елементів, до складу якої належать: принципи, заходи, методи, важелі, інструменти управління, які застосовуються суб'єктами управління для досягнення цілей підприємства, дозволяють підвищити ефективність управління трудовими ресурсами та оптимізувати реалізацію трудового потенціалу. Під елементами розуміємо частини, складові загального механізму управління трудовими ресурсами підприємства, які вибираються для зручності проведення оцінки і аналізу. Виділяємо наступні: цілі, принципи, підходи, функції, технології, методи, важелі, структури управління. Зазначені елементи є частинами складного утворення, що передбачає обов'язкову їх збалансованість у часі і просторі. Сутність сучасного управління працею визначається цільовим впливом на зазначені елементи механізму управління трудовими ресурсами та фактори їх розвитку. В основі концепції управління розвитком трудових ресурсів підприємства лежить спрямована, закономірна зміна трудових ресурсів, в ході якого змінюється якість ресурсів, форм і способів їх взаємодії, і обумовлене цим коригування цілей, завдань, вдосконалення структури, технологій, як елементів механізму управління трудовими ресурсами підприємства. Розвиток системи управління має ціллю оптимізацію механізму управління трудовими ресурсами, що дозволяє підприємству досягти стабілізуючого ефекту.

Механізм управління трудовими ресурсами є динамічне утворення, яке потребує постійного моніторингу з подальшим корегуванням і розвитком під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Група зовнішніх характеризується неможливістю підприємства впливати на них. До цієї групи відносяться економічна ситуація в країні, демографічні зміни, науково-технічний розвиток, конкурентний відбір, тощо. Групу факторів, які визначимо як внутрішні, формують цілі, задачі розвитку, структура працюючих, економічна культура та інші. Необхідно відзначити різноманітність зазначених факторів, їх тісний взаємозв'язок, взаємозалежність і можливість зміни своєї якості у мірі формування та розвитку підприємства. Від належності до внутрішніх чи зовнішніх факторів здійснюється розробка заходів, ціллю яких є нейтралізація загроз, або обираються методи, які спрямовані на досягнення, реалізацію та збереження сильних сторін організації. Як наголошують Г. В. Осовська і О. В. Крушельницька механізм управління трудовими має реагувати на технологічні та структурні зрушення виробництва, зміни в сфері соціально-трудових відносин [1, с. 207]; а його використання повинно постійно вдосконалюватись і розвиватись відповідно до нових суспільних умов, бути приведеним у відповідність до вимог розвитку продуктивних сил [1, с. 19–20]. В разі необхідності це обумовлює внесення коректив в окремі елементи сформованого механізму управління трудовими ресурсами.

Сучасне агропромислове підприємство є складною системою і, звичайно, такий підхід обумовлює необхідність ретельного аналізу всіх елементів механізму управління трудовими ресурсами та рушійних сил, які впливають на господарську діяльність, використання сучасної методології дослідження, яка дозволяє побачити і визначити глибинні причинно-наслідкові зв'язки між різними явищами, пізнати і зрозуміти сутність управління ними, визначити роль і місце кожного з них в цьому процесі.

Розвиток механізму управління трудовими ресурсами потребує постійного аналізу ситуації, в якій знаходиться підприємство в даний час. Але використання механічних підходів до аналізу і прогнозування тенденцій розвитку (аналіз абсолютних і відносних величин, аналіз трендів і т.д.), побудова структурних моделей добре працюють в умовах стабільної та незмінної ситуації, поблизу стану рівноваги. Відомо, що на розвиток системи будь-якого рівня впливає сукупність багатьох факторів. Інколи їх важко врахувати, іноді – неможливо. Тому в нестабільному стані сучасного агропідприємства значну роль у розвитку відіграє самоорганізація, вона є основним імпульсом руху, дозволяє згладжувати кризові стани за рахунок накопиченого досвіду, наявності апробованих і відпрацьованих механізмів і систем управління. Закони самоорганізації припускають використання певних технологій, найпростіші з яких полягають у виявленні індикаторів факторів розвитку. М. К. Беляєв, О. В. Максимчук дають їм таке визначення: це «явища, які виникають спонтанно або закономірно в ході взаємодії зовнішніх і внутрішніх факторів» [5, с. 22]. Зміни поточного стану діяльності на основі дослідження і оцінки стратегічного економічного потенціалу, трудових ресурсів є сигналом до системного аналізу зовнішніх і внутрішніх рушійних сил розвитку, розробки управлінського рішення і кадрової політики, в якості пріоритетних напрямків якої є досягнення кадрової стабільності та підвищення стратегічного потенціалу. Основними принципами розвитку механізму управління трудовими ресурсами сучасних агропромислових підприємств слід зазначити:

- принцип науковості. Суть: найважливішою умовою одержання об'єктивних даних є дослідження і аналіз;
- принцип оптимальності. Полягає в отриманні максимальних результатів при мінімальних витратах;
- принцип вдосконалення. В основі існування підприємства лежить накопичення інформації, змінність ресурсів, здатність їх до заміни і удосконалення;
- принцип структурності. В основі лежить стійкість зв'язків, що забезпечує збереження і цілісність властивостей при різних впливах зовнішніх і внутрішніх факторів;
- принцип цілісності. Забезпечує внутрішню єдність ресурсів;
- принцип ієрархії. Полягає в співвідпорядкованості ступенів і ланок управління. Передбачає введення ієрархії (ранжування) ресурсів;
- принцип модульної побудови. В основі лежить побудова модулів і їх сукупність розглядається як єдина система.

Розробці будь-якого плану і програми розвитку механізму управління трудовими ресурсами повинна передувати оцінка завдань і можливостей конкретного агропідприємства. Автономність і нескоординованість з розвитком всього підприємства та інших напрямків може сприяти посиленню (або появленню) нових диспропорцій в використанні ресурсів, у тому числі і трудових.

Завдання керівництва полягає в виборі такого механізму управління трудовими ресурсами, який дозволить підприємству продуктивно використовувати свій трудовий потенціал, як найкраще взаємодіяти з зовнішнім середовищем, задовольнити потреби споживачів, досягти встановлених цілей з високою ефективністю. Для ефективного вирішення означених проблем, якісного управління для підвищення успішності бізнесу підприємство повинно йти шляхом створення моделей розвитку ефективного механізму управління трудовими ресурсами.

Моделювання розвитку механізму управління трудовими ресурсами підприємства має наступні цілі:

- ефективне рішення задач розвитку самого підприємства, його потенціалу, схильностей і прагнень співробітників;
- конкретизація мети і завдання управління;
- побудова цілеспрямованого комплексу елементів, які об'єднують окремі частини єдиного процесу розвитку трудових ресурсів у часі і в просторі;
- підвищення результативності управлінських рішень в напрямку розвитку трудових ресурсів, підвищення кваліфікації;
- економія живої праці та ефективності виробництва.

Запропонована модель управління розвитком механізму управління трудовими ресурсами адаптується до особливостей функціонування конкретного підприємства, що дозволяє працювати результативно, підтримуючи певний рівень конкурентоспроможності.

ВИСНОВКИ

Сучасні проблеми, з якими стикаються підприємства, не можуть бути вирішені без формування механізму, що побудований з урахуванням ринково орієнтованих методів, принципів, підходів, які можуть забезпечити стійкий розвиток в умовах ризику і невизначеності.

Розвиток механізму управління трудовими ресурсами потребує постійного аналізу ситуації, в якій знаходиться підприємство в даний час, моніторингу всіх елементів механізму управління трудовими ресурсами та рушійних сил, які впливають на господарську діяльність. Сучасне якісне управління потребує для підвищення успішності бізнесу створення моделей розвитку ефективного механізму управління трудовими ресурсами.

Кожне підприємство повинно розробити особливі методи, процедури, програми управління процесами, які пов'язані з людськими ресурсами. Тому побудова ефективного і динамічно функціонуючого механізму управління трудовими ресурсами є проблемою вкрай актуальною і робота по його подальшому удосконаленню повинна здійснюватися постійно. Робота фахівців в цьому напрямку повинна узгодити інтереси різних груп працюючих на підприємстві, визначити рівень якості, вибрати найвагомші складові даної проблеми та удосконалити методичні засади оцінки впливу результатів покращення механізму управління трудовими ресурсами на ефективність діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Осовська Г. В. *Управління трудовими ресурсами : навч. посібник* / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2008. – 224 с.
2. *Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб.* – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
3. Пономаренко В. С. *Механизм управления предприятием: стратегический аспект* / В. С. Пономаренко. – Харьков : изд. ХГЭУ, 2002. – 252 с.
4. Донченко Т. В. *Теоретичні основи формування механізму управління фінансовою стійкістю підприємства* / Т. В. Донченко // *Вісник Хмельницького національного університету.* – 2010. – № 1. – Т. 1. – С. 23–27.
5. Беляев М. К. *Механизм управления факторами развития современных экономических систем : Факторы развития экономических систем* / М. К. Беляев, О. В. Максимчук // *Проблемы теории и практики управления.* – 2006. – № 11. – С. 19–24.
6. Мазур И. И. *Эффективный менеджмент : учеб. пособие для вузов* / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге ; под общ. ред. И. И. Мазура. – М. : Высшая школа, 2003. – 555 с. : ил. – (Современное бизнес-образование).
7. Ештокин М. В. *Формирование и развитие организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами в регионе* / М. В. Ештокин // *Вестник Удмурского университета. Экономика и право.* – 2011. – Вып. 3. – С. 31–34.

Стаття надійшла до редакції 08.05.2012 р.