

**Марія МАНЬКО**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Світлана СКОЧИЛЯС

## **УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ**

На шляху досягнення організацією своїх стратегічних цілей все більшого значення приділяється розвитку персоналу. Зміна діяльності і структури організації вимагає постійних перетворень в моделях виробничої поведінки персоналу. В інтересах організації та самого персоналу необхідні поступові зусилля, що сприяють протидії «фізичному» та «моральному» зносу робочої сили, зокрема її старінню.

Управління персоналом є цілеспрямованою та усвідомленою діяльністю, спрямованою на забезпечення оптимальних умов для праці колективу та окремих його працівників щодо досягнення цілей підприємства. Управління персоналом за сферами діяльності поділяється на такі складові: підбір нового та адаптація персоналу; активна робота з персоналом (навчання, розвиток та організація праці); ділові комунікації та оплата праці; стратегічна робота з персоналом і управління його мотивацією.

До основних ознак персоналу відносяться: встановлення ділових взаємин з працедавцем, що підтверджуються трудовим договором; наявність відповідної кваліфікації, професії або спеціальності, що визначає діяльність працівника на конкретній посаді; цільова спрямованість діяльності співробітників підприємства.

Розвиток трудового потенціалу організації є важливим фактором підвищення ефективності та конкурентності [1]. Потенціал персоналу містить приховану та реальну можливість персоналу, його здатність до ефективної діяльності, розвитку та адаптації в мінливих умовах. Виконання даних умов забезпечує сталий розвиток організації в довгостроковій перспективі. На зміну «машинним технологіям» прийшли «інтелектуальні», для яких сформувалися нові підходи щодо вирішення економічних, технічних та соціальних завдань. Персонал організації, що має певний потенціал, почав розглядатися в якості одного з головних чинників збільшення прибутку.

Виокремимо ключові параметри, що відображають стан трудового потенціалу організації, а також оціночні показники:

1. Рівень освіти співробітників організації.
2. Стаж роботи в організації.
3. Рівень задоволеності співробітниками організації (результати анкетування за групами показників).

Розвиток економіки спричинив зміну вимог до персоналу. З'явилися нові

характеристики, що відображають потенціал працівників. Під впливом певних вимог до персоналу формується якісна визначеність, можна визначити ступінь відповідності професійно-кваліфікаційних, особистісних, інтелектуальних характеристик співробітників рівню науково-технічного прогресу та вимог, що склалися в економічних умовах. Збереження та розвиток потенціалу персоналу повинні стати головним стратегічним завданням для організації, оскільки дані процеси визначають перспективи її розвитку [2].

Потенціал персоналу організації – це система, кожен елемент якої виконує функції та впливає на інші елементи, інтегрується з ними, в процесі чого система отримує здатність повноцінного функціонування. За умови успішної реалізації потенціалу персоналу організації здійснюється його перехід в людський капітал.

Потенціал персоналу є основою людського капіталу організації, а людський капітал може розглядатися як потенціал, який містить і реалізований у виробництві. При високому рівні потенціалу значно покращується ефективність, адаптивність і конкурентоспроможність організації в цілому, тому що співробітники задоволені своєю працею [3].

Особливостями персоналу організації визначається також рівень його потенціалу. Розглядаючи працівників окремо, виокремимо такі елементи потенціалу персоналу організації: інноваційний; інтелектуальний; трудовий; особистісний; природний.

Кожному елементу притаманні певні характеристики, які повинні враховуватись при комплексній оцінці потенціалу. За даними характеристикам визначаються фактори, що здійснюють вплив на елементи потенціалу персоналу організації [2].

На рівень потенціалу персоналу впливають цілі, завдання та місії підприємства, визначаючи вимоги до персоналу. Створення та формування процесного підходу до управління персоналом містить такі дії:

- виявлення необхідної інформації для побудови нової та повної системи процесів;
- визначення послідовності взаємодії в загальній системі процесів;
- пошук відповідального співробітника і наділення його повноваженнями;
- виокремлення ключових процесів стратегічних цілей і планів;
- визначення постачальників процесу та вимоги до елемента для входу в процес;
- планування програми вимірювань показників ефективності та якості процесу;
- складання моделі процесу управління персоналом у вигляді блок-схем, що містять вимоги системи менеджменту.

Характерною рисою даних процесів служить їх міжфункціональний

взаємозв'язок, що оформляється та закріплюються документами або діями, які є підставою для початку нового процесу [4].

Отже, управління персоналом містить методичний і системний вплив на процеси формування та розподіл робочої сили в межах певного підприємства. За допомогою організаційно економічних, соціальних і правових відносин між суб'єктом і об'єктом управління створюються оптимальні умови для всебічного розвитку та ефективного використання трудового потенціалу колективу. Трудовий потенціал, в свою чергу, залишається однією з найважливіших категорій людського впливу, безпосередньо взаємодіє з продуктивною силою і забезпечує ефективність трудової діяльності, що в кінцевому підсумку призводить до економічного процвітання організації.

#### Використані джерела

1. Арапова О., Щелкунова А. Роль формування та управління кадровим потенціалом у підвищенні конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2014. №8. С. 35-46.
2. Белік В. Д. Функціональний підхід до формування системи управління персоналом підприємства. *Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна*. 2014. №45. С. 54-57.
3. Ільїна О.А. Системно-компетентнісний підхід до управління розвитком кадрового потенціалу підприємства. *Електронне наукове фахове видання «Економіка і суспільство»*. 2016. №7. URL: [http://economyandsociety.in.ua/journal/7\\_ukr/13.pdf](http://economyandsociety.in.ua/journal/7_ukr/13.pdf)
4. Голубів К.М. Особливості управління персоналом в системі державного управління. *Сталий розвиток: суспільство та економіка*. 2016. №7. С. 32-35.

**Ігор МАРІНЯК**

здобувач освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н.професор, професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Алла МЕЛЬНИК

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНСТИТУЦІЙНОЇ КОМПОНЕНТИ СТРАТЕГІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ РАЙОНІ**

Стратегія регіонального розвитку визначає цілі державної регіональної політики та основні завдання центральних та місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, спрямовані на досягнення зазначених цілей, а також передбачає узгодженість державної регіональної політики з іншими державними політиками, які спрямовані на територіальний розвиток.

Протягом тривалого періоду сформувалася неефективна система державного управління регіональним розвитком, механізм фінансового забезпечення розвитку регіонів став менш прозорим, відсутня чітко визначена державна політика у сфері регіонального розвитку, застарілий механізм