

Особливості розвитку трудового потенціалу працівників організації

*Дремлюга А. Л., здобувач вищої освіти 4 курсу спеціальності
«Менеджмент» Національного фармацевтичного університету
aan.abramova@gmail.com*

*Ковальова В. І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного
адміністрування Національного фармацевтичного університету
vikakova04@gmail.com*

Успішність функціонування організації залежить від ефективного використання кадрових, фінансових і технологічних ресурсів, що знаходяться в їх розпорядженні. Кадрові ресурси мають особливе значення, так як при їх безпосередній участі наявні в розпорядженні організації ресурси перетворюються в кінцевий продукт. У зв'язку з цим питанню про роль людини в процесі трудової діяльності завжди приділялася особлива роль в економічній науці. Для вираження нового погляду на роль людини в господарському житті в 70-і рр. минулого століття вітчизняними вченими в науковий обіг був введений термін «трудова потенція». Під трудовим потенціалом персоналу слід розуміти сукупність професійних і особистісних характеристик (здібностей і задатків) працівників, що можуть бути використані для забезпечення ефективної трудової діяльності.

Розвиток трудового потенціалу є одним із чинників формування конкурентних переваг будь якого підприємства або організації. Крім того трудова потенція працівника є рушійною силою розвитку організації, від нього залежить ступінь ефективності використання інших ресурсів.

Розвиток трудового потенціалу повинен базуватися на певних принципах, а саме: системному плануванні; доцільності; синергічності; ефективності; безперервності; оптимальності; адаптивності; інноваційності; комплексності.

Безпосередніми джерелами розвитку трудового потенціалу працівника виступають зовнішні по відношенню до нього фактори організаційного впливу та внутрішні джерела активізації поведінки працівника.

Організаційні фактори впливу залежать від організаційних процесів підприємства і дій суб'єктів управління. Вони можуть бути як єдиними, з точки зору наукової методології і схожості практичної реалізації в різних організаціях, так і мати особливості, характерні для конкретних організацій, галузей тощо.

До внутрішніх, індивідуальних джерел активізації поведінки працівника належать такі, що залежать від особистості працівника, його власних дій і переконань, вони можуть бути як загальними для групи працівників, так і мати індивідуальні особливості.

До факторів організаційного (управлінського) впливу, що направлені на реалізацію трудового потенціалу працівників та гармонізацію їх поведінки, можна віднести:

- створення умов для розширення взаємодії з зовнішнім середовищем, до яких можна віднести організацію ділових відряджень та інших виїзних заходів, прийняття участі у конференціях та виставках;

- актуалізацію нестандартного вирішення організаційних завдань, за допомогою делегування непрофільних функцій та постановки складних унікальних задач;

- створення умов для розширення організаційної взаємодії, до яких можна віднести організацію сумісної, групової, колективної діяльності, заохочення до професійної співпраці та проведення цільових тренінгових заходів.

- активізацію необхідності прийняття відповідальних рішень, використовуючи делегування повноважень, управління кар'єрою, надання доступу до нової інформації, подовження професійного навчання;

- пропаганду активного способу життя, через провадження пілг на відвідання спортивних секцій та забезпечення оздоровчого відпочинку працівників.

Щодо внутрішніх, індивідуальних джерел активізації поведінки працівника до них можна віднести наступні:

- постійне підвищення професійного рівня, за допомогою вивчення спеціалізованої літератури, обміну досвідом з колегами та підвищення кваліфікації;

- розвиток критичного мислення та творчого підходу, через розширення кругозору та оволодіння додатковими знаннями;

- підтримка високої працездатності, за допомогою заняття спортом та повноцінного відпочинку;

- поглиблення навичок взаємодії, розвиваючи емоційну стійкість та оволодіваючи навичками продуктивного розв'язання конфліктів.

Розвиток трудового потенціалу є вирішальним фактором забезпечення стратегічного розвитку організації, оскільки відіграє триєдину функцію: економічну – від кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу залежить продуктивність праці, якість продукції, наданих послуг; інноваційну – носії трудового потенціалу є активними суб'єктами оновлення, створення інновацій, інноваційної діяльності, інноваційного розвитку виробництва; корпоративну – імідж підприємства здебільшого формується ступенем професіоналізму персоналу, типом його трудової поведінки, рівнем довіри керівництву і прихильністю цілям виробничої діяльності, рівнем корпоративної культури.