

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЧИННИК РЕФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

С. М. ГАЙДЕНКО, канд. екон. наук, ст. викл. кафедри економіки підприємства, бізнес-адміністрування та регіональної економіки

Харківський національний університет міського господарства

імені О. М. Бекетова, м. Харків

Формування трудового потенціалу підприємств є однією з найважливіших функцій керування як на мікро-, так і на мезорівні. Із прискоренням перетворень структури підприємств і зростанням невизначеності зовнішнього середовища зростає значення трудового потенціалу як стратегічного ресурсу, що визначає конкурентоспроможність підприємства в довгостроковій перспективі. Концепція розвитку людських ресурсів містить у собі наступні напрямки, від успішної реалізації яких залежить розвиток трудового потенціалу підприємства:

- підвищення гнучкості системи навчання, її орієнтація на кінцеві результати виробництва;
- будь-яке поширення нових форм навчання;
- персоніфікація програм навчання з урахуванням особливостей трудової кар'єри працівника і її перспектив;
- зрушення від переважно індивідуального навчання до «підприємств, що навчаються»;
- перехід функцій навчання від викладачів до професіоналів-консультантів з розвитку людських ресурсів;
- підвищення ролі взаємодії освітян в ході реалізації освітніх програм;
- різке зростання обсягів використовуваних у процесі навчання інформаційних ресурсів;
- перехід від стандартних програм навчання до гнучких, проблемно орієнтованих програм розвитку.

Розглянемо навчання працівників у межах підприємства. Значення такого навчання суттєво зросло у зв'язку з повною втратою прямих зв'язків роботодавців і освітніх установ професійної освіти.

Крім навчання в межах цього напрямку відбувається планомірне переміщення робітників і фахівців, що мають необхідний рівень і профіль освіти, зайнятих на невідповідних цьому рівню й профілю робочих місцях. Так забезпечується повніше використання трудового потенціалу підприємства. Крім того, здійснюється планова ротація працівників, яка (при включенні в неї деяких освітніх елементів) може розглядатися як форма перепідготовки й підвищення кваліфікації.

Перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників – це поглиблення, розширення й доповнення придбаної раніше кваліфікації. У них беруть участь працівники, що закінчили який-небудь професійний навчальний заклад. Тим самим вони забезпечують відповідність між попитом та пропозицією праці, не розриваючи існуючого зв'язку між працівником і роботодавцем.

Перепідготовка працівників – це освітні заходи щодо освоєння інших сфер діяльності (професій, виробничих завдань). Значення перепідготовки підсилюється в період структурної перебудови економіки й реалізації антикризових програм. Підвищення кваліфікації, навпаки, має на меті поглиблення й удосконалення наявних у працівників професійних знань і не виходить за рамки їх професії.

У сучасних умовах мова йде про еволюцію фрагментарного навчання (тренінгу) в сторону інтегральної концепції розвитку людських ресурсів. Основним напрямком цього розвитку є забезпечення підприємства добре підготовленими й мотивованими працівниками у відповідності зі стратегією його розвитку. При цьому безупинно відслідковуються зміни навколишнього зовнішнього середовища підприємства як з погляду трансформації напрямків розвитку, так і з позицій змін умов функціонування людських ресурсів. Цьому

також сприяє циклу підготовки й виготовлення товарів, що скорочується, часта змінюваність товарів.

Таким чином, план розвитку людських ресурсів повинен бути результатом синтезу стратегії підприємства й системи керування людськими ресурсами регіону.