

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Погорєлова Т.О.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

В сучасних умовах перед керівниками підприємств стоять принципово нові завдання. Основні з них: стимулювання праці найманого персоналу, індексація заробітної плати в умовах інфляції, забезпечення відповідності рівня кваліфікації персоналу жорстким вимогам сучасної економіки.

На підприємствах існують протиріччя між проголошеними цілями підприємства й функціями відділів з управління трудовими ресурсами. Так, у списку обов'язків значаться дії з обліку, контролю, мотивації персоналу, регулювання відносин між керівною ланкою та персоналом. Однак, у дійсності функції служб управління персоналом, виявляються обмеженими [1].

Успішний розвиток виробництва у сучасних умовах у чималій мірі залежить від конкурентоспроможності трудових ресурсів. А вона досягається постійним розвитком персоналу, підвищенням кваліфікації, стратегічним визначенням необхідної кількості, його професійною орієнтацією на даному виробництві. Сформована в Україні політика у сфері трудових ресурсів неефективна. Ринок професій й ринок освітніх послуг в Україні практично не взаємозалежні.

Ключовою проблемою для абсолютної більшості українських підприємств є проблема неефективного управління трудовими ресурсами. Саме тепер наступив час, коли необхідно приділяти більше уваги планомірній підготовці й особливо перепідготовці кваліфікованих управлінських кадрів. Це дозволить швидше й ефективніше реагувати на зміни в країні, підсилити в ринковій діяльності елементи стабільності, солідності, репрезентативності, тверезого розрахунку, відмови від надмірно ризикованої маніпулятивної гри.

У даний час мало налічується українських підприємств, які підготовку й постійне підвищення кваліфікації персоналу ставлять у ранг своїх пріоритетних завдань. У більшості випадків у цьому питанні підприємства продовжують жити одним днем, зосереджуючи свою увагу на вирішенні поточних проблем. Ринок освітніх послуг виявився практично незбалансованим з реальними потребами ринку кваліфікованої праці. Якісний рівень працівників підприємств не відповідає вимогам, запропонованим на міжнародному ринку праці.

Основною конкурентною перевагою будь-якого підприємства, що намагається зміцнити свої позиції на ринку, є його трудові ресурси, пошук шляхів активізації яких і врахування психологічних особливостей стають одними з основних факторів підвищення ефективності діяльності [2].

Література:

1. Александрова А. Ну вы даёте! / А. Александрова // Карьера. – 2001 – № 3. – С. 22 – 28.
2. Менеджмент підприємств у сучасних умовах ведення господарської діяльності / Т.О. Погорєлова, К.В. Андренко, Ю.Г. Новікова // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х.: НТУ «ХПІ». - 2018. – №19(1295). – С. – 116-120.