УДК 331.101

Харун О.А.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин
Хмельницького національного університету

ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті визначено сутність понять «функція», «функція управління», «функція трудового потенціалу». Виділено загальні функції управління, спеціальні функції управління трудовою діяльністю та трудовим потенціалом, функції трудового потенціалу працівника і підприємства, зокрема встановлено взаємозв'язок даних функцій. Охарактеризовано функції трудового потенціалу працівника: виробничу, комунікативну, стабілізуючу, перетворюючу, стратифікуючу, трансляційну та синтезуючу. Виокремлено специфічні властивості (приналежності, реальності, емерджентності, вербалізації), за рахунок яких забезпечується виконання функцій управління трудовим потенціалом підприємства.

Ключові слова: функція, функція управління, функції управління трудовим потенціалом, персонал, трудова діяльність персоналу, підприємство.

Харун Е.А. ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
В статье определена сущность понятий «функция», «функция управления», «функция трудового потенциала». Выделены общие функции управления, специальные функции управления трудовой деятельностью и трудовым потенциалом, функции трудового потенциала работника и предприятия, в частности установлена взаимосвязь данных функций. Охарактеризованы функции трудового потенциала работника: производственная, коммуникативная, стабилизирующая, преобразующая, стратифицирующая, трансляционная и синтезирующая. Выделены специфические свойства (принадлежности, реальности, эмерджентности, вербализации), за счет которых обеспечивается выполнение функций управления трудовым потенциалом предприятия.

Ключевые слова: функция, функция управления, функции управления трудовым потенциалом, персонал, трудовая деятельность персонала, предприятие.

Kharun O.A. FUNCTIONS OF THE LABOR POTENTIAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES
In the article the essence of the concepts of «function», «management function», «potential function of labor». Highlighted general management, special management functions employment and labor potential, labor potential functions of the employee and the company, including the interrelation of these functions. The characteristic features of the labor potential employee: productive, communicative, stabilizing, transforming, stratyfikuyuchu, transmitting and synthesizing. Thesis there is determined the specific properties (identity, reality emerdzhentnosti, verbalization), which is provided by the functions of labor potential of the enterprise.

Keywords: function, management function, the functions of labor potential management, personnel, employment of personnel business.

Постановка проблеми. У період формування ринкових відносин особливої актуальності набуває створення механізму управління трудовим потенціалом підприємства. Від того, наскільки повно і раціонально використовується персонал на підприємствах, багато в чому залежить економічний і фінансовий стан промисловості в цілому.

Управління трудовим потенціалом як система включає окремі підсистеми, кожна з яких складається з низки напрямів та елементів, які не залежать один від одного, але сприяють вирішенню загальної проблеми. Ця система поступово розвивається і вдосконалюється. Одним з основних елементів системи управління трудовим потенціалом підприємства є функції, які визначають необхідність формування тих чи інших структур управління і характер їх діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання управління трудовим потенціалом досліджувалися багатьма вітчизняними та закордонними авторами, серед них: Д. Богиня, О. Галан, Б. Генкін, В. Глаз, В. Горбунов, О. Грішнова, І. Джаін, М. Долішній, Л. Едвінсон, О. Зборовська, А. Карпов, Є. Качан, А. Кібанов, А. Колот, В. Костів, В. Лич, Г. Мамед-Заде, М. Мелоун, О. Минченкова, В. Міга, А. Огарков, Т. Примак, Т. Родкіна, У. Садова, К. Свейбі, М. Семикіна, В. Смолюк, Т. Стюарт, Н. Федорова, Т. Фролова, Л. Шевчук, П. Шваб та ін. Проте залишаються недостатньо розробленими питання щодо визначення та класифікації функцій управління трудовим потенціалом промислового підприємства.

Мета статті полягає у дослідженні основних функцій управління трудовим потенціалом працівника та підприємства, розкритті їх сутності та взаємозв'язку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Категорія «функція», яка походить із латинської function (відправлення, діяльність), широко використовується в математиці, психології, філософії, соціології, економіці та ін. Вона вживається в значенні обов'язку, певного виду діяльності, властивості, залежності однієї причини від іншої і т. д., а також відображає сутність і зміст управлінської діяльності на всіх рівнях управління [1, с. 287].

У дослідженнях, пов'язаних з управлінням, відсутнє єдине визначення категорії «функції управління», а також «функції управління трудовим потенціалом». Функція управління – це певний вид діяльності, у процесі якого виконується вплив на об'єкт управління, вирішуються задані цілі і завдання, досягається здійснення бажаної мети.

Функція менеджменту – це види діяльності щодо об'єкту, які зумовлюються кооперацією та поділом виконуваної роботи серед управлінського персоналу. Кожна функція складається із послідовності взаємопов'язаних дій для виконання поставленої ролі управління [2, с. 51].

Варто відзначити, що в сучасній науковій літературі щодо функцій управління представлені різноманітні їх систематизації, які часто породжують дискусію. Фактично всі автори, визначаючи склад функцій, виходять із «класичних» функцій управління, розроблених А. Файолем: планування, що включає в себе вибір цілей та плану дій по їх досягненню; організації, за допомогою якої відбувається розподіл завдань між окремими підрозділами або працівниками та встановлення взаємодії між ними; керівництва, що направлене на мотивування вико-

навців до здійснення запланованих дій та досягнення поставлених цілей; контролю, що полягає у співвідношенні реально досягнутих результатів із тими, що були заплановані [3, с. 139].

А. Файоль не просто перерахував основні функції. Він заклав основи особливого напряму в менеджменті – структурно-функціонального підходу. Функціональним його потрібно вважати тому, що управлінські функції – елемент усього каркасу управління – основа організаційної ієрархії. Структурним же підхід А. Файоля є тому, що функції визначають структуру організації, а не виступають якимось додатком до неї.

Відзначимо, що управління трудовим потенціалом – процес, спрямований на його вимір, розвиток, оптимізацію і реалізацію на підприємстві. Функція управління трудовим потенціалом – це здатність трудового потенціалу реалізовувати потреби працівника і підприємства. Ця здатність обумовлена з боку підприємства поділом праці, спеціалізацією, а з боку працівника – його професіоналізацією.

Виходячи з того, що управління трудовим потенціалом підприємства являє собою одну з функціональних областей управління персоналом, уважаємо, що розробка функцій управління трудовим потенціалом повинна базуватися на загальних функціях управління персоналом та трудовою діяльністю персоналу.

Розглядаючи функції системного управління персоналом, Є.І. Макрiпова виділяє загальні, агреговані процесуальні та технологічні функції [4, с. 75].

Відповідно до даної класифікації функцій, до загальних функцій можна віднести: цілеспрямування; контроль; прогнозування; аналіз; планування; облік; нормування; регулювання; організацію; координування.

Агреговані процесуальні функції включають: організаційне програмування управління персоналом; формування персоналу; розвиток персоналу; оцінку й стимулювання персоналу.

До складу технологічних функцій включаються: кадровий консалтинг; персонал-маркетинг; персонал-контролінг; інформаційні персонал-технології

І.В. Федорова та О.Ю. Мінченкова, систематизуючи функції управління персоналом, виокремлюють загальні (планування, організацію, мотивацію, контроль, координацію) [5, с. 37–44], технологічні, або процесуальні [5, с. 44-58], і конкретні функції (управління ресурсами, управління процесами, управління результатами) [5, с. 58–59].

Аналогічний підхід до визначення складу функцій управління з їх розділенням на загальні та конкретні реалізує А.А. Огарков [6, с. 85–88] з тією лише різницею, що загальні функції автор називає функціями «управлінського циклу А. Файоля» [6, с. 82–85]. Крім того, А.А. Огарков дає склад функцій керівника під час роботи з персоналом і відносить до їхнього числа виховну, дисциплінарну, арбітражну, психотерапевтичну, експертно-консультативну функції [6, с. 453–454].

Із позицій психології менеджменту формує чотири групи функцій управління А.В. Карпов: діяльнісно-адміністративні (цілепокладання, прогнозування, планування, організація, виконання, мотивування, прийняття рішення, комунікація, контроль, корекція); кадрові (управління персоналом, дисциплінарна, виховна, арбітражна, психотерапевтична); виробничо-технологічні (оперативного управління, матеріально-технічного забезпечення, інноваційна, маркетингова); похідні (синтетичні) (інтеграційна, стратегічна, представницька, експертно-консультативна, стабілізаційна) [7, с. 64].

Рис. 1. Взаємозв'язок загальних функції управління, спеціальних функцій управління трудовою діяльністю та трудовим потенціалом, функцій трудового потенціалу працівника і підприємства

А.Я. Кібанов, Г.Т. Мамед-Заде, Т.А. Родкіна стверджують, що функції можуть об'єднуватися в групи за різними ознаками і розділятися на окремі складові частини залежно від цілей і завдань дослідження [8, с. 187]. Автори виділяють такі групи функцій управління персоналом:

• зовнішні функції управління – спрямовані на реалізацію зовнішніх зв'язків об'єкта із суміжними й вищими організаціями;

• внутрішні функції управління – реалізують внутрішні зв'язки об'єкта між функціональними підрозділами як одного, так і різних рівнів ієрархії;

• головну функцію управління об'єктом – функцію, для здійснення якої створено об'єкт;

• основну функцію управління об'єктом – функцію для реалізації головної функції;

• допоміжну функцію – сприяє здійсненню основної функції управління об'єктом;

• корисну функцію управління – відображає сутність об'єкта, його призначення, визначає його працездатність і забезпечує ефективне функціонування виробництва;

• даремну функцію управління – зайва функція, не відображає сутності об'єкта, не впливає на працездатність об'єкта, веде до збільшення витрат на його зміст, знижує ефективність виробництва;

• невластиву функцію управління – не відбиває сутності об'єкта, його призначення та підлягає передачі іншому об'єкту, носію функції;

• дубльовані функції управління – зайва функція, але по суті й за призначенням належить одному з виконуючих її об'єктів, веде до збільшення витрат на його утримання [8, с. 188–189].

Як показують результати досліджень Б.М. Генкіна, управління трудовим потенціалом включає комплекс взаємопов'язаних функцій: визначення чисельності працівників різних категорій з урахуванням стратегії перспективного розвитку бізнесу; аналіз ринку праці та ефективне управління зайнятістю; відбір, найм і адаптація персоналу; планування кар'єри працівників, послідовного професійного зростання; забезпечення оптимальних умов трудової діяльності для кожного працівника; організація виробничих і трудових і процесів; управління продуктивністю праці; розробка ефективної мотиваційної діяльності; обґрунтування застосовуваних систем і форм оплати праці; забезпечення раціоналізаторської діяльності персоналу; участь у проведенні тарифних переговорів; розробка і реалізація соціальної політики; профілактика і управління конфліктами [9]. Обсяг робіт по кожній із цих функцій залежить від масштабів виробництва, характеристик продукції, що виробляється, кон'юнктури ринку праці, рівня кваліфікації персоналу, соціально-трудових відносин і психологічної обновки в колективі підприємства і за його межами.

Отже, узагальнюючи вищенаведену інформацію, можна виділити: загальні функції управління, спеціальні функції управління трудовою діяльністю, спеціальні функції управління трудовим потенціалом і безпосередньо функції трудового потенціалу працівника і підприємства [10]. Взаємозв'язок визначених функцій представлено на рис. 1.

Отже, функції управління можна розділити на загальні і спеціальні. Перші розглядаються як функції управління діяльністю підприємства як цілісним процесом, другі – як функції, що відображають специфіку об'єкта управління.

До складу загальних функцій управління традиційно відносять функції: цілепокладання, планування, прогнозування, організації, координації, контролю, мотивації, регулювання.

У складі спеціальних функцій управління трудовою діяльністю як процесом слід виділяти такі функції, як: цільова, соціально-інтегрована, адміністративна, стратегічна, експертна, консультативна, комунікаційна, представницька, дисциплінарна, виховна, культурна, психологічна, арбітражна.

Спеціальні функції управління персоналом підприємства включають такі функції, як: визначення оптимальної чисельності працівників, підбір і розстановка працівників по робочих місцях і стадіях виробництва, забезпечення співпраці та ефективної взаємодії між усіма членами трудового колективу,

Таблиця 1

Функції управління трудовим потенціалом працівника підприємства

Функція	Характеристика
Виробнича	За допомогою трудового потенціалу працівник безпосередньо включається в процес виробництва. Трудовий потенціал працівника стає основою якості його трудової діяльності, з одного боку, і сприяє задоволенню його потреб поза підприємством – з іншого.
Стабілізуюча	Забезпечує соціально прийнятну продуктивність працівника за певного ступеню задоволеності процесом і результатом діяльності і відображає сьогоднішній рівень розвитку виробництва. Навіть за негативних фізіологічних процесів працівник завдяки своєму трудовому потенціалу знаходить компенсаторні механізми підтримки його в робочому стані, що відповідає вимогам робочого місця. Однак слід пам'ятати, що існує межа, за якою стабільність перетворюється в застій.
Перетворююча	Функція пов'язана із цілеодосягненням. Вона спрямована на переробку інформації, відображає й обумовлює динаміку розвитку персоналу на підприємстві.
Комунікативна	Реалізується в ході ознайомлення працівників з організаційною культурою підприємства; у процесі спілкування персоналу, по-перше, порівнюється рівень власного трудового потенціалу з нормативно необхідним для підприємства; по-друге, визначає орієнтири його розвитку; у процесі адаптації в професійному середовищі. Однією з найважливіших умов функціонування і розвитку трудового потенціалу є сприйняття групою працівника як рівноправного члена підприємства.
Стратифікуюча	Дає змогу зафіксувати рівень робочого місця залежно від рівня розвитку трудового потенціалу. за допомогою цієї фіксації підприємство має можливість уважати, що ключові посади справедливо займають найкваліфікованіші працівники.
Трансляційна	Передбачає передачу з минулого в сьогодення, із сьогодення в майбутнє грошових коштів і можливих ресурсів працівників. Забезпечення необхідної соціальної інерції, стану керованості трудового потенціалу, його саморефлексії (транслюються ті навички, які затребувані в даній ситуації). Накопичення якісно-своєрідних елементів трудового потенціалу і підсумовування їх дій, що призводять до зміни його продуктивних можливостей.
Синтезуюча	Забезпечує об'єднання й узгодження всього набору компонентів та елементів трудового потенціалу в єдину систему. Різні за своєю сутністю і різноманітні за формою компоненти об'єднуються в єдине ціле – систему, яка розвивається як складне явище і виражається в практичній організаційній поведінці.

інформування працівників, мотивацію працівників та ін. У рамках цих функцій управління трудовою діяльністю персоналу зосереджується на залученні, відборі, просуванні, стимулюванні, раціональному використанні, розвитку і збереженні на підприємстві працівників, що відповідають його потребам і стратегічним цілям.

Уважаємо, що з позицій прояву в процесі трудової діяльності самого працівника, його здатності реалізувати потребу в трудовій діяльності, обумовлену з боку організації поділом і спеціалізацією праці, а з боку працівника – його професіоналізацією, можна виділити такі функції трудового потенціалу працівника, як виробничу, комунікативну, стабілізуючу, перетворюючу, стратифікуючу, трансляційну та синтезуючу. Характеристика основних функцій управління трудовим потенціалом працівника підприємства наведена в табл. 1.

Своєю чергою, трудовий потенціал працівника формує трудовий потенціал підприємства, який обумовлений основними структурними компонентами трудового потенціалу підприємства: психофізіологічними, ціннісно-орієнтаційними, організаційними, адаптаційними, статусними.

Відповідно до цих компонент, можна виділити відповідні їм функції трудового потенціалу підприємства: забезпечення розвитку трудового потенціалу (психофізіологічні компоненти); відтворення і розвиток типів організаційної поведінки (ціннісно-орієнтаційні компоненти); інтеграція персоналу в організаційне середовище, координація дій суб'єктів трудової діяльності (організаційні компоненти); оптимізація взаємодії персоналу і організаційного середовища (адаптаційні компоненти); набуття соціальної позиції і реалізація потреб персоналу в результаті трудової взаємодії (статусні компоненти).

На нашу думку, розуміння функцій управління трудовим потенціалом дає змогу вирішити основні завдання:

1) конкретизувати і прогнозувати функціонування трудового потенціалу в системі виробництва і управління;

2) здійснити логічно обґрунтований перехід від технологічних до соціальних факторів і наслідків реалізації трудового потенціалу.

Виконання функцій управління трудовим потенціалом підприємства забезпечується за рахунок його специфічних властивостей: приналежності, реальності, емерджентності, вербалізації.

Так, приналежність можна визначити як підпорядкування всієї системи трудового потенціалу його носію (працівнику), що дає змогу відрізняти потенціали один від одного. Властивість приналежності забезпечує індивідуальні особливості поведінки, відповідність поведінки індивідуальним нормам і цінностям, соціальним і вольовим установкам працівника.

Реальність характеризує здатність трудового потенціалу забезпечити трудову діяльність за наявних чи інших можливостей підприємства (технічних, виробничих, інформаційних, соціальних).

Емерджентність – властивість трудового потенціалу, яка породжується взаємодією елементів і не спостерігається в жодному з них окремо. Завдяки емерджентності, шляхом поєднання необхідних компонентів трудового потенціалу, а в нашому випадку – професійно-кваліфікаційного, креативного, інноваційного, мотиваційного – можна досягти необхідної якості працівника.

Вербалізація – властивість, що дає змогу охарактеризувати і категоризувати трудовий потенціал підприємства. Характеристика трудового потенціалу підприємства зазвичай вербалізується у формі діалектів, що визначають якості (типу «добре/погано») або у формі дієслів, що відображають самі дії («можу/не можу»). Властивість вербалізації дає можливість адекватно описувати трудовий потенціал працівника і тим самим оцінювати, порівнювати і давати рекомендації щодо його вдосконалення.

Отже, реалізація функцій управління трудовим потенціалом – процес досягнення бажаного стану трудового потенціалу, вираженого параметрами функцій і можливістю здійснення ефективного виробничого процесу. Встановлені функції служать орієнтирами для оцінки рівня витрат на забезпечення основного напряму діяльності підприємства і досягнення його цілей [11, с. 200].

У системі трудового потенціалу функція характеризує ймовірні способи досягнення виробничих цілей. Багато функцій управління трудовим потенціалом можуть бути реалізовані різними способами і з різним рівнем витрат.

Висновки. Отже, істотний вплив на формування і використання трудового потенціалу підприємства має запровадження функцій управління в їх цілісній єдності, що дає змогу стабілізувати трудовий потенціал промислового підприємства і забезпечити підвищення темпів зростання ефективності його використання. Це, своєю чергою, надасть подальшого вдосконалення механізмів як державного, регіонального, так і внутрішньогосподарського регулювання процесів формування і використання трудового потенціалу промислових підприємств, що є особливо актуальним для вітчизняних підприємств за умов євроінтеграції, які потребують свого подальшого дослідження.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Економічна енциклопедія : у 3-х т. Т. 2 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) [та ін.]. – К. : Академія, 2002. – 952 с.
2. Завадський Й.С. Менеджмент: Management / Й.С. Завадський. – К. : Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. – Т. 1. – 543 с.
3. Фролова Т.О. Еволюція функцій менеджменту до умов глобалізації / Т.О. Фролова // Бізнес Інформ. – 2012. – № 1. – С. 138–146 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2012-1_0-pages-138_146.pdf.
4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://posada.com.ua/useful/employer/5/12/.
5. Федорова Н.В. Управление персоналом организации / Н.В.Федорова, О.Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2005. – 416 с.
6. Огарков А.А. Управление организацией / А.А. Огарков. – М. : ЭКСМО, 2006. – 512 с.
7. Карпов А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 2003. – 584 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом: регламентация труда / А.Я. Кибанов, Г.А. Мамед-Заде, Т.А. Родкина ; 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Экзамен, 2003. – 480 с.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М. : Норма-Инфра-М, 2009. – 464 с.
10. Глаз В.Н. Теория и методология трудовой мотивации : [монография] / В.Н. Глаз. – Белгород : Кооперативное образование, 2006. – 211 с.
11. Зборовська О.М. Функціонально-вартісний аналіз трудового потенціалу підприємства / О.М. Зборовська, О.Є. Галан // Економіка та управління підприємствами. Проблеми економіки. – 2014. – № 1. – С. 199–203.