

Організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом персоналу, розроблений Г.В.Лич також не є досконалим. В його основу покладені принципи безперервності, динамізму, стратегічного розвитку, цілеспрямованості та сформульовані завдання від забезпечення ефективного функціонування трудового потенціалу до створення нормативної бази управління. В механізм входять організаційно-економічні блоки: демографічно-просторовий, законодавчо-нормативний, бюджетно-фінансовий, соціально-економічний, організаційно-інформаційний та педагогічно-виховний. Такий підхід дозволяє узагальнити проблеми розвитку трудового потенціалу трудових ресурсів на загальнодержавному рівні і то тільки у концептуальному вигляді, оскільки в ньому відсутня структурно-логічна послідовність елементів та не показаний взаємозв'язок між ними, що унеможливило його ефективного використання.

У 2008 році В.Л.Смолюк був розроблений функціональний механізм управління розвитком трудового потенціалу підприємства, основною відмінністю якого є узгодженість та генерація цілей управління, на основі чого визначено принципи, методи, норми та правила управління розвитком трудового потенціалу персоналу. В механізмі передбачено порядок досягнення поставлених цілей: від аналізу та оцінки до прогнозування та розвитку з урахуванням мотивації та контролю і регулювання. Проте даний механізм не враховує особистісних характеристик працівників, що не дозволяє досягти високої ефективності його реалізації.

Аналізуючи вплив психологічних факторів на підвищення ефективності використання та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств, нами було запропоновано удосконалений організаційно-економічний механізм підвищення ефективності використання та подальшого розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств агропромислового комплексу (рис.1). Щекін Г.В., Райгородський Д.Я. та багато інших науковців визначають провідну роль особистісних характеристик у психологічному аспекті поведінки працівника підприємства [4, 5].

У зв'язку з надзвичайною важливістю визначення особистісних характеристик працівників посідає центральне місце у запропонованому нами механізмі управління. Урахування особистісних характеристик дозволяє покращити умови реалізації трудового потенціалу конкретного працівника.

Після ретельного оцінювання працівника у відповідності до удосконаленого організаційно-економічного механізму необхідно розробити план перспективного розвитку, який передбачатиме кар'єрне зростання при виконанні умов контракту та дотриманні корпоративних правил поведінки. В залежності від рівня підготовленості працівника або його бажання він може бути залучений до проходження адаптаційної програми (наприклад, спеціальна програма ознайомлення з функціональними обов'язками, навчання, інструктажі та наставництво). Після цього працівник легше «вливається» в трудовий колектив. Попереднє визначення особистісних характеристик працівників може бути використано для формування трудових колективів, робочих груп (команд), що є важливим фактором, який визначає психологічний клімат в колективі, так і на продуктивність та якість праці.

В процесі здійснення виробничої діяльності на всіх рівнях керівних ланок доцільно здійснювати постійну оцінку ефективності трудової діяльності, враховуючи особистісні характеристики працівника. З прийнятою на підприємстві періодичністю (що може визначатися нормативними документами або вимогами власників підприємства) або частіше здійснюється атестація кадрів, в результаті якої працівник може бути:

- допущений до продовження трудової діяльності на попередньому робочому місці (успішна атестація) після корегування мотиваційних умов за результатами атестації;
- зарахований до кадрового резерву із зазначенням мотиваційних умов в разі зміни робочого місця (успішна атестація);
- задіяний в ротатії (успішна атестація) у зв'язку з необхідністю заповнення вакансій, утворених при звільненні працівників або в результаті оптимізації структури системи управління персоналом, структури

підприємства, удосконаленні діючих і запровадженні нових технологій та виробництв;

- направлений на навчання або на підвищення кваліфікації, отримання суміжної або нової професії (за висновком атестаційної комісії або за власним бажанням);
- направлений (за власним бажанням) на повторне оцінювання кваліфікації, трудового потенціалу і особистісних характеристик для зміни робочого місця, яке б більш повно відповідало його можливостям;
- звільнений в разі незгоди продовжувати трудовий цикл у складі підприємства за запропонованою траєкторією кар'єрного шляху.

Необхідно відмітити, що в разі успішної атестації працівник може бути залучений до управління підприємством, якщо це передбачено статутом підприємства, або за рішенням власників.

Як видно, удосконалений організаційно-економічний механізм дозволяє здійснювати досить гнучку кадрову політику на високому соціальному рівні, оскільки зорієнтований не тільки на підвищення рівня конкуренції за робочі місця, а також передбачає можливість продовження трудових відносин. Запровадження такого організаційно-економічного механізму підвищення ефективності використання трудового потенціалу персоналу та його подальшого розвитку з одного боку здатне забезпечити успішний і стабільний розвиток підприємства, а з другого – зростання рівня довіри зі сторони персоналу і суспільства в цілому, що якнайкраще може підтверджувати відданість підприємства заявленій філософії діяльності.

Враховуючи мінливість особистісних характеристик під впливом різних життєвих факторів їх визначення доцільно проводити працівниками кадрових служб підприємств щорічно або частіше в разі звернень самих працівників, а також при виявленні відхилень від норм поведінки. ■

Література

1. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л.В. Шаульська. – Донецьк: ЕП НАН України, 2005. – 502 с.
2. Лич Г.В. Організаційно-економічний механізм формування і ефективності використання людського капіталу; автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: 08.00.03 "Економіка та управління національним господарством" / Г.В. Лич. – К., 2007. – 18 с.
3. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / В. Л. Смолюк. – Харків, 2008. – 20 с.
4. Щекін Г.В. Теорія і практика управління персоналом / Г.В.Щекін. – К.: МАУП, 1998. – 256 с.
5. Практическая психодиагностика: методики и тесты : учебное пособие / под ред. Д. Я. Райгородского. – Самара: Бахрах-М, 2001. – 672 с.