

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВЕ ОПТИМИЗАЦИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИХ ПОТЕНЦИАЛА

*У статті визначені можливості підвищення ефективності управління трудовими ресурсами на основі оптимізації використання їх потенціалу.*

*In the article possibilities of increase of efficiency of management labour resources are certain on the basis of optimization of the use of their potential.*

*Ключові слова: трудові ресурси, трудовий потенціал, гуманізація праці.*

**Постановка проблеми.** Концепция качества трудовой жизни предлагает системное изучение всех факторов, оказывающих влияние на качественные и количественные параметры рабочей силы: воспитание, образование, профессиональная подготовка и психические способности, здоровье, моральные и духовные ценности, а также условия и организация труда, быта и отдыха, уровень жизни. Понятие человеческого фактора в этой концепции представлено в виде совокупности творческих и физических потенциальных способностей человека в условиях эффективной их реализации. Проблема психических способностей человека – одна из основных теоретических проблем производственной психологии и важнейшая практическая проблема.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Вопросы оптимизации и повышения эффективности использования трудового потенциала исследовались в работах В. Дорофиевко [2], Э. Либановой [4], Д. Богини [3], В. Сумцоваи [1] др. Несмотря на значительное внимание уделяемое данной тематике в научных работах, вопросы повышения эффективности управления трудовыми ресурсами на основе оптимизации использования их потенциала остаются актуальными.

**Целью статьи** является определение возможностей повышения эффективности управления трудовыми ресурсами на основе оптимизации использования их потенциала.

**Основной материал исследования.** Способность – это совокупность таких свойств человека, которые определяют успешность его производственной деятельности и совершенствование в ней. Так же, как и характер (качество личности), его способности – не самостоятельное свойство человека. Различие между характером и психологическими способностями человека состоит в том, что характер проявляется во всех видах деятельности, а способности – только в одном, определенном.

Пока человек не начал определенной производственной деятельности у него существуют только потенциальные способности (способности к еще не совершаемой деятельности; их оценка осуществляется психодиагностикой). Как только он начинает эту деятельность, его потенциальные возможности становятся актуальными способностями (способности к определенной психодинамической деятельности), не только проявляющимися, но и формирующимися в этой деятельности.

Все способности человека, как психические явления, подразделяются на четыре группы:

- элементарные общие способности присущи всем людям, хотя и в разной степени их выраженности; это основные формы психического отражения: способность ощущать, воспринимать, переживать, принимать и осуществлять решения, запоминать. Ведь каждое элементарное проявление этих способностей есть соответствующее действие, выполняемое с различным успехом: сенсорное (чувственное), мыслительное, волевое, мистическое (таинственное), оно даже может стать соответствующим навыком (автоматизировавшимся действием). Элементарные общие способности лежат в основе трех других групп;

- элементарные частные способности присущи не всем людям, они более сложные свойства личности – такие, как например, глазомер, музыкальный слух, критичность мышления, доброта, решительность, настойчивость, смысловая память и т.д. Все эти и другие более сложные свойства личности проявляются в соответствующей деятельности, качество которой и зависит от них;

- сложные общие способности присущи в той или иной степени всем людям. Это способность к общечеловеческим видам деятельности: труду, игре, учению, общению друг с другом, эстетической и нравственной деятельности;

- сложные частные способности присущие не только в разной степени, но и не всем людям. Это способности, развивающихся в истории человечества сначала к ремеслам, а потом и к профессиям. Их называют профессиональными, специфическими, специальными, особенными.

Профессиональные способности – это совокупность (структура) достаточно стойких индивидуально-психологических качеств личностей человека, которая на основе компенсации одних свойств личности другими определяет успешность определенной трудовой деятельности, выполнения ее и совершенствования в ней.

Профессиональные способности представляют собой не какие-то новые качества, а определенные сочетания психологических свойств и процессов, благоприятных для данной профессии. Следовательно, чтобы узнать способности того или иного работника, необходимо знать различные особенности его личности.

Такие черты личности, как аккуратность, настойчивость, трудолюбие, любовь и интерес к своему делу,

нужны для любой профессии. А ряд других качеств – не для каждой. Так, отличать красный цвет от зеленого шоферу и машинисту железнодорожного транспорта необходимо, а токарю – не обязательно и т.д. поэтому надо различать более общие способности и более частные, специфические для данной профессии. Только понимая психологические требования, которые предъявляет определенная профессия к работнику можно оценить его профессиональные способности.

Правильная оценка профессиональных способностей строится по следующей схеме, в которой особенности личности человека наиболее важны (рис. 1).

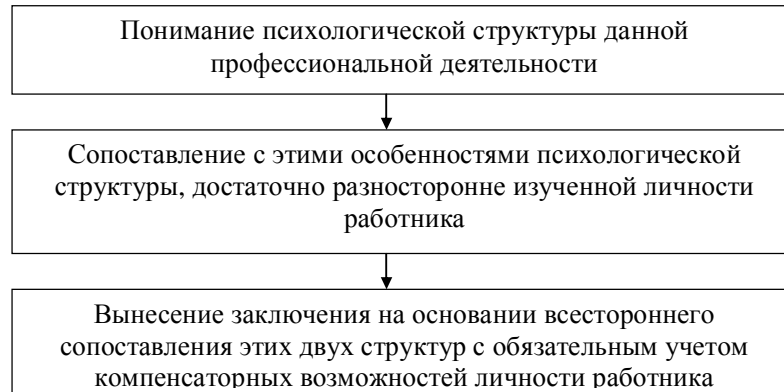


Рис. 1. Схема оценки профессиональных способностей

Каждый человек наряду с присущими ему особенностями обладает наиболее выраженными чертами и свойствами, лучше всего проявляющимися в его деятельности и общении с людьми, а поэтому и характеризующими его личность. Совокупность этих ярких особенностей принято называть лично-деловыми качествам работника.

Лично-деловые качества являются общей характеристикой личности в целом, совокупностью ряда ее черт, в которых наиболее отчетливо выражено ее своеобразие. Все особенности работников – это черты личности, среди которых следует выделить: активность, самостоятельность и дисциплинированность.

**Активность** в трудовой деятельности выражается в деловитости, расторопности и подвижности. Активность – ценная черта характера, но только в деятельности, направленной на достижение важных целей. Нецелеустремленная активность, или не достигающая цели, когда человек берется за многое, но ничего не доводит до желаемого результата, превращается в суетливость и разбросанность.

Однако целеустремленный и настойчивый работник не всегда может проявить присущую его характеру активность. Для ее проявления ему необходимо:

- знать дело, за которое он берется, и уметь или хотя бы иметь какие-то способности выполнять его и доводить до получения конкретного результата;
- располагать необходимым для завершения работы временем, местом и материальными средствами;
- иметь возможность выполнять работу самостоятельно, потому что без нее невозможно проявлять активность.

Самостоятельность – это ставшая чертой характера способность работника трудиться без посторонней помощи независимо от того, выполняется ли работа по заданию руководителя или по собственной инициативе. Самостоятельная деятельность работников – это одно из эффективных средств формирования новых качеств труда: труда по привычке и по внутреннему убеждению. Она как бы прокладывает путь от обязательности к добровольности, от подражательности – к самовыражению и самореализации. Поэтому формирования у работников умения самореализации и создания возможности для самовыражения является одной из составных концепции качества трудовой жизни.

Дисциплинированность – склонность человека к точному соблюдению правил работы и норм поведения. Ее можно считать чертой характера только в том случае, если она будет определять все поведение работника в самых различных ситуациях и нарушение дисциплины при любых обстоятельствах станет противным его натуре.

Работника нельзя сделать дисциплинированным за счет унижения его личности, потому что исполнительность проявляясь многократно, может стать чертой характера только в связи с одновременным развитием у него чувства собственного достоинства, и осознания своей значимости в коллективе.

Концепция качества трудовой жизни не является новой оригинальной теорией в общепринятом смысле этого слова, она скорее является теоретическим отображением опыта предшествующих лет, трудовых теорий и концепций, в основе которых лежат улучшение социально-экономического содержания труда, развитие и дополнение тех факторов трудового потенциала, с помощью которого предприниматели могут более полно использовать интеллектуальные, творческие, организаторские и нравственные способности человека, учитывая его свойства и потребности.

**Вывод.** В статье приведены результаты определения возможностей повышения эффективности управления трудовыми ресурсами на основе оптимизации использования их потенциала.

### Литература

1. Сумцов В.Г. Государственное регулирование занятости / В.Г. Сумцов, Г.С. Балахнин, И.Г. Филиппова. – Луганск : Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2004. – 256 с.
2. Дорофієнко В.В. Фінансовий та організаційно-інституційний механізм державного управління розвитку соціально-економічної інфраструктури / В.В. Дорофієнко, В.М. Лобас, І.С.Алфьорова. – Донецьк : СПД Купріянов, 2010. – 220 с.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навчальний посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання-прес, 2002. – 224 с.
4. Либанова Э.М. Рынок рабочей силы / Э.М. Либанова. – К. : ИПК ГЗС, 1993. – 158 с.

Надійшла 7.9.2010 р.

УДК 658.7.012.

А.М. ГОНЧАРУК

Хмельницький національний університет

## МОЖЛИВОСТІ ЛОГІСТИКИ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Узагальнено теоретичні підходи до визначення поняття «логістика», обґрунтовано необхідність застосування логістичного підходу на промислових підприємствах, визначено основні переваги застосування логістичної системи в управлінні підприємством.*

*Theoretical approaches to the definition of "logistics", grounding of logistic approach using necessity in the industry, determination of the main logistic system using advantages in enterprise management are generalized.*

*Ключові слова: логістика, промислове підприємство.*

Трансформація економіки України та її інтеграція у світовий економічний простір вимагає розвитку нових підходів до організації господарської діяльності, розробки концепцій, принципів та методологій інтегрованого управління підприємством.

Одним з таких підходів є логістичний підхід, який має досить широкі можливості у покращенні функціонування промислових підприємств. Логістичні системи можуть сприяти зменшенню вартості продукції не лише завдяки традиційному збільшенню її випуску, а в результаті більш раціональної організації виробничого процесу, логістичної інтеграції і синхронізації всіх матеріальних потоків.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Необхідність суттєвого скорочення часових інтервалів і витрат у сфері постачання, виробництва і збуту в умовах загострення конкуренції і адаптації до складної і динамічної структури мотивацій і пріоритетів споживачів пояснює зростання зацікавленості з боку вітчизняних підприємств до логістики як наукової основи сучасного ефективного управління поточковими процесами. Зважаючи на те, що основною метою логістики, як правило, є отримання потрібних товарів певного рівня якості у потрібному місці і в потрібний час з мінімальними витратами, можна констатувати в цьому аспекті надзвичайну актуальність якісного інформаційного забезпечення управління логістичною діяльністю підприємства. Різні аспекти теорії і практики управління логістичними процесами досліджували такі відомі науковці, як: Анікін Б.А., Крикавський Е.В., Пономарьова Ю.В., Окландер М.А., Юнеман Р., Гринів Н. та ін. Водночас значне коло питань які стосуються впровадження логістичного підходу у функціонування промислових підприємств залишаються дослідженими недостатньо.

**Метою статті** є узагальнення теоретичних підходів до визначення поняття «логістика», обґрунтування необхідності застосування логістичного підходу на промислових підприємствах, визначення тих конкурентних переваг, які може створювати для підприємства ефективно функціонуюча логістична система.

**Викладення основного матеріалу.** Дослідження можливостей використання логістичного підходу у функціонуванні виробничого підприємства доцільно розпочати з визначення самого терміну «логістика».

Перетворення логістики в один з найважливіших факторів росту конкурентоспроможності підприємства привело до перегляду визначення цього терміну. Уявлення про трансформацію терміну «логістика» у часі можна одержати з визначень, наведених у табл. 1.

У зазначених формулюваннях знайшли відображення різні аспекти застосування терміну «логістика»: військовий, математичний і економічний. Принципово важливим є внесення у сучасне визначення логістики (поряд з потоками матеріальних ресурсів і готової продукції) також потоків інформаційних, що охоплюють збір і передачу даних про товарні потоки, їхню обробку й систематизацію з видачею результуючої інформації особам, що контролюють відповідні процеси. Саме ця обставина визначає взаємозв'язок інформаційної