

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Онищенко О.А.

кандидат наук з державного управління, доцент;

Біналієва Ф.М.

студентка,

Запорізький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Найважливішою частиною національного багатства всіх держав сучасного світу є людський потенціал. Людина завжди була основою суспільства, його багатством, хоча не завжди це визнавалось як норма [3].

Однак в науковій літературі досі неоднозначно трактуються поняття для опису і аналізу населення, людини і людського потенціалу. Так, звертаючись до аналізу населення, одні дослідники говорять про його якість, інші про його якісні характеристики або про якісний потенціал населення.

Термін «потенціал» означає приховані можливості. В науковій літературі зустрічаємо різні уявлення про потенціал:

- комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів;
- є система матеріальних і трудових чинників, необхідних для виробництва.

Науковці Д.П. Богиня і О.А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення; Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька визначають трудовий потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. Р. П. Колосова дає таке визначення: «Трудовий потенціал є трудовими ресурсами в якісному вимірі, що, на наш погляд, обмежено визначає його сутність» [2].

З точки зору вчених Федоніна О.С., Рєпіна І. М., важливими складовими людського потенціалу є:

– професіоналізм – найважливіша складова трудового потенціалу. Розвинуті країни вкладають значні кошти у професійну освіту і підвищення кваліфікації кадрів;

– професійно-освітні здібності людей, що утворюють їх інтелектуальний потенціал;

– культурно-моральні цінності і духовність громадян, їх соціокультурна активність;

– здоров'я фізичне, психічне та соціальне – складова трудового потенціалу, від якої залежить можливість його використання відповідно до галузевої структури економіки;

– організованість – раціональне використання часу взагалі і робочого часу з мінімізацією його втрат зокрема. Складовими організованості людини є дисциплінованість, обов'язковість, уміння нормувати свій час, акуратність, відповідальність за свої рішення [2].

Арич М. вважає, що основними шляхами підвищення ефективності використання трудового потенціалу є: вирішення проблем прихованого безробіття, формування ринкового механізму, створення здорового макроекономічного середовища, розробка довгострокових програм зайнятості, розвиток і підтримка регіональних ринків праці, підтримка інновацій у сфері підприємництва, переорієнтація системи професійної підготовки [1].

Виходячи з цього, можемо зробити наступний висновок: трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем.

До основних складових частин людського потенціалу можемо віднести зовнішній потенціал (екологічний потенціал, економічний потенціал), внутрішній потенціал: біологічний потенціал (субстрат і функції), духовний потенціал (здібності і потреби) й цінності, як здоров'я, професіоналізм та організованість.

Щодо подальшого розвитку людського потенціалу – справедливою є думка І.В. Родіонової, що з метою посилення позитивних тенденцій підвищення якості людського потенціалу можна запропонувати наступне: комплекс заходів щодо збільшення кількості якісних робочих місць, підвищення якості робочої сили, регулювання трудової міграції, реформування системи оплати праці та підвищення соціального захисту. Необхідним є збалансування інституційних засад та їх структури на

регіональних рівнях для підвищення ефективності використання людського потенціалу, навіть за умов галузевої, природо-ресурсної та соціально-економічної диференціації регіонів.

Список використаних джерел:

1. Арич М., Гаденко А. Шляхи підвищення ефективного використання трудового потенціалу України. *Економические науки. Управление трудовыми ресурсами*. URL: http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Economics/5_57433.doc.htm
2. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грیشнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом. URL: <http://buklib.net/books/21930/>
3. Чечель О.М. Державне управління в економічній сфері. URL: http://pidruchniki.com/79750/ekonomika/derzhavne_upravlinnya_v_ekonomichniy_sferi

Пахомов В.М.

кандидат філологічних наук, доцент;

Собкович В.І.

студентка,

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ДИСКУРС ПРО ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ

Слово «дискурс» вживаємо у значенні **міркування** [з лат. *discursus*]. Значення тайм-менеджменту у сучасному динамічному інформаційному суспільстві постійно зростає.

Проблеми тайм-менеджменту відчула і геніальна українська поетеса Ліна Костенко:

*Здається, часу і не гаю,
а не встигаю, не встигаю! [6].*

Час – це цінний ресурс, тому раціональне його використання – необхідна передумова сучасності. У якій би галузі не працювала людина, дуже важливим є і те, як саме вона проводить свій не тільки робочий, а й дозвільний час.

Правильно організувавши робочий день, можна зробити все заплановане, або навіть і більше. Коли чітко поставлені завдання і їх часові рамки, підвищується продуктивність праці.