

виконують прогноз, планування, контроль, диспетчеризацію та інші подібні роботи.

Список використаної літератури

1. Друри К. Управленческий учет для бизнес-решений. Учебник (Серия “Зарубежный ученик”)/ Друри К. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 655 с.

2. Чумаченко М. Управлінський облік потребує підтримки/ Чумаченко М. // Бухгалтерський облік і аудит – 2013. – №5. – С. 3-7.

Павлюх Богдан Богданович

здобувач вищої освіти ОС «Магістр»,
спеціальності «Облік і оподаткування»,

Головачко Василь Михайлович

к.е.н, доцент кафедри обліку і
оподаткування та маркетингу

Мукачівського державного університету

СУЧАСНИЙ ПІДХІД УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Трудовій діяльності людини належить особливе, вирішальне значення в системі інноваційної економіки. Трудовий потенціал завжди був і є головним стратегічним ресурсом підприємства. Адже саме він здатний забезпечити високі темпи росту та конкурентоспроможність підприємства. Трудовий потенціал є однією з основних складових підвищення результативності підприємства.

Сьогодні у всьому світі конкурентоспроможність підприємства, разом з новими технологіями та методами організації виробництва, залежить від забезпечення кваліфікованою робочою силою, ступеня мотивації персоналу, організаційних структур та форм роботи, який дозволить підвищити рівень конкурентоспроможності робітників та ефективного використання їх трудового потенціалу. За нових економічних умов важливого значення набуває практичне використання закордонного досвіду управління трудовим потенціалом. За останні десятиріччя в країнах Західної Європи, США, Японії управління трудовим потенціалом зазнало радикальних змін. З'явився новий погляд на робочу силу як один з ключових ресурсів економіки. Людський чинник стає головним фактором виробництва. Ефективність виробництва значною мірою залежить від якості, мотивації та характеру використання робочої сили в цілому та кожного працівника окремо. Постає питання щодо використання нових підходів в управління трудовим потенціалом, а саме підходи, які базуються на інноваційному розвитку. Таким чином, необхідність інноваційного розвитку - це необхідність розробки концепції відтворення трудового потенціалу, базованої на системі професійного навчання та підвищення кваліфікації [1].

Найголовніший і безцінний капітал підприємства – це висококваліфіковані співробітники. Навіть найякісніша техніка у використанні низько кваліфікованих

працівників втрачає свій сенс. Тому актуальною проблемою є забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації працівників. В Україні майже відсутні взаємозв'язки між різними рівнями освіти, та практично не використовуються індивідуальні творчі здібності індивідів. Людей потрібно розглядати як капітал, а навчання їх - як примноження цього капіталу.

У науковій літературі нерідко поняття «управління» ототожнюють з поняттям «управлінська діяльність». Так, одні автори розуміють, що функція управління - це певний вид трудової діяльності в управлінні людьми в будь-якій галузі економіки і в будь-якій сфері діяльності, якщо вона спрямована на отримання прибутку [3]. Інші вважають управлінську діяльність сумою деяких заходів, пов'язаних з визначенням цілей функціонування [2]. Раніше використовувану функцію управлінця, відому як «управління персоналом» можна ототожнити до поняття «управління трудовим потенціалом». Але у останнього більш насичений перелік завдань. Різні науковці трактують це поняття по різному, але основні з них наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Основні визначення поняття «управління трудовим потенціалом» [1,3]

Автор	Визначення
Р. Марр, Г. Шмідт	Управління трудовим потенціалом «є сферою діяльності, характерною для всіх організацій, і її головне завдання полягає в забезпеченні організації персоналом і цілеспрямованому використанні працівників»
С.В. Шекшня	«це забезпечення організації необхідним числом працівників, що виконують необхідні виробничі функції»
А.Я. Кібанов	«формування та скеровування мотиваційних установок працівника відповідно до завдань, які стоять перед організацією»
Р.Л. Дафт	«Управління трудовим потенціалом - це діяльність із залучення, підготовки та збереження ефективності робочої сили»

Останнім часом деякі науковці стверджують про появу нового концептуального підходу в управлінні персоналом - це застосування логістичного менеджменту. У зв'язку з цим використання логістичного підходу в управлінні персоналом організації не випадкове. Термін «логістика», відомий донедавна лише вузькому колу спеціалістів, набуває значного поширення. Основна причина цього явища полягає в тому, що поняття почало використовуватися в економіці [1]. Варто відзначити, що основною метою використання логістичного підходу до управління трудовим потенціалом є забезпечення підприємства потрібними кадрами необхідної кваліфікації, в потрібний час (враховуючи потребу в людських ресурсах на даний час і на перспективу), у необхідній кількості та в потрібному місці (для виконання конкретних робіт), необхідними структурним підрозділам підприємства з найвигіднішими витратами (на оплату праці та інші витрати по утриманню персоналу). Оскільки саме діяльність людей створює прибуток, то основною конкурентною перевагою фірми є, насамперед, рівень кваліфікації її працівників.

Основні поняття та концепції логістики дуже добре відповідають такому складному і важливому виду ресурсів, як трудові. Трудова логістика підприємства - це розділ логістики, у якому вивчається оптимізація потоків трудових ресурсів підприємств і галузі в цілому. Трудові ресурси характеризуються високою

рухливістю, тому поняття потоку трудових ресурсів цілком розкриває необхідність постійного відстеження та управління змінами в них. При такому підході логістика повинна забезпечувати оптимальний баланс між вхідними та вихідними потоками з тим, щоб трудовий потенціал підприємства розвивався відповідно до розвитку цього підприємства

Таким чином, поняття логістичне управління трудовим потенціалом підприємства полягає в ідеї створення запасів трудових ресурсів підприємства за допомогою трудової логістики, яка повинна забезпечити відповідність між наявними на підприємстві робочими місцями, які пред'являють певні вимоги до працівників (кваліфікація, особисті якості), і працівниками, що володіють різними якостями, професійною підготовкою, кваліфікацією.

Список використаної літератури:

1. Новікова М. М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства : монографія/ М.М.Новікова. -Харків : Вид. ХНЕУ, 2008.-240с.
2. Управління трудовим потенціалом / В.С.Пономаренко, В.М.Гриньова, М.М.Са-лун, М.М.Новікова, А.Г.Гольдфарб, І.А.Грузина, О.М.Красноносова, С.М.Самойленко, С.І.Струк.- Харків: ХНЕУ, 2006. - 348 с.
3. Управління розвитком трудового потенціалу: монографія / [В.М.Гриньова, М. М. Новікова, М. С. Бриль та ін.]. -Харків : Вид. ХНЕУ, 2009. -264 с.

Пігош Василь Августинович,
к.е.н., доцент кафедри обліку і
оподаткування і маркетингу,
Мукачівського державного університету

УПРАВЛІННЯ СЛУЖБОВИМ ЖИТЛОМ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ: ЗАКОНОДАВЧІ НОРМИ ТА СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ЧАСУ

Правовий режим використання службового житла бюджетних установ встановлено ще Житловим кодексом УРСР (далі - ЖК) та іншими підзаконними актами. З огляду на це, на сьогодні такі питання додатково урегульовано прийнятими останніми роками нормативно-правовими актами.

Необхідно зазначити, що чинне законодавство не містить чіткого визначення поняття «службове житлове приміщення». Проте з аналізу його окремих положень вбачається, що службове житло - це житлове приміщення, що перебуває в державній чи комунальній власності, яке у зв'язку з характером трудових відносин призначене, як правило, для проживання працівників поблизу роботи.

Відповідно до ст. 119 ЖК [1] службові житлові приміщення можуть бути надані лише визначеним категоріям осіб. Перелік категорій працівників, яким може бути надано службові жилі приміщення, та Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Українській РСР затверджено постановою Ради Міністрів УРСР від 04.02.88 р. № 37 (далі - Перелік № 37, Положення № 37) [2].



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>