

Андрій ДОБРОВОЛЬСЬКИЙ

Здобувач вищої освіти ОС «Магістр»

спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Добровольська Е.В.**

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування

ЗВО «ПДУ»,

м. Кам'янець-Подільський

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Трансформаційні процеси, що нині відбуваються в економіці України, певним чином впливають на демографічну ситуацію в країні, її регіонах, і особливо тих, де проживає переважно сільське населення. Тому за сучасних умов розвитку економіки набула актуальності проблема управління трудовими ресурсами, перш за все зумовлена негативними демографічними змінами: погіршенням показників соціально-економічного розвитку, зменшенням кількості постійного та наявного населення, як сільського, так і міського, зростанням рівня безробіття, низькою кваліфікацією працівників, підвищенням показників смертності, зниженням народжуваності та міграційними процесами.

Трудові ресурси визначають стан і перспективи економічного та соціального розвитку регіону та країни в цілому. Водночас сфера праці залишається нині тією сферою, в якій найбільшою мірою поєднуються соціальні та економічні проблеми. Серед яких набуває актуальності питання управління трудовими ресурсами. Високий рівень безробіття, низька ефективність праці та заробітна плата, неформальна зайнятість і пов'язаний з нею низький рівень соціального захисту працюючих у тіньовому секторі громадян, – все це негативно впливає на демографічну ситуацію.

Саме трудова діяльність людей становить основу виробництва матеріальних і нематеріальних благ. У зв'язку з цим, управління трудовими ресурсами, як складової частини менеджменту підприємства, завжди приділялася підвищена увага. Найважливішим завданням управління

трудовими ресурсами є не просто підбір необхідних кадрів, а підтримка балансу між підвищенням економічної ефективності підприємства і задоволенням особистих потреб кожного працівника.

У науковій літературі і на практиці іноді розуміння управління трудовими ресурсами спрощується і ототожнюється з управлінням персоналом. Від коректності ж розуміння змісту системи управління трудовими ресурсами багато в чому залежить ефективність кадрової політики, організації праці та функціонування підприємства в цілому.

Загально прийнятим трактуванням терміну «трудові ресурси» є частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. Одна з причин того, чому трудові ресурси є особливою категорією, полягає в тому, що головним елементом системи управління трудовими ресурсами є людина праці, власник робочої сили.

Існує багато підходів до трактування поняття «трудові ресурси». Кожне з визначень висвітлює в більшій чи меншій ступені сутність категорії, проте, у визначенні Бойко О. Г. найбільш точно, на наш погляд, відображено сутність трудових ресурсів. Виходячи з його визначення, трудовими ресурсами є працездатна частина суспільства, яка здатна виробляти матеріальні блага чи надавати послуги, використовуючи свої фізичні, розумові здібності та знання, тобто головним критерієм для віднесення населення до категорії трудових ресурсів є працездатний вік [1, с.14].

Для характеристики і ефективного управління трудові ресурси підприємства класифікують в залежності від ступеня участі у виробничій діяльності підприємства (промислово-виробничі і невиробничі); в залежності від характеру виконуваних робіт (керівники, фахівці, робітники, технічні виконавці) [3, с. 79].

Таким чином, характеризуючи сутність поняття «трудові ресурси підприємства» слід відзначити, що це склад працівників підприємства, які володіють як якісними, так і кількісними характеристиками, необхідними для

реалізації поточних і стратегічних задач, спрямованих на результативність розвитку підприємства.

Управління трудовими ресурсами підприємства - це практична діяльність, складова системи управління підприємством, спрямована на ефективне використання потенціалу працівників для досягнення цілей підприємства, ґрунтуючись при цьому на дотриманні інтересів працівників.

Мета управління трудовими ресурсами найбільш тісно пов'язана з ключовою метою підприємства, в той же час вона орієнтована на баланс задоволення особистих потреб і потреб підприємства. Оскільки цілі для управління персоналом і управління трудовими ресурсами розрізняються, то будуть відмінності і в ключових показниках: для оцінки трудових ресурсів підприємства крім кількісних мають значення і якісні показники.

У сучасних динамічних умовах працівники повинні володіти двома важливими компетенціями: орієнтованістю на потреби клієнта і орієнтованістю на результат. Головне в підприємстві – працівник, а за її межами – споживач продукції і послуг. Тому, вирішуючи проблеми управління трудовими ресурсами в підприємстві, в першу чергу необхідно пам'ятати про специфіку трудових ресурсів, а саме:

- люди мають інтелект, їх реакція на зовнішній вплив емоційно-свідома, а це означає, що процес взаємодії між організацією і співробітниками повинен бути двостороннім;

- люди, на відміну від інших ресурсів, здатні до постійного удосконалення і розвитку;

- трудова діяльність людини проходить в сучасному суспільстві 30-50 років, відповідно взаємостосунки людини і організації носять довготривалий характер;

- на відміну від інших ресурсів, люди приходять в організацію свідомо, з певною метою і чекають від організації допомоги в її реалізації;

- управління трудовими ресурсами представляє з себе особливий вид діяльності, який вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей у тих людей, які займаються цією діяльністю.

Трудові ресурси від інших видів ресурсів відрізняє той факт, що кожен найманий працівник може: самостійно відмовитися від умов праці; свідомо вимагати їх змінити в сторону покращення, опанувати ази та навички інших професій або спеціальностей; звільнитися з підприємства за згодою сторін або за власним бажанням.

Основними цілями управління трудовими ресурсами є:

- формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним економічним мисленням та розвитком почуття професійної гордості;

- забезпечення максимальної відповідності інтересів підприємства та працівників, пов'язаних із професійною діяльністю;

- забезпечення соціальної ефективності колективу.

Саме трудові ресурси підприємства є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, впливають на його конкурентоспроможність, визначають напрями подальшого розвитку.

Список використаних джерел

1.Бойко О. Г. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. 2015. С. 14–19. URL:

https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf

2.Самайчук С.І. Особливості формування і відтворення трудових ресурсів в аграрному секторі економіки. *Таврійський науковий вісник*. Серія: Економіка. 2020. Випуск 1. С. 201-207

3.Череп А.В., Сьомченко В.В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки // *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. №1(9). С. 78-84.