

монографія / Г. М. Чорний. – К. : ННЦ ІАЕ, 2005. – 102 с.

3. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера : навч. посібник / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Центр навчальної літератури, 2012. – 504 с.

Покотильська Наталія Володимирівна

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту

організацій і адміністрування

Подільського державного аграрно-технічного

університету, м. Кам'янець-Подільський

ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Люди є головним багатством будь-якої держави і кожного підприємства. Функціонування підприємства без людей неможливе, оскільки вони є рушійною силою виробництва, ними формується внутрішній клімат і економічна культура підприємства, від них залежить досягнення ринкового успіху господарюючим суб'єктом. На сьогодні людина, як фундамент будь-якого підприємства, набула статусу найціннішого і найдорожчого ресурсу [1].

Про зростання ролі людського фактору свідчать результати економічних досліджень в США, які показали, що, починаючи з 1929 року, в тріаді “праця – земля - капітал” головним джерелом зростання продуктивності праці та національного доходу в США є перший фактор, що охоплює сукупність освітніх, кваліфікаційних, демографічних, культурних характеристик робочої сил [2].

Трудові ресурси тісно пов'язані з усіма без винятку об'єктами господарювання та їх техніко-економічними показниками. Від рівня забезпеченості трудовими ресурсами залежить виконання планів випуску продукції та її якість, ритмічність роботи і показники продуктивності праці. З його підвищенням зростає технічний рівень виробництва і знижується собівартість продукції, підвищується рентабельність і обіговість оборотних коштів [3].

Трудові ресурси, як соціально-економічну категорію, можна розглядати і характеризувати з багатьох сторін, оскільки, з одного боку, вони є основною продуктивною силою в процесі виробництва, і в цьому аспекті розглядаються більше як економічна категорія, а з іншого боку трудові ресурси в економічному середовищі виступають як об'єкт і суб'єкт управління, і з цієї точки зору інтерес представляють як соціальна категорія [1].

Більшість словників з питань праці і заробітної плати трактують трудові ресурси як соціально-економічну категорію, що характеризує ресурси праці, якими володіє суспільство для задоволення своїх потреб в робочій силі [4].

З часом розуміння змісту трудових ресурсів поглиблюється і дана категорія вивчається в економічному, соціальному і обліковому аспектах. Як соціально-економічна категорія трудові ресурси виражають суспільно-виробничі відносини відтворення сукупного робітника і всебічно гармонійного розвитку особистості в процесі створення матеріальних статків. Як облікова категорія трудові ресурси представляють собою сукупність людей, здатних до праці, що створюють матеріальні і духовні цінності, послуги та інші блага для всього народу [5].

Розглядаючи питання управління трудовими ресурсами слід мати на увазі, що управлінська діяльність направлена і на трудові відносини, і сам управлінський процес є складовою трудових відносин. Це обумовлено тим, що в організаційному плані людина виступає як суб'єкт і об'єкт управління. В першому випадку вона виступає в ролі керівника чи менеджера, в другому – в ролі виконавця. В процесі господарської діяльності всі категорії персоналу підприємства вступають між собою в трудові відносини, які є самостійним блоком соціально-економічних відносин в сільськогосподарському підприємстві.

В процесі управління трудовими ресурсами до трудових ресурсів слід підходити не лише з точки зору їх фізичних та розумових здібностей, а пам'ятати, що персонал – це, перш за все люди, які характеризуються складним комплексом індивідуальних якостей.

Трудові ресурси як об'єкт управління – це сукупність взаємопов'язаних елементів, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві, його формування, розподіл і використання, які знаходяться у взаємодії з матеріальними і фінансовими ресурсами, та приводяться в рух і підлягають впливу та упорядкуванню з боку суб'єктів управління різних рівнів. Мають специфічні риси, які полягають в тому, що трудові ресурси є одночасно виробниками і споживачами матеріальних і духовних благ, кожний індивідуум володіє певними правами, які він відстоює. В силу цього управління трудовими ресурсами виходить з необхідності всебічного обліку і узгодження інтересів робітника, роботодавця і суспільства. Специфічні риси трудових ресурсів як об'єкту управління та їх потреби визначають особливості та складнощі управління трудовими ресурсами, його механізм [1].

Управління трудовими ресурсами представляє собою механізм впорядкування і удосконалення системи формування робочої сили, збереження, відтворення і покращання трудового потенціалу, управління розподілом трудових ресурсів, використанням персоналу. Останнім часом все більше суть управління трудовими ресурсами розглядається з точки зору відношення до людини як до конкурентної вартості, яку потрібно направляти, стимулювати, розміщувати і розвивати з іншими ресурсами з метою безпосереднього сприяння досягненню стратегічної мети. Це дійсно так. Але насправді, управління трудовими ресурсами є більш високою стадією роботи з людьми в порівнянні із звичайною практикою комплектування організації кадрами. Воно охоплює всі напрямки, що забезпечують найкраще використання людських ресурсів з орієнтацією їх на досягнення стратегічних цілей [6].

Отже, система управління трудовими ресурсами є багатофункціональною, різноаспектною, багаторівневою, що включає рівень держави, регіону і підприємства, кожен з яких є необхідним і займає відповідну позицію в механізмі управління трудовими ресурсами.

Список використаних джерел

1. Мартинюк, О. П. Управління трудовими ресурсами в сільському господарстві регіону [Текст] : дис. канд. екон. наук. : 08.02.03 / Мартинюк Олена Петрівна. – К., 2003. – 206 с.
2. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Управление занятостью и организация трудоустройства: Обзорная информация / Сост. В. И. Яровой; под ред. Г. В. Щекина. – К.: МАУП, 1995. – 176 с.
3. Писаревська Т. А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами: Навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. / Т. А. Писаревська. – К.: КНЕУ,

2000. – 279 с.

4. Краткий словарь-справочник по вопросам труда и заработной платы / Под ред. И. Н. Попова-Черкасова. - М.: "Экономика", 1967. - 288 с.

5. Населення і трудові ресурси села: Навч. посіб. / За ред. П. Т. Саблука, М. К. Орлатого. – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2002. – 277с.

6. Дорошенко Л. С. Управление трудовыми ресурсами: Учебное пособие. / Л. С. Дорошенко. – К.: МАУП, 1997. - 60 с.

Прокопчук Лілія Миколаївна,

кандидат економічних наук, в.о. доцента

кафедри менеджменту організацій і адміністрування

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Як показує досвід, ринкові відносини, які прийшли на зміну централізованим, плановим, потребують радикальних змін структури управління підприємством, його підрозділами, відділами. Серед комплексу заходів по зміні системи управління підприємством для радикального перетворення товариства найбільш вагоме значення має зміна форми власності підприємства, так як існуюча форма власності довела свою неспроможність. Звідси перший фактор, який впливає з логіки аналізу: переведення підприємства з державної власності в акціонерну власність [1, с. 34]. А тому ми вважаємо, що від прийняття стратегічних управлінських рішень в умовах складного та невизначеного зовнішнього середовища і дій, які буде обирати керівництво підприємства, залежить успішна діяльність цього підприємства на конкурентному ринку.

Проте, як свідчать наші дослідження, акціонерному товариству притаманна корпоративна структура управління, тому воно є підприємством з найбільш складною організаційною структурою, ланками якої є: вищий орган – загальні збори акціонерного товариства; виконавчий орган — правління; контролюючі органи — спостережна рада (контроль за діяльністю правління і захист акціонерів у перерві між загальними зборами акціонерів) і ревізійна комісія (контроль за фінансово-господарською діяльністю правління). Тому на сучасному етапі розвитку економічних відносин актуальним, на нашу думку, є формування ефективної національної моделі корпоративного управління та подальшого розвитку корпоративних відносин.

Розглядаючи корпоративне управління, слід звернути увагу на сам термін „корпорація” — це поняття не нове, ще А. Сміт у своїй праці „Дослідження про природу та причини багатства народів” визначав цю категорію як акціонерну форму організації підприємства [2, с. 258]. З цим твердженням не можна не погодитися, тому що на практиці корпорації дійсно організуються у формі акціонерного товариства, яке має такі ознаки, як: корпоративна форма бізнесу, самостійність як юридичної особи, обмежена відповідальність кожного акціонера, можливість передачі акцій іншим особам, централізоване управління корпорацією тощо.

Отже, з наведеного вище, поняття корпоративне управління можна розглядати як систему економічних, соціально-економічних відносин, на основі яких будуються стосунки між учасниками структури, зовнішніми агентами та суб'єктами інституційного