

## **СЕКЦІЯ 4**

### **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ**

**Галицька Уляна,**

аспірант навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Доманчук Д.П.

### **УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Ефективне функціонування і подальший розвиток вітчизняних підприємств можливі лише на основі використання дієвого механізму управління, важливою складовою якого є механізм управління їх трудовими ресурсами. Суть управління трудовими ресурсами полягає у створенні та забезпеченні дії необхідних соціально-економічних умов для їх ефективного функціонування.

Оскільки на вітчизняних підприємствах відсутня ефективна система управління трудовими ресурсами, то проблема управління трудовими ресурсами є на сьогодні досить актуальною.

Основною задачею управління трудовими ресурсами є впорядкування і удосконалення процесу формування та ефективного використання трудового потенціалу в державі, регіоні та в кожному окремому суб'єкті господарювання.

Питанням управління трудовими ресурсами присвячені роботи таких авторів, як Крушельницька О.В., Осовська Г.В., Жуковський М.О., Качан Є.П., Шушпанов Д.Г., Балабанова Л.Б., Сардак О.В. та ін.

Проведені дослідження показали, що трудові ресурси є однією з найважливіших складових ресурсного потенціалу та основною продуктивною силою в процесі виробництва, без якої неможливе функціонування будь-якого підприємства.

Існує багато підходів щодо визначення поняття «трудові ресурси», але на мою думку, найкраще розкриває усю суть саме таке визначення поняття трудові ресурси підприємства.

Трудові ресурси (персонал) підприємства - загальна кількість осіб, які працюють на підприємстві і вкладають власний труд, фізичні і розумові здібності, знання і навички в процесі діяльності підприємства і забезпечують виконання поставлених перед ним цілей (закупівля і реалізація товарів)[1, с. 26].

Автор О. Балабанова вважає, що управління трудовими ресурсами це система взаємозв'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів по створенню умов для нормального функціонування, розвитку і ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації.

З попереднього визначення можна стверджувати, що основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від їх використання [2, с.471].

Слід зазначити, що вплив трудових ресурсів на діяльність підприємства безперечний. Від забезпеченості підприємства достатньою кількістю робітників необхідного рівня кваліфікації та досвіду, залежить рівень продуктивної діяльності підприємства. Зокрема, підвищення ефективності управління персоналом сприятливо впливає на ефективність використання устаткування, машин, механізмів, своєчасність виконання робіт, і як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та ін. показники .

У сучасних умовах за наявності різних форм власності і розвитку ринкових відносин, при появі конкуренції без продуманої стратегії і обліку альтернативних варіантів ефективного функціонування організації неможливе. Дослідження показують, що успішна діяльність підприємств залежить від людини, яка стає головним чинником оскільки виконує роботу, подає ідеї. І завдяки саме людському чиннику існує організація [3, с.580 ].

Одним з недоліків діяльності сучасних підприємств є недооцінка активізації і розвитку людських ресурсів.

Автор В. Сардак, аналізуючи діяльність підприємств запропонував здійснювати систему вдосконалення управління трудовими ресурсами по певних аспектах:

1) Техніко-технологічний — відображає рівень розвитку конкретного виробництва, особливості використовуваних в ньому техніки і технологій, виробничі умови і ін.

2) Організаційно-економічний — пов'язаний з питаннями планування чисельності і складу працівників, морального і матеріального стимулювання, використання робочого часу і ін.

3) Правовий — включає питання дотримання трудового законодавства в роботі з персоналом.

4) Соціально-психологічний — відображає питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом, введення різних соціологічних і психологічних процедур в практику роботи.

5) Педагогічний — припускає рішення питань, пов'язаних з вихованням персоналу, наставництвом і т.п [2, с.245].

Аналіз досліджень свідчить, що управління трудовими ресурсами повинне орієнтуватися на тенденції і плани господарського розвитку по досягненню основних цілей організації. Воно повинне враховувати наступні аспекти: довгостроковий розвиток організації, збереження її ринкової незалежності, отримання відповідних дивідендів, самофінансування зростання організації, збереження фінансової рівноваги, закріплення досягнутого [3, с. 260].

Слід зазначити, що для більшості сучасних підприємств необхідне подальше вдосконалення кадрової стратегії організації шляхом дослідження і налагодження зв'язків і відносин з ринком і внутріфірмовими трудовими ресурсами; вдосконалення політики використання персоналу, вибору і реалізації стилю управління кадрами, організації горизонтальної кооперації; поліпшення організації робочого місця і умов праці.

В умовах ринкової економіки підприємства можуть застосовувати наступні стратегії:

- стратегію економії витрат виробництва як важливу міру скорочення витрат на персонал. Суть цієї стратегії полягає у тому, що при поліпшенні економічної кон'юнктури притягується додатковий персонал і працівників звільняють при перших ознаках її погіршення;
- стратегію узгодження прогнозів потреби в персоналі з планами розвитку;
- стратегію, що передбачає додаткові вкладення не тільки в підготовку і розвиток трудових ресурсів, але і в створення необхідних умов для повнішого його використання, яке створює зацікавленість організацій в скороченні текучості працівників. Це характерно для організацій, пов'язаних з новими напрямками науково-технічного прогресу і висуваючих строгіші вимоги до якості персоналу.

Використання керівниками підприємств довгострокової стратегія управління трудовими ресурсами яка ґрунтується на передумові прискореного введення інновацій, та висуває вищі вимоги до якості трудових ресурсів передбачить додаткові вкладення не тільки в підготовку і розвиток робочої сили, але і в створення необхідних умов для повнішого її використання. [3, с.265].

На розвиток трудових ресурсів впливає багато чинників, наприклад, оплата праці. Високий рівень оплати праці стимулює підвищення ефективності управління і продуктивності для компенсації витрат на заробітну платню. Як правило, збільшення продуктивності зв'язано із застосуванням нових наукоємних технологій і автоматизацією виробництва. Це вимагає підвищення кваліфікації робочої сили і створює умови для професійного навчання.

Важливим структурним елементом системи управління трудовими ресурсами є планування трудової кар'єри. Як свідчить зарубіжний досвід, необхідно планувати ділову кар'єру з моменту ухвалення працівника до його звільнення. При цьому необхідно організовувати як горизонтальне, так і вертикальне просування працівника за системою посад і робочих місць.

Працівник повинен знати не тільки свої перспективи на коротко- і довгостроковий період, але і результати, яких він повинен добитися, щоб розраховувати на просування по службі.

Таким чином, трудові ресурси є одним із найважливіших чинників, який впливає на ефективність діяльності підприємства. Тому управління персоналом підприємства є основою його діяльності, про ефективність якого свідчать високі результати діяльності та конкурентоспроможність. Отже, для того щоб діяльність українських підприємств була ефективною потрібно залучати працівників до праці та вирішення питань що пов'язано з нею, необхідно стимулювати персонал для досягнення максимальних результатів та шукати нові підходи до підвищення продуктивності праці та кар'єрного росту працівників.

#### **Список використаних джерел**

1. Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник.К.: Кондор, 2007. - 224 с.
2. Балабанова Л.Б., Сардак О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник/Л.Б. Балабанова, О.В.Сардак. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2006. – 471 с.
3. Петрович И. М. Економіка підприємства: підручник (за ред. И.М. Петровича. – 2-ге вид. виправл. – Львів: "Магнолія",2008. -580 с.

#### **Гах Оксана Володимирівна,**

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент», Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Ковальчук В.Г.

#### **ПЛАНУВАННЯ ОСОБИСТОЇ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРА**

Планування особистої праці є невід'ємною рисою свідомої діяльності кожної людини. План особистої праці повинен складатися на тиждень, на