

**А.В. Мамедова, студ., IV курс, гр. ЕП-34, ФЕМ**  
Науковий керівник – викл. А.А. Корнійчук  
Житомирський державний технологічний університет

### УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Управління трудовими ресурсами є одним із основних напрямків державного регулювання і складовою державної соціально-економічної політики. Розвиток системи управління трудовими ресурсами передбачає удосконалення соціально-трудова відносин, впровадження нових форм і методів впливу на процеси формування, розподілу і використання трудового потенціалу. Удосконалення управління трудовими ресурсами потребує вирішення проблем розвитку ринку праці, створення правового, науково-методичного і ресурсного забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, формування загальноосвітнього та професійного рівня трудових ресурсів.

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства. Зважаючи на спадну динаміку демографічної ситуацію в країні, збільшення відтоку висококваліфікованих кадрів, наростання міграційних процесів, погіршення умов працевлаштування, питання управління трудовими ресурсами є актуальним, особливо в аспектах формування, розподілу та використання трудових ресурсів як головної продуктивної сили суспільства. Ефективність системи управління трудовими ресурсами залежить від багатьох факторів, але найголовнішими з них є державна підтримка, вдосконалення існуючої системи соціальних гарантій, підвищення заробітної плати, гарантоване працевлаштування громадян.

Отримати позитивні результати господарської діяльності підприємства можливо завдяки вдалому використанню трудових ресурсів. У сучасних умовах головною ознакою ефективного господарювання є висока продуктивність праці, яка є загальним підсумком оцінки елементів економічної системи та має велике значення в підвищенні рівня розвитку функціонування будь-якого підприємства.

Огляд сучасної наукової літератури дав можливість зробити висновок, що достатньо багато уваги приділяється вирішенню проблем, які пов'язані з процесами ефективного формування і управління трудовими ресурсами. Такі науковці як А.Маршалл, М.Портер, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, О.І. Загора, Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов, Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька, В.О. Романішин зробили значний вклад у вирішення проблем даної сфери.

Трудові ресурси як об'єкт управління є сукупністю елементів, які пов'язані між собою, характеризують економічно активне населення, яке, в свою чергу, має необхідні фізичні, культурно-освітні можливості, розумові здібності, вміння використовувати їх в народному господарстві або в певній економічній діяльності підприємства.

На сьогоднішній день існує багато підходів щодо визначення поняття «трудові ресурси». В.О. Романішин визначає трудові ресурси як головну продуктивну силу суспільства. Д.П. Богиня та О.А. Грішнова визначають трудові ресурси як частину населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Є.П. Качан розглядає трудові ресурси як сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих цінностей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності.

Підсумовуючи існуючі теоретичні підходи, можливо виокремити особливості терміна «трудові ресурси»:

- трудові ресурси – промислово-виробничий персонал суб'єкта господарювання, який володіє певною освітою та кваліфікацією, і вагомою складовою якого є робітники;
- трудові ресурси беруть участь у процесі виробництва шляхом взаємодії з основними засобами і матеріальними ресурсами, створюючи при цьому продукт, вартість, додаткову вартість;
- трудові ресурси – це складова виробничих ресурсів, що є промислово-виробничим персоналом суб'єкта господарювання, чисельність якого може змінюватись в разі потреб виробництва.

Відтак, трудові ресурси – персонал підприємства, який володіє знаннями, вміннями, фізичними та розумовими здібностями та здатний застосовувати їх в процесах виробничо-господарської діяльності. Основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімальних витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів, а також отримання максимальних результатів під час використання. Структура трудових ресурсів включає такі компоненти, як: стать, вік, освіта, місце проживання, професія, національність і мова, релігія, зайнятість за сферами. Сучасна система класифікації трудових ресурсів ґрунтується на розгляді економічно активного та економічно неактивного

населення, співвідношення між яким залежить від соціальних, економічних та демографічних процесів.

Завданнями управління трудовими ресурсами є: формування чисельності та складу працівників підприємства, які здатні забезпечувати реалізацію тих завдань, які підприємство поставило перед собою в даній сфері; вибір ефективних форм залучення трудових ресурсів; створення відповідних умов, які допоможуть поєднати інтереси працівників з інтересами підприємства та його керівництва; забезпечення високих і стабільних темпів зростання продуктивності та ефективності праці працівників; створення та впровадження в дію ефективних завдань щодо мотивації та стимулювання працівників як в матеріальному, так і нематеріальному плані; забезпечення отримання економічного і соціального ефекту від використання трудових ресурсів.

Для отримання максимального доходу (прибутку) від ефективного використання трудових ресурсів зростає необхідність раціонального використання праці, оптимізації витрат на їх утримання, при забезпеченні високого рівня якості та конкурентоспроможності виробленої продукції. Це обумовлює необхідність ретельного постійного аналізу трудових показників, визначення оптимальної чисельності працюючих, забезпечення мінімальних витрат робочого часу.

Що стосується напрямів покращення ефективності формування і використання трудових ресурсів, то в сучасних умовах виокремлюють такі: надання можливостей міжнародного працевлаштування на користь якнайкращої реалізації робочої сили; управління ефективним використанням трудового потенціалу, забезпечення постійним покращенням його якості; забезпечення відповідності щодо самої якості трудового потенціалу вимогам міжнародного рівня; підтримка висококваліфікованих спеціалістів; забезпечення високого рівня зайнятості за рахунок створення нових робочих місць не тільки в конкурентоспроможних галузях, але й в тих, які потребують відновлення, але вкладу певних інвестицій; збільшення кількості, поліпшення якості робочих місць (створення нових та реконструкції вже існуючих робочих місць, зменшення робочих місць зі шкідливими умовами праці, захист середовища); витрати на розвиток трудових ресурсів, що поступають з державного бюджету, від приватних фірм, корпорацій і окремих підприємств, мають не обкладатися податками та ставити трудящих у зв'язку з цим в юридичну або фактичну залежність від підприємств, держави, суспільства в цілому; покращення використання ефективного організаційного принципу ринку праці – співпраця між підприємцями, профспілками і державою; запозичення досвіду зарубіжних країн щодо укладення колективних договорів на вищому національному рівні між асоціацією підприємств і керівництвом профспілок; на рівні корпорацій і окремих підприємств; покращення якості освіти. Отже, можна зробити висновок, що трудові ресурси підприємства, персонал підприємства який володіє знаннями, вміннями, фізичними та розумовими здібностями та здатний застосовувати їх в процесах виробничо-господарської діяльності. Під час умов нестабільної економіки, правильним рішенням буде застосовувати актуальні, прогресивні дії та методи підготовки кадрів, які дозволять: збільшити зайнятість, удосконалити управління трудовими ресурсами, забезпечити розвиток ринку праці, забезпечити баланс між кількістю робочих місць, трудовими ресурсами та капіталовкладеннями.