

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті визначено теоретичні основи поняття трудових ресурсів. Досліджено процес та проблеми управління останніми, а також шляхи їх вирішення, зокрема етапи та підсистеми.

Ключові слова: трудові ресурси, управління, комунікації.

У конкурентному середовищі підприємство прагне зміцнити своє економічне становище через досягнення переваг над конкурентами. Однією з важливих передумов конкурентоспроможності підприємства є наявність трудових ресурсів та їх раціональне використання [1]. Саме використання трудових ресурсів дозволить підвищити ефективність управління підприємствами в сучасних умовах. Але на сьогодні проблема управління трудових ресурсів недостатньо досліджена.

У зв'язку з цим актуальним є аналіз основних теоретичних підходів до управління трудовими ресурсами в організації, а так само вдосконалення механізму управління ними.

Проблеми, що стосуються розвитку та ефективного використання трудових ресурсів, розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних учених, таких, як: Адамчук В. В. [2], Богиня Д. П. [3], Бойчук М. І. [12], Волович О. Б. [11], Жук М. В. [5], Заярна Н. М. [9], Калина А. В. [9], Кіндрацька Г. І. [1], Ковальов В. М. [4], Красноженова Г. Ф. [8], Чалий О. І. [6], Юсупов Р. Н. [7].

Мета статті полягає в уточненні поняття «трудоі ресурси» в діяльності підприємства, що дасть можливість систематизувати теоретичні уявлення про управління трудовими ресурсам, виявити проблеми та шляхи для їх вирішення.

Термін «трудоі ресурси» вперше застосував академік С. Г. Струмліні у 20-х роках ХХ століття. У 1954 році Міжнародна конференція статистиків праці затвердила визначення «загальні трудоі ресурси», серед яких виокремлюють «власне трудоі ресурси» і «військовослужбовців» [2].

Дослідження демонструють різноманітні підходи до питання та виявляють брак єдиної точки зору.

Богиня Д. П. та Грішнова О. А. визначають трудоі ресурси як частину населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві [3].

Ковальов В. М., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Чернетко І. М. та Атаєва О. А. підкреслюють, що це [4] частина населення, яка проживає на певній території, володіє фізичними й інтелектуальними здібностями, знаннями, навичками й уміннями, необхідними для роботи у певній трудовій сфері.

Покропивний С. Ф. бачить їх як частину працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності.

Розглядаючи проблему трудових ресурсів, Ожегов С. І., Шведова Н. Ю. наголошують на тому, що це частина населення країни, яка здатна працювати, брати участь у процесі виробництва.

Жук М. В. [5] зазначає, що категорія «трудоі ресурси» характеризується через сукупність осіб обох статей працездатного віку (жінки від 16 до 55, чоловіки – від 16 до 60 років), здатних брати участь у виробництві товарів та послуг, а також осіб обох статей, старших і молодших за працездатний вік, зайнятих у суспільному виробництві.

На думку таких авторів, як Чалий О. І., Лобза А. В. [6], до «трудоі ресурсів» належать працюючі та непрацюючі громадяни, чинна і потенційна робоча сила суспільства.

Таким чином, більшість авторів розглядає трудоі ресурси як частину населення, яка володіє необхідними знаннями та навичками для роботи у певній трудовій сфері.

Грунтуючись на проведеному аналізі думок різних авторів, дамо визначення трудових ресурсів, яке в подальшому будемо використовувати в дослідженні. Під трудовими ресурсами розуміємо ту частину працездатного населення країни, що володіє певною освітою, кваліфікацією, фізичним і розумовими здібностями необхідними, щоб брати участь у тій чи іншій сфері діяльності.

Ефективне використання трудових ресурсів нерозривно пов'язане з процесом їх управління. Юсупов Р. Н. [7] зазначає, що управління останніми визнається однією з найбільш важливих сфер діяльності організації будь-якого рівня ієрархії, здатною багаторазово підвищити її ефективність, а поняття «управління трудовими ресурсами» розглядається автором у досить широкому діапазоні: від економіко-статистичного до філософсько-психологічного.

Красноженова Г. Ф., Сімонін П. В. під управлінням розуміють найбільш ефективний спосіб цілеспрямованого впливу суб'єкта управління на об'єкт з метою зміни первісного стану та виведення

його на більш якісний рівень. А управління трудовими ресурсами вони розглядають як центральну проблему управління суспільним відтворенням, оскільки воно значно впливає на його наповнюваність специфічним ресурсом для подальшого використання з метою збільшення валового внутрішнього продукту в країні [8].

На відміну від Красноженової Г. Ф. та Сімоніна П. В., які зазначають, що управління трудовими ресурсами спрямоване на збільшення валового внутрішнього продукту в країні, Калина А.В. вважає, що управління трудовими ресурсами - це складова частина управління як матеріальним, так і духовним виробництвом, яка покликана забезпечити зайнятість працездатного населення та його оптимальний розподіл між галузями й регіонами країни, задовольнити потреби народного господарства в кваліфікованих кадрах [9].

Кожен із фахівців у своєму визначенні підкреслює важливість управління трудовими ресурсами як невід'ємної частини управлінської діяльності підприємства, а також виділяють його як спосіб підвищення ефективності діяльності організації. Розглянувши кожну думку, можемо сказати, що управління трудовими ресурсами - це компонент управління будь-якої організації, діяльність, що спрямована на найбільш ефективне використання працівників для досягнення цілей підприємства.

Управління трудовими ресурсами містить у собі такі етапи:

1. Планування ресурсів - розроблення плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах.

2. Набір персоналу - формування резерву потенційних кандидатів для усіх посад.

3. Відбір - оцінювання кандидатів на робочі місця і відбір кращих з резерву, окресленого в ході набору.

4. Профорієнтація й адаптація - вступ найнятих робітників в організацію та її підрозділи, розвиток у робітників розуміння того, що очікує від них організація і яка праця заслуговує на високу оцінку.

5. Навчання - розроблення програм для навчання трудовим навичкам, які необхідні для ефективного виконання роботи;

6. Оцінка якості трудових ресурсів - створення методик оцінювання трудової діяльності і доведення її до робітника.

7. Визначення заробітного фонду і пільг - розроблення структури заробітної плати і пільг з метою залучення, наймання і збереження службовців.

8. Готування керівних кадрів, управління просуванням по службі - створення програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів [10].

Проаналізувавши етапи управління трудовими ресурсами, можна виділити їх підсистеми, які розглянемо за допомогою наступної схеми (рис. 1) [11].

З цієї схеми видно, що управління трудовими ресурсами складається з їх формування, розвитку, а також підвищення якості трудової діяльності. У свою чергу формування трудових ресурсів на підприємствах починається з планування необхідної їх кількості, далі йде набір, підбір відповідного персоналу та визначення розміру заробітної плати. Розвиток трудових ресурсів відбувається за рахунок професійної орієнтації та адаптації, підготовки кадрів, оцінки їх трудової діяльності, підготовки керівників та



Рис. 1. Підсистеми управління трудовими ресурсами на підприємствах

управління просуванням по службі. Підвищення якості трудової діяльності може здобуватися за допомогою мотивації праці та удосконалення її організації та оплати, а також організації ефективних комунікацій між працівниками підприємства різних рівнів.

Із цієї схеми можна зробити висновок, що найбільший успіх підприємство при управлінні трудовими ресурсами чекає тоді, коли функціональні підсистеми будуть узгоджені в часі та просторі, а також застосовувані одночасно [12]. Але здебільшого ця вимога підприємством не виконується, тому виникають проблеми в управлінні трудовими ресурсами. Так на стадії планування керівнику треба визначити необхідну для досягнення мети підприємства кількість трудових ресурсів. На жаль, найчастіше планування людських ресурсів ведеться неналежним чином або ж не отримує належної уваги [13.]. Тому все більш важливим завданням підприємств стає створення нових, більш ефективних систем управління [14.].

Сучасна ситуація у сфері управління трудовими ресурсами в країні є результатом існування проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувались та продовжують загострюватися. Так короткострокова орієнтованість економічної діяльності, відсутність значних довгострокових проектів при недостатньому інвестуванні виробничої сфери приводять до старіння виробничої бази [15]. Низька якість робочих місць, що має негативний вплив на функціонування ринку праці, неефективне управління трудовими ресурсами призводять до зниження продуктивності праці, втрати кадрових ресурсів у зв'язку з виробничим травматизмом та професійними захворюваннями, високої плинності кадрів на роботах, що пов'язані з важкими умовами праці. Також гостро стоїть проблема заробітної плати, тому що оплата праці виступає як найважливіший засіб стимулювання росту виробництва, покращення якості продукції, підвищення ефективності виробництва та зміцнення дисципліни.

Отже, для того, щоб діяльність підприємств була ефективною, потрібно залучати працівників до праці та вирішення питань, що пов'язані з нею, необхідно стимулювати персонал для досягнення максимальних результатів та шукати нові підходи до підвищення продуктивності праці та кар'єрного зростання працівників. Тому необхідно розробляти стратегії управління трудовими ресурсами з урахуванням не тільки світового досвіду, а й особливостей підприємства. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірми. У зв'язку з цим витрати, пов'язані з персоналом, розглядаються вже не як втрати, а як інвестиції в людський капітал – основне джерело прибутку.

Таким чином у сучасних умовах господарювання ефективно функціонування підприємств, підвищення конкурентоспроможності продукції та економіки визначається безліччю чинників, серед яких важливе місце посідають трудові ресурси. Для підприємств вони стають невід'ємною частиною управлінської діяльності, а також таким ресурсом, який здатен підвищити ефективність діяльності організації.

На підставі аналізу думок вітчизняних та зарубіжних вчених трудові ресурси були визначені як працездатна частина населення, що володіє певною освітою, кваліфікацією, фізичним і розумовими

здібностями необхідними, щоб брати участь у тій чи іншій сфері діяльності. Однак поняття трудових ресурсів нерозривно пов'язане з процесом управління ними.

Головна задача управління трудовими ресурсами полягає у тому, щоб їх формування, розвиток, а також підвищення якості трудової діяльності були узгоджені в часі та просторі, а також застосовувані одночасно.

У статті розглянуто основні етапи та підсистеми управління трудовими ресурсами. Серед етапів можна виділити такі: планування ресурсів; набір персоналу; відбір; профорієнтація й адаптація; навчання; оцінка якості трудових ресурсів; визначення заробітного фонду і пільг; підготування керівних кадрів, управління просуванням по службі.

Проаналізовано основні проблеми управління трудовими ресурсами, серед яких: низька якість робочих місць, зниження продуктивності праці, висока плинність кадрів, незадовільна заробітна плата. Вирішити їх можливо за рахунок стимулювання персоналу, створення нових, більш ефективних систем управління, створення нових підходів до підвищення продуктивності праці та кар'єрного зростання працівників, підвищення якості комунікацій всередині організації.

Список літератури

1. Кіндрацька, Г. І. Економічний аналіз: теорія і практика [Текст] : підручник / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній. – Львів: Магнолія Плюс, 2006. – 428 с.]
2. Адамчук, В. В. Економіка труда [Текст] / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев. – М.: Финстатинформ, 1999. – С. 23-39.
3. Богиня, Д. П. Основи економіки праці [Текст] : навчальний посібник/ Д. П.Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2002.- 313с.
4. Ковальов, В. М. Методи матеріального стимулювання ефективного використання трудового потенціалу [Текст] / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. О. Атаєва // Продуктивність. – 2004. – № 2. – С. 6–10.
5. Жук, М.В. Комерційні відносини України: розвиток експортного потенціалу [Текст] / М. В. Жук. – Чернівці : Рута, 2004. – 352 с.
6. Чалий, О. І. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку [Текст] : монографія / О. І. Чалий, А. В. Лобза / Дніпропетровський держ. фін. ек. ін-т. – Дніпропетровськ, 2003. – С. 92 – 96.
7. Юсупов, Р. Н. Формирование трудовых ресурсов в условиях переходной экономики [Текст] / Р. Н. Юсупов // Аграрная наука. – 1999. – № 1. – С. 10-15.
8. Красноженова, Г. Ф., Сімонін П. В. Управление трудовыми ресурсами [Текст] : учебное пособие / Г. Ф. Красноженова, П. В. Сімонін – Москва: ИНФА М, 2008. – 160 с
9. Калина, А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка [Текст] / А. В. Калина. – К. : Видво МАУП, 2003. – 312 с.
10. Заярна, Н. М. Проблеми і перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні [Текст] / Н. М. Заярна, О. М. Каралюс // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів: РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.3. – С. 172-175.
11. Волович, О. Б. Ефективність управління трудовими ресурсами поліграфічних підприємств [Текст] / О. Б. Волович // Українська академія друкарства. – Львів, 2011. – С. 6
12. Бойчик, М. І. Економіка підприємства [Текст] : навчальний посібник / М. І. Бойчик, М. І. Харів. — Львів: Сподом, 1998. – 212 с.
13. Жуковський, М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства [Текст] / М. О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – № 2 (68). – 2007. – С. 182.

-
14. Крушельницька, О. В. *Управління трудовими ресурсами [Текст] : навч. посібник / О. В. Крушельницька* – К.: Кондор, 2007. – 224 с.
 15. Качан, Є. П. *Управління трудовими ресурсами [Текст] : навч. посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов* – К.: Видавничий Дім „Юридична книга”, 2005. – 358 с.

РЕЗЮМЕ

Боднар Алина, Боднар Татьяна

Теоретические основы управления трудовыми ресурсами на предприятиях

В статье определены теоретические основы понятия трудовых ресурсов. Исследован процесс и проблемы управления трудовыми ресурсами, а также пути их решения, в частности этапы и подсистемы.

RESUME

Bodnar Alina, Bodnar Tetyana

Theoretical bases of labor forces management at the enterprises

Theoretical bases of labor forces management at the enterprises are defined in the article. The process and problems of labor forces management a well as their solution, namely the stages and subsets are analyzed.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2012 р.