

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто теоретико-методологічні і практичні аспекти підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Проаналізовано напрямки реалізації процесу управління трудовими ресурсами.

Ключові слова: мотивація, продуктивність праці, соціально-психологічний клімат організації.

Abstract

Theoretical-methodological and practical aspects of improving the efficiency of labor resources at the enterprise are considered. The directions of realization of the process of labor resources management are analyzed.

Key words: motivation, labor productivity, socio-psychological climate of the organization.

Вступ

Зміни, що відбуваються в системі функціонування вітчизняних підприємств та промисловості України в цілому, підвищують необхідність в нових управлінських знаннях, посилюють інтерес до системи формування трудових ресурсів з високими професійно-кваліфікаційними характеристиками, орієнтованого на ефективне досягнення кінцевої мети. Ринкові відносини потребують від суб'єктів підприємницької діяльності постійного забезпечення як конкурентоспроможності продукції, що випускається, так і підприємства в цілому на основі підвищення ефективності виробництва. Одним з основних напрямів у вирішенні цих задач є інтенсивне зростання продуктивності праці, оскільки одержання прибутку і надприбутку за рахунок зростання цін себе в значній мірі вичерпало.

Результати дослідження

Трудові ресурси підприємства формуються з найманих працівників, які здійснюють свою діяльність на договірних відносинах з роботодавцем та власником або співвласниками компанії, якщо вони безпосередньо беруть участь в роботі підприємства та отримують заробітну плату окрім участі в розподілі прибутку.

Трудові ресурси підприємства є найбільшою його цінністю, об'єктом управління, рушійною силою бізнесу та безпосереднім учасником будь-якого виробничо-господарського процесу. Тому планування, управління, мотивація, рух та ефективне використання трудових ресурсів на підприємстві є основним завданням управління персоналом.

В сучасних умовах актуальним є розуміння важливості знань, трудових навичок, досвіду, ініціативи, ділових якостей співробітників. Людський капітал стає в один ряд із фінансовим та виробничим капіталом, а персонал стає суб'єктом управління. Така можливість персоналу одночасно бути об'єктом і суб'єктом управління характеризує ефективність управління трудовими ресурсами в організації [1-2].

Управління трудовими ресурсами характеризується соціальною спрямованістю та орієнтацією на інтереси працівників, що враховує:

- створення можливостей для вдосконалення знань та підвищення кваліфікації;
- посилення мотивації з одночасним делегуванням повноважень працівників у сфері прийняття управлінських рішень;
- гнучке та адаптоване застосування трудових ресурсів, активізація ініціативності працівників, формування корпоративної організаційної культури підприємства.

Управління трудовими ресурсами реалізується за такими напрямками:

- 1) планування ресурсів означає розробку перспективного плану забезпечення потреб в персоналі в майбутньому періоді;
- 2) набір персоналу передбачає створення резерву потенційних кандидатів за посадами;
- 3) відбір персоналу означає оцінювання кандидатів на посади та відбір кращих претендентів з резерву, сформованого під час набору персоналу;
- 4) визначення заробітної плати та соціального пакету передбачає впровадження системи оплати праці, структуру посадових окладів та пільг з метою збереження трудових ресурсів;
- 5) профорієнтація та адаптація працівників передбачає заходи для найму працівників в організацію, ознайомлення з її корпоративною культурою;
- 6) навчання передбачає створення програм для підвищення кваліфікації працівників з метою ефективного виконання поставлених цілей;
- 7) оцінка трудової діяльності персоналу вимагає розробки методик визначення результатів трудової діяльності працівників;
- 8) підвищення, пониження, переведення на інші посади, звільнення включає розробку шляхів ротації працівників на посади з іншим рівнем відповідальності та повноважень, для управління діловою кар'єрою шляхом ротації;
- 9) підготовка керівників, управління діловою кар'єрою передбачає розробка програм, спрямованих на розвиток професійних навичок та підвищення ефективності діяльності управлінського персоналу.

Висновки

Практика управління трудовими ресурсами в різних країнах відображує не тільки велику кількість національних шкіл і традицій кадрового менеджменту, але й свідчить про відсутність єдиної концепції, оскільки концептуальні підходи нерідко супроводжуються їх взаємної суперечливістю. Так, не сумісними на практиці є такі елементи управління трудовими ресурсами, як командна робота та індивідуальна оплата праці в залежності від її ефективності.

Одним із показників ефективної діяльності керівника організації (фірми, колективу) є рівень створеного соціально-психологічного клімату. Соціально-психологічний клімат організації породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не лише зв'язки між працівниками, а й вплив оточуючого середовища: речей, предметів, явищ природи тощо.

Продуктивність праці є важливою характеристикою ефективності економічної діяльності підприємства, що свідчить про зменшення витрат, збільшення прибутку, посилення конкурентоспроможності продукції підприємства на внутрішньому і зовнішньому ринках.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Єпіфанова І. Ю., Панкова В. Д., Ткачук Л. М. Стратегічне управління ризиками в системі управління персоналом. Вісник Хмельницького національного університету. 2021. №6. Том 1. С. 12-15. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/?p=9682>
2. Ткачук Л. М., Коваль Н. О. Саморегуляція соціальної політики в умовах безперервного розвитку економічної системи. Економіка і суспільство: електрон. наук. фахове вид. 2018. №19. URL : <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal-19>.

Ткачук Людмила Миколаївна – к.е.н., доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: ludatkachuk2017@gmail.com.

Леві Яна – студентка групи МФКз-18бз, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Tkachuk Lyudmila M. – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Finance and Innovation Management, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: ludatkachuk2017@gmail.com.

Levi Jana – student of group MFKz-18bz, Faculty of Management and Information Security, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa.