

ЕКОНОМІКА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ECONOMICS OF LABOR RESOURCE MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

УДК 331.108(103)

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct49-44>

Юрківський О.Й.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри цифрової економіки
та міжнародних економічних відносин
Державний університет
«Житомирська політехніка»

Свідерська Д.І.

студентка
Державний університет
«Житомирська політехніка»

Савицька Ю.В.

студентка
Державний університет
«Житомирська політехніка»

Yurkivsky Olexander

Zhytomyr Polytechnic State University

Swiderska Daryna

Zhytomyr Polytechnic State University

Savytska Yuliia

Zhytomyr Polytechnic State University

У статті визначено, що трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними здібностями, здатна виробляти матеріальні та нематеріальні блага. Наведено загальне уявлення про управління трудовими ресурсами на підприємстві. Звернено увагу на складники управління трудовими ресурсами. Запропоновано визначення управління трудовими ресурсами на підприємстві. Розкрито поняття продуктивності праці та методи її вимірювання. Визначено основні завдання щодо управління трудовими ресурсами на підприємстві та визначено проблеми, що вирішуються роботою системи управління трудовими ресурсами на підприємстві. Розглянуто інноваційні підходи до управління трудовими ресурсами та порівняння їх із традиційними. Визначено напрям інновацій у галузі управління персоналом та основні завдання, які вони вирішують. Порівняно заходи та методи управління трудовими ресурсами на державному рівні та на рівні підприємства.

Ключові слова: праця, трудові ресурси, система управління трудовими ресурсами, продуктивність праці.

В статті определено, что трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными способностями, способна производить материальные и нематериальные блага. Приведено общее представление об управлении трудовыми ресурсами на предприятии. Обращено внимание на составляющие управления трудовыми ресурсами. Предложено определение управления персоналом на предприятии. Раскрыты понятие производительности труда и методы ее измерения. Определены основные задачи по управлению трудовыми ресурсами на предприятии и определены проблемы, решаемые работой системы управления трудовыми ресурсами на предприятии. Рассмотрены инновационные подходы к управлению трудовыми ресурсами и сравнение их с традиционными. Определено направление инноваций в области управления персоналом и основные задачи, которые они решают. Проведено сравнение мероприятий и методов управления трудовыми ресурсами на государственном уровне и на уровне предприятия. **Ключевые слова:** труд, трудовые ресурсы, система управления трудовыми ресурсами, производительность труда.

The article defines that labor resources are the able-bodied part of the population, which, having physical and intellectual abilities, is able to produce tangible and intangible goods. The general idea of labor resources management at the enterprise is given. Attention is paid to the components of human resource management. The necessity of a systematic approach in work with labor resources is proved and the basic elements of the labor resource management system are determined. The definition of labor resource management at the enterprise is offered. The concept of labor productivity and methods of its measurement are revealed. The basic tasks concerning management of labor resources at the enterprise are defined and the problems which are solved by work of system of management of labor resources at the enterprise are defined. It is determined that the management of labor resources at the enterprise level, as well as at the state level, is aimed at the most effective use of labor potential while respecting the interests of employees and performing a number of tasks. Innovative approaches to human resources management and their comparison with traditional ones are considered. The direction of innovations in the field of personnel management and the main tasks they solve are determined. The concept of human resources management at the enterprise is defined, the way of labor resources management at the enterprise level is determined. Measures and methods of human resources management at the state level and at the enterprise level are compared. The main subsystems in the human resources management system are revealed. The main methods of improving the quality of working life in enterprises are described. Describes the direction of innovation in the field of human resource management in the enterprise, which is associated with certain tasks. The experience of other countries in the field of labor management is described. The necessity and role of interaction of all functions of management of labor resources at the enterprise of sphere of services and their influence on the purpose of management of labor resources of the enterprise are defined.

Key words: labor, labor resources, labor management system, labor productivity.

Постановка проблеми. Вивчення даної теми, а саме управління трудовими ресурсами, полягає у необхідності обґрунтування напряму ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві завдяки вивченню питань ефективного управління персоналом, оскільки вони є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, а також впливають на його конкурентоспроможність та визначають напрями подальшого розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання сутності, характеристика, особливості формування механізму управління трудовими ресурсами підприємства завжди викликали науковий інтерес як у закордонних, так і у вітчизняних фахівців. Цій проблемі присвятили наукові праці такі вчені: В.В. Адамчук, О.І. Амоша, А.С. Афонін, І.Т. Балабанова, М.Г. Белопольський, Д.П. Богиня, В.М. Гри-

нцова, О.А. Грішнова, А.П. Єгоршин, Є.М. Лібанова, Є.П. Качан, А.Я. Кібанова, Є.В. Макаров, В.М. Нижник, А.М. Селезньов, І.В. Сорока, Г.В. Щокін, Б. Санто, С.В. Шекшн, Л. Якокка та ін.

У роботах розглядаються, зокрема, загальні проблеми управління трудовими ресурсами підприємства, зростання значення досвіду закордонних підприємств під час розроблення підходів до управління та оцінки ефективності управління. Складна економічна і соціальна ситуація в країні вимагає розроблення нових методологічних підходів до проблеми управління трудовими ресурсами підприємств, а саме поєднання як традиційних, так і інноваційних підходів до управління трудовими ресурсами.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз теоретичних і методологічних основ трудових ресурсів як економічної категорії підприємства

та інноваційних підходів у системі управління трудовими ресурсами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією з проблем, пов'язаних із реформуванням національної економіки, є пошук економічно ефективного механізму управління трудовими ресурсами на рівні як держави, так і господарюючих суб'єктів. Управління трудовими ресурсами на рівні підприємства – це комплексна система, елементами якої є такі компоненти, які допомагають виконати основні напрями, цілі, функції, визначити найбільш оптимальні методи кадрової роботи.

Із нашої точки зору, трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними здібностями, здатна виробляти матеріальні та нематеріальні блага. Із цього випливає, що трудові ресурси складаються з людей, зайнятих економічною діяльністю (у різних галузях) та не зайнятих, які тимчасово не займаються трудовою діяльністю. Отже, трудові ресурси підприємства складаються з фактичних і потенційних працівників.

Успіх більшості країн Південно-Східної Азії показує, що наявність трудових ресурсів та їх максимальне залучення в економічні процеси здатне забезпечити безпрецедентне зростання економіки навіть без наявності (за відсутності) достатньої кількості природних ресурсів. Досвід Китаю, зокрема, свідчить, що значний трудовий потенціал, що складається зі значної кількості здатного до активної трудової діяльності населення, за наявності продуманих загальнодержавних проєктів забезпечив колосальне зростання економіки і за декілька десятиліть лідерство у світовій економіці [4].

Управління трудовими ресурсами відбувається як на рівні підприємства, так і на рівні держави – це рівень у межах окремого регіону та держави в цілому, що являє собою сукупність органів державних і регіональних законодавчих, виконавчої і судової влади, які регулюють окремі аспекти соціально-економічних відносин у країні між її суб'єктами на основі відповідних методів управління [3].

Управління ж трудовими ресурсами на рівні підприємства, як і в масштабах держави, націлене на максимально ефективне використання трудового потенціалу за дотримання інтересів працівників та виконання таких основних завдань:

- визначення потреби підприємства у працівниках різних спеціальностей та кваліфікації;
- аналіз ринку праці;
- відбір і адаптація персоналу;
- планування кар'єри співробітників підприємства, їх професійне зростання;
- забезпечення оптимальних умов праці, сприятливих для людини, та підвищення мотивації;
- організація трудових процесів, їх координація, аналіз витрат та результатів праці, встановлення оптимального співвідношення між кількістю одиниць обладнання та чисельністю персоналу різних груп;

- розроблення систем мотивації ефективної діяльності;

- проєктування систем оплати праці та мотивацій;
- участь у проведенні тарифних переговорів між представниками роботодавця і працівників;
- рішення етичних проблем праці;
- управління конфліктами;
- профілактика девіантної поведінки [1].

Усі функції управління трудовими ресурсами на підприємстві сфери послуг повинні бути тісно взаємопов'язані і в сукупності становити єдиний процес управління трудовими ресурсами, метою якого є більш ефективна, інноваційно орієнтована, мотивована трудова діяльність персоналу.

Потенціал працівників значною мірою характеризується професійно-кваліфікаційною структурою, віковим складом, прихильністю персоналу. У цілому система менеджменту трудових ресурсів підприємства покликана вирішувати три основні завдання:

- покриття необхідної потреби та недопущення «кадрового голоду» організації;
- реалізація програм розвитку для підтримки необхідного рівня конкурентоспроможності продукції організації;
- забезпечення кар'єрного зростання найбільш перспективних співробітників.

Слід зазначити, що управління трудовими ресурсами в рамках сучасного підприємства – процес, який охоплює не лише безпосередньо взаємини працівника і роботодавця в межах трудового процесу, а й загальнодержавні програми, рекомендовані до виконання і необхідні для якісної підтримки задовільного рівня трудових ресурсів на макrorівні. Система управління трудовими ресурсами підприємства являє собою взаємопов'язану сукупність цілей, завдань і основних напрямів діяльності, а також різних видів, форм, методів і відповідних механізмів управління, спрямованих на забезпечення постійного зростання ефективності виробництва, продуктивності праці та якості роботи персоналу [5].

У рамках системи управління трудовими ресурсами розрізняють такі підсистеми:

- підсистему попереднього підбору, набору відповідних претендентів із подальшою розстановкою кадрів;
- підсистему атестації, формування кадрового резерву і підвищення кваліфікації з метою зростання професійної майстерності;
- підсистему вдосконалення методів оцінки якості праці і професійної майстерності;
- підсистему підбору ефективних методів мотивації праці.

Слід визначитися з кінцевою метою формування системи управління трудовими ресурсами. Для прогресивного сучасного підприємства – це, безумовно, підвищення продуктивності праці. Можна поставити дану проблему ширше: у

цілому – це збільшення комплексної результативності трудової і виробничої діяльності [1].

В умовах складних конкурентних взаємовідносин та економічної напруженості підприємствам складно шукати нових клієнтів для збуту власних товарів. А без зацікавленості у збільшенні обсягів виробництва відсутня й зацікавленість у зростанні продуктивності праці. Окрім цього, заходи, спрямовані на зростання продуктивності, досить затратні, оскільки передбачають не лише переоснащення виробництва та впровадження прогресивних методів праці та управління, а й виявлення реальних і потенційних здібностей працівників. На рис. 1 відображено загальну схему управління трудовими ресурсами підприємства.

Як видно з рис. 1, системою напряму діяльності з управління трудовими ресурсами виступає підвищення якості трудового життя. І саме тут постає важлива проблема – пошук фінансових ресурсів для поліпшення якості трудового життя працівників, особливо в умовах нестачі цих самих ресурсів. Тому часто на підприємствах самостійно шукають прийнятні методи підвищення якості життя, серед яких:

- додаткове медичне страхування;
- оплата проїзду;

– оплата санаторно-курортного лікування та відпочинку;

- безвідсоткове кредитування;
- забезпечення працівників житлом.

Продуктивність праці – показник ефективності трудової діяльності для всіх підприємств (організацій) незалежно від організаційно-правової форми. Також під час планування зростання продуктивності праці необхідно враховувати вид конкуренції, властивої конкретним умовам (монополія, олігополія, вільна конкуренція). Так, в умовах монополії підприємству-монополісту можна не турбуватися про якість продукції, а під час розширення ринку темпи росту продуктивності праці повинні відповідати темпам росту самого ринку [2].

У сучасних умовах продуктивність праці може бути незначною конкурентною перевагою на ринку. У цих умовах «змова» виробників зводить до мінімуму загальне підвищення результативності від зростання продуктивності. В умовах конкурентного ринку підвищення продуктивності праці виступає не лише потужною умовою зростання прибутку підприємства, а й сприяє задоволенню потреб споживачів за рахунок поліпшення якості продукції [2].

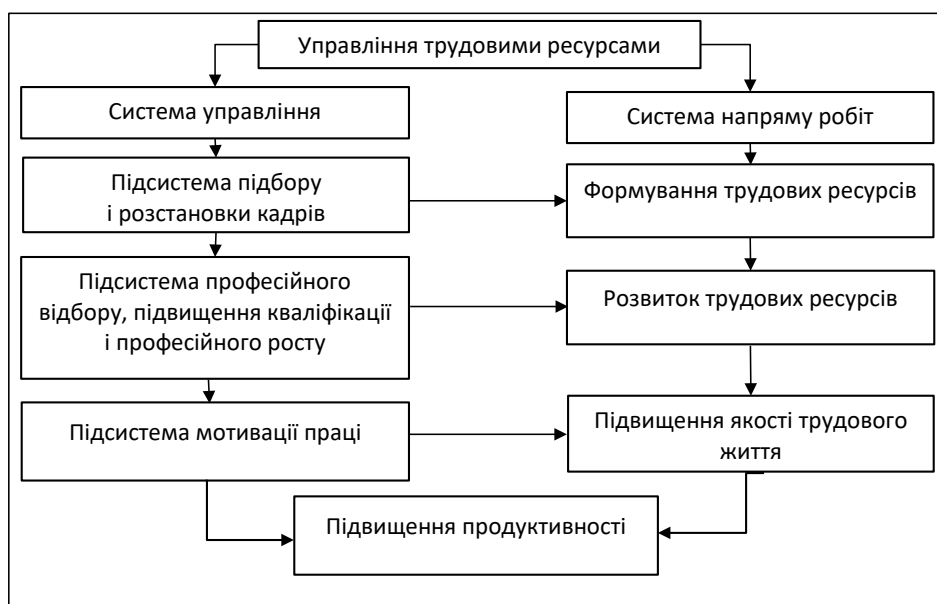


Рис. 1. Загальна схема управління трудовими ресурсами

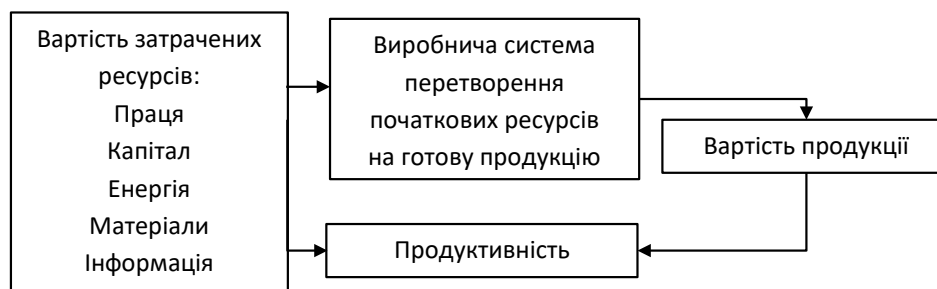


Рис. 2. Вимірювання продуктивності праці

У зв'язку із цим тільки в умовах конкурентного ринку підвищення продуктивності праці має бути пов'язане з підвищенням якості продукції. На рис. 2 відображено особливості вимірювання продуктивності праці.

Таким чином, продуктивність праці – найважливіший показник, який характеризує не лише результативність конкретного підприємства, а й відображає ефективність у державному масштабі. Лідерство таких країн, як США, Норвегія, ФРН, Японія і т. д., визначається саме ефективним виходом виробленої продукції у співвідношенні з трудовими витратами. У результаті продукція цих країн конкурентоспроможна, а виробництво більш ефективне. Розглядаючи інноваційні підходи до управління трудовими ресурсами, на відміну від традиційних потрібно приділяти увагу всім окремо вибраним системам, зокрема системі підбору персоналу. За традиційного підходу якісний та кількісний обсяги трудових ресурсів визначаються значною мірою різницею між фактичним та прогнозованим обсягом потреб у них. В інноваційній діяльності, яка характеризується невизначеністю та значним ризиком, складно прогнозувати майбутні потреби в трудових ресурсах, необхідно оцінити можливий потенціал працівників із погляду їх адаптації до можливих змін соціальних процесів. Інноваційний тип сучасного підприємства по-новому формулює проблему професійної успішності, а у зв'язку із цим формує особливу систему підбору, підвищення чи зміну кваліфікації та соціальної адаптації працівника [6].

Інноваційні технології в системі управління трудовими ресурсами можна розглядати з двох позицій:

– нові, що підвищують ефективність діяльності підприємства, прийоми управління трудовими ресурсами (власне інноваційні технології кадрового менеджменту);

– традиційні підходи впровадження в кадрову роботу підприємства нововведень (традиційні управлінські технології впровадження інновацій).

Прикладом перших є нові способи впливу на персонал. Традиційна технологія впровадження інновацій припускає використання в рамках старої процедури нового елемента управління [6].

У сучасному підприємстві спрямованість інновацій у сфері кадрового менеджменту, на нашу думку, пов'язана з такими завданнями, як:

- підвищення рівня продуктивності праці;
- ефективний розвиток і навчання персоналу;
- поліпшення робочого мікроклімату і створення творчого середовища;
- поліпшення якості трудового життя;
- звільнення менеджерів від монотонних процесів, натомість краще використання майстерності і здібностей людей;
- підвищення рівня готовності персоналу до нововведень;
- виробнича демократія, тимбілдинг;
- забезпечення балансу інтересів компанії та співробітника [6].

Висновки з проведеного дослідження.

Отже, система управління трудовими ресурсами підприємства повинна бути орієнтована в першу чергу на підвищення продуктивності праці шляхом поліпшення якості трудового життя працівників, що можна розглядати як довгострокові інвестиції, спрямовані на вирішення нових, глобальних довгострокових завдань, підвищення економічної і соціальної ефективності роботи організації, підтримку її балансу із середовищем.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник ; 5-е вид., онов. Київ : Знання, 2011. 390 с.
2. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2009. № 1(47). С. 30–35.
3. Іванілов О.С. Економіка підприємства. Київ, 2009. 728 с.
4. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами. Київ, 2005. 358 с.
5. Лукичева Л.И. Управление персоналом : учебное пособие / под ред. Ю.П. Анискина ; 4-е изд., испр. Москва : Омега-Л, 2008. 263 с.
6. Червінська Л.П. Управління інноваційною діяльністю персоналу : монографія. Київ : КНЕУ, 2014. 194 с.
7. Шульга Н. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств. *Наукові записки*. 2014. Вип. 16. С. 293–294.

REFERENCES:

1. Hrishnova O.A. (2011) *Ekonomika pratsi ta sotsialnotrudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations]. Kyiv: Znannia. (in Ukrainian)
2. Davydjuk T.V. (2009) *Trudovi resursy, trudovyy potencial, robocha syla, ljuds'kyj kapital: vzajemozv'jazok kategorij* [Labor resources, labor potential, labor force, human capital: the relationship of categories]. *Visnyk Zhytomyr'skogo derzhavnogo tehnologichnogo univer-sytetu*, no. 1(47), pp. 30–35.
3. Ivanilov O.S. (2012) *Ekonomika pidpryjemstva: pidruchnik* [Business Economics]. Kyiv. (in Ukrainian)
4. Kachan Ye.P. (2005) *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Human resource management]. Kyiv. (in Ukrainian)
5. Lukycheva L.Y. (2008) *Upravlenye personalom* [Personnel management]. Moscow: Omega-L. (in Russian)
6. Chervins'ka L.P. (2014) *Upravlinnja innovacijnoju dijal'nistju personalu* [Personnel innovation management]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
7. Shul'ga N. (2014) *Analiz efektyvnosti vykorystan-nja trudovyh resursiv u systemi upravlinnja dijal'nistju avtotransportnyh pidpryjemstv* [Analysis of the efficiency of the use of labor resources in the management system of motor transport enterprises]. *Naukovi zapysky: zb. nauk. prac' kafedry ekonomichnogo analizu Ternopil'skogo nacional'nogo ekonomichnogo universytetu*. Ternopil': Ekonomichna dumka, vol. 16, pp. 293–294.