

РОЗДІЛ II. УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

*Балахонова О.В., д.е.н., доцент, професор  
кафедри економіки та менеджменту,  
Вінницький інститут Університету «Україна»;  
Гончарук Д.О., магістрант 2-го року підготовки,  
спеціальність «Менеджмент»,  
Вінницький інститут Університету «Україна»*

**ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У ПРОЦЕСАХ СОЦІАЛЬНО-  
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

**METHODS OF MANAGEMENT LABOUR RESOURCES OF ENTERPRISE**

**Анотація.** У статті досліджено етапи становлення трудових ресурсів підприємства. Наведено процеси трансформації та становлення існуючої на нинішній час моделі правління трудовими ресурсами. Проведено аналіз еволюції поглядів на роль трудових ресурсів в соціально-економічних процесах підприємства. Відмічено, що трудові ресурси – це динамічна система, що об'єднує у собі три рівня (зв'язків, часу, а також простору), які функціонують у вигляді цілісної сукупності.

**Ключові слова:** трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, економічно активне населення.

**Abstract.** The stages of becoming of labour resources of enterprise are probed in the article. The processes of transformation and becoming of existing on present time model of rule labour resources are resulted. The analysis of evolution of looks is conducted to the role of labour resources in the socio-economic processes of enterprise. It is marked that labour resources are the dynamic system which unites in itself three levels (connections, time, and also space), which function as an integral aggregate.

**Keywords:** labour resources, labour potential, labour force, economic active population.

*Постановка проблеми.* При сьогоденішніх умовах фінансово-економічної кризи, проблеми ефективного управління трудовими ресурсами є доволі складними та нагально актуальними, оскільки саме від ефективності їх розв'язання залежить багато супутніх факторів, а саме, фінансова результативність ведення діяльності підприємствами, рівня добробуту населення, стандартів якості життя працівників підприємницької сфери, рівень економічної безпеки країни в цілому.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Напрями дослідження вітчизняної економічної наукової думки, спрямовані на проблемні питання управління трудовими ресурсами, що знайшли віддзеркалення в дослідженнях таких науковців:

О. Бугуцького, Д. Богині, А. Базилюка, О. Грішньої, М. Долішнього, В. Дієсперова, В. Злупко, О. Котляра, В. Костакова, Г. Купалова, Л. Курбацької, В. Лишиленко, І. Лукінова, О. Момота, В. Онікієнко, В. Попова, П. Саблука, М. Скаржинського, А. Черепа, К. Якуби та інших.

*Формулювання цілей статті.* Метою дослідження є визначення проблемних питань управління, формування, а також ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

*Виклад основного матеріалу дослідження.* Історичний досвід європейських держав засвідчує, що управлінська та адміністративна діяльність відіграють першочергову роль у суспільно-економічних стосунках.

Управління трудовими ресурсами – одна з найважливіших та найважчих сфер підприємницької діяльності, де рівень організації професійного виконання обов'язків працівниками об'єднується виробничий процес.

Перебіг суттєвих перемін, що стався в соціально-економічній моделі розвитку нашої країни, починаючи з розпаду радянської системи господарювання, та закінчуючи курсом до європейсько-орієнтованого типу економічного розвитку української держави, спонукали до:

- необхідності запровадження інтеграційно-економічного типу ведення економічної діяльності;
- взаємодії управління трудовими ресурсами з іншими ланками господарювання підприємства;
- суттєвих перемін в видах господарювання та виконання підприємницької діяльності;
- трансформаціях процесів працевлаштування населення.

В науково-економічній літературі дослідженню етапам становлення такої дефініції як трудові ресурси підприємства, приділено зовсім мало уваги. Але, на основі тих визначень що відображені в опрацьованих нами джерелах, нами виявлено, що процеси трансформації та становлення існуючої на нинішній час моделі управління трудовими ресурсами продукувалися певними етапами економічної думки, що наведено на рис. 1.

Аналіз еволюції поглядів на роль трудових ресурсів в соціально-економічних процесах підприємства, продукує до необхідності дослідження характеристики понятійного апарату, що відбиває розвиток наукових переконань у цій сфері, та підтверджує, що трудові ресурси сьогодні розглядають уже не як робочу силу, а як людські ресурси, а їхня цінність як фактора успіху постійно зростає (табл. 1).

Поступово здійснюється формування системи управління трудовими ресурсами, яка має на меті відігравати вирішальної ролі у запровадженні умов конкурентоспроможного розвитку підприємства, спрямованого на довгострокову перспективу розвитку самого підприємства, регіонів та країни в цілому.

Дана система ґрунтується на концепції трудових ресурсів, яка визначається нагальною необхідністю внесення капіталовкладень в процеси їх формування та розвитку, що у кінцевому результаті виправдовує економічну доцільність здійснених

підприємством витрат, оскільки вони пов'язані із залученням до господарської діяльності якісної робочої сили, спонукає до необхідності безперервного навчання працівників, економічною підтримкою працездатного населення, а також, організації сприятливих умов для найбільшого виявлення професійних можливостей та здібностей трудових ресурсів у майбутньому їх розвитку.

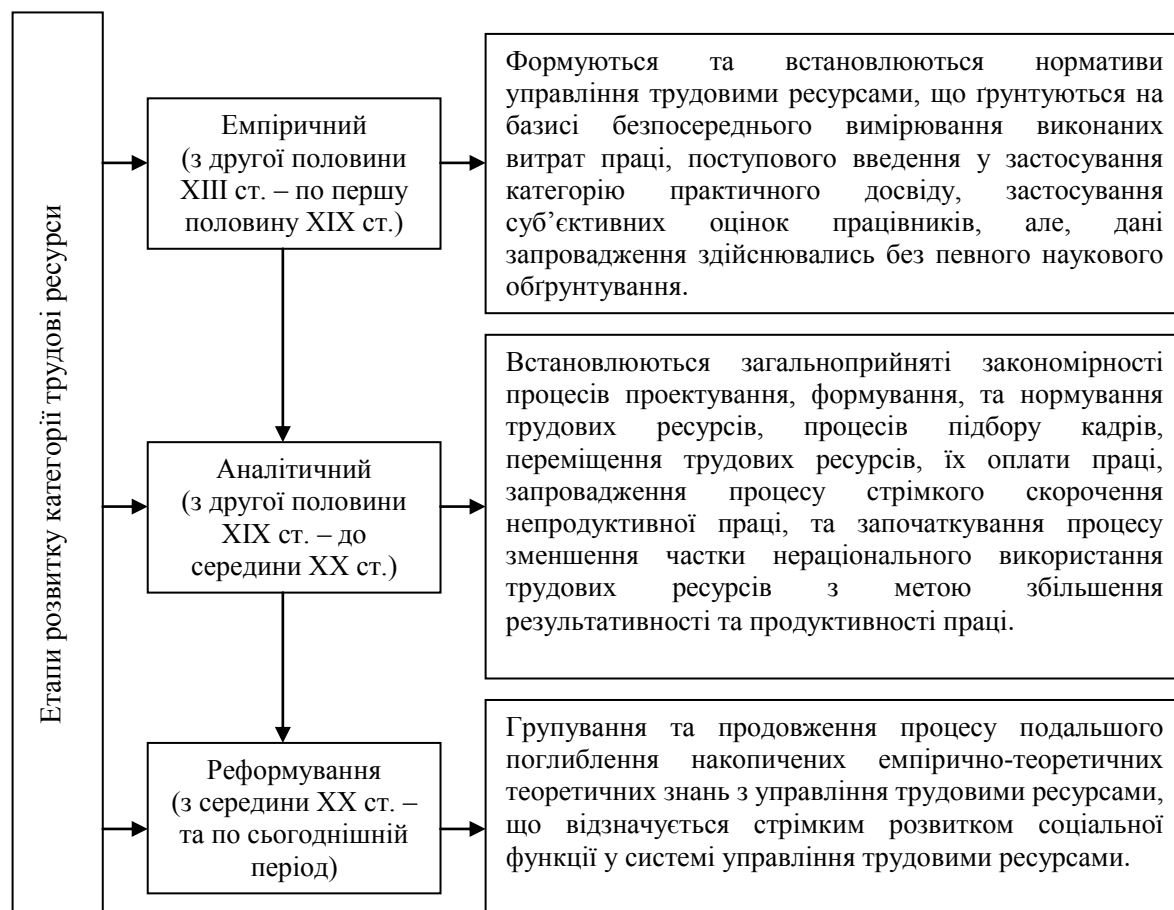


Рис. 1. Структура розвитку та формування чинної методики управління трудовими ресурсами

Теоретична основа та практика ведення сучасних суб'єктів господарювання свідчать, що потенціал економічного розвитку підприємств є головною основою у забезпеченні процесу його довгостроково-ефективного розвитку, і, в залежності від ресурсної складової, розрізняють як кадровий, людський та трудовий, тобто, такий що представляє собою узагальнені характеристики виконавців господарської діяльності.

*Висновки.* За результатами проведеного нами аналізу напрацювань та наукових розробок вчених, а також власних висновків, ми можемо зазначити, що трудові ресурси – це динамічна система, що об'єднує у собі три рівня (зв'язків, часу, а також простору), які функціонують у вигляді цілісної сукупності. У свою чергу, дані рівні зв'язків детермінують трудові ресурси в якості: ресурсу підприємства (включають у собі характерні риси функціонування); резерву виконання (відображаються рівні виконання завдань на сьогоднішній день, а також перспективи реальних можливостей);

перспективного спрямування (направлення діяльності на майбутнє, долучає елементи перспективного розвитку підприємства).

Таблиця 1

Розвиток понятійного апарату для характеристики ролі трудових ресурсів у процесах соціально-економічного розвитку суспільства

Етап	Роль людини	Категорія	Визначення
I етап (XIX ст.)	Носій здатності до праці	Робоча сила	Економічно активне населення, охочі працювати
II етап (20-ті роки XX ст.)	Об'єкт із забезпечення народного господарства необхідною кількістю та якістю робочої сили	Людський капітал	Частина населення, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві
III етап (70-ті рр. XX ст.)	Суб'єкт із суспільного виробництва з потребами та інтересами у сфері праці	Трудовий потенціал	Інтегровані кількісні та якісні характеристики робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства
IV етап (80-ті рр. XX ст.)	Провідний фактор суспільного виробництва, засіб піднесення його ефективності	Людський фактор	Люди на підприємстві, в організації, установі або фірмі, які об'єднані в процесі трудової діяльності. Структурно – це є особистість, робоча група, трудовий колектив, від діяльності якої (групи чи особистості) залежить вектор впливу (позитив, негатив) на виробничі процеси
V етап (90-ті рр. XX ст.)	Об'єкт найефективніших інвестицій у знання, його професійність, здоров'я з наступною їх реалізацією в суспільстві	Трудові ресурси	Нагромаджений за рахунок інвестицій запас здоров'я, знань, навичок, умінь, мотивацій та інших здібностей

### Список використаних джерел

1. Балахонова О.В. Актуальные проблемы совершенствования институциональных условий местного развития. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. Одеса, 2010. Вип. 1. С. 89-92.

2. Балахонова О.В. Инновационные подходы в прогнозировании социально-экономических процессов. *Проблемы и перспективы сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ*. Одесса-Севастополь-Донецк, 2011. С. 72-75.

3. Балахонова О.В. Мотивация социальной ответственности бизнеса: методология и направления реализации. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Харків, 2011. №7. С. 77-85.

4. Балахонова О.В. Науково-методичні аспекти формування соціально-економічної політики. *Економіка харчової промисловості*. Одеса, 2011. №3(11). С. 74-78.

5. Балахонова О.В. Регіон: аналіз і управління процесом розвитку: [монографія]. Вінниця: Вінницька газета, 2011. 395 с.
6. Балахонова О.В. Современные особенности формирования организационной культуры. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. 2011. №25. С. 29-36.
7. Балахонова О.В. Удосконалення аудиторської оцінки фінансового стану підприємства. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. Одеса, 2014. Вип. 2/2. Т. 1. С.12-19.
8. Балахонова О.В. Удосконалення обліку поставок на основі побудови моделі партнерства. *Електронне наукове фахове видання «Глобальні та національні проблеми економіки»*. 2015. Вип. 3. С. 816-820.
9. Гріщенко І.В. Види інвестиційно-інноваційної політики підприємств України. *Науковий вісник ВКІ «Економіка: сучасні проблеми та перспективи розвитку в кризових умовах»*. Вінниця, 2014. С. 82-84.
10. Гріщенко І.В. Методи розвитку технологічної бази інноваційно-орієнтованих підприємств. *Розвиток освіти, науки, економіки в умовах інтеграційних процесів: зб. наук. праць*. Вінниця, 2017. Т. 1. С. 47-49.
11. Гріщенко І.В. Розвиток підприємств України на основі проектування інвестиційно-інноваційного потенціалу. *Соціально-економічний розвиток України в умовах світової фінансової нестабільності: зб. наук. праць наук.-практ. конф. з міжнар. участю 9 квітня 2014 р.* Вінниця, 2014. С. 248-250.
12. Гріщенко І.В., Балахонова О.В. Економічна сутність грошових коштів підприємства. *Розвиток освіти, науки, економіки в умовах інтеграційних процесів: зб. наук. праць*. Вінниця, 2017. Т. 1. С. 25-27.
13. Гріщенко І.В., Балахонова О.В. Методологічні аспекти контролю грошових активів та дебіторської заборгованості. *Соціально-економічні та гуманітарні аспекти розвитку суспільства: зб. наук. праць*. Вінниця, 2018. Т. 1. С. 153-155.
14. Гріщенко І.В., Балахонова О.В. Система забезпечення інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств. *Шляхи активізації інноваційної діяльності в освіті, науці, економіці: зб. наук. праць*. Вінниця, 2016. Т. 1. С. 145-147.
15. Гріщенко І.В., Балахонова О.В., Бондар І.М. Основні завдання аналізу та оцінки доходів підприємств. *Подільський науковий вісник. Науки: економіка, педагогіка*. 2017. №4. С. 19-23.
16. Гріщенко І.В., Балахонова О.В., Васалатій О.М. Методика фінансового контролю запасів підприємств. *Подільський науковий вісник. Науки: економіка, педагогіка*. 2017. № 4. С. 23-26.
17. Гріщенко І.В., Балахонова О.В., Канівець С.В. Методика аналізу заборгованості підприємств. *Подільський науковий вісник. Науки: економіка, педагогіка*. 2017. №4. С. 26-31.
18. Гріщенко І.В., Балахонова О.В., Кравець В.В. Фінансовий контроль в системі управління трудовими ресурсами підприємства. *Подільський науковий вісник. Науки: економіка, педагогіка*. 2017. №4. С. 118-122.