

РОЗДІЛ II. УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

**Балахонова О.В.**, доктор економічних наук,  
професор, професор кафедри бізнесу і права  
Вінницький інститут університету «Україна»  
**Коваль А.Д.**, магістрант 2-го року підготовки,  
спеціальність «Менеджмент»,  
Вінницький інститут університету «Україна»

**ФАКТОРИ ТА УМОВИ ВПЛИВУ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**FACTORS AND CONDITIONS OF INFLUENCE ON THE FORMATION OF LABOR RESOURCES AT THE ENTERPRISE**

**Анотація.** В статті відмічено, що процес формування трудових ресурсів, як соціально-економічне явище дозволяє здійснити ефективний розподіл, обмін та використання кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів на підприємстві. Процес формування трудових ресурсів являється основним етапом їх відтворення, що ґрунтується на демографічних процесах, які забезпечують природний приріст населення, забезпечує формування якісних характеристик трудового потенціалу підприємства. формування трудових ресурсів є кінцевим етапом відтворення, що обумовлює використання трудового потенціалу в процесі виробництва, характеризується зростанням прибутковості підприємства, продуктивності, ефективності та оцінкою витраченої праці. Основними факторами, що впливають на процес формування трудових ресурсів є демографічні, соціально-економічні, природні, екологічні, міграційні, соціально-психологічні та інші. Досліджено основні структурні компоненти трудових ресурсів, а саме: природно-біологічного характеру; освітньо-професійного характеру; соціально-мотиваційного спрямування. Наведено основні фактори та умови впливу формування трудових ресурсів на підприємстві, які забезпечують їх ефективну реалізацію в економічній діяльності.

**Ключові слова:** трудові ресурси, формування трудових ресурсів, фактори формування трудових ресурсів, умови впливу на формування трудових ресурсів.

**Abstract.** The article notes that the process of formation of labor resources as a socio-economic phenomenon allows for effective distribution, exchange and use of quantitative and qualitative characteristics of labor resources in the enterprise. The process of formation of labor resources is the main stage of their reproduction, based on demographic processes that provide natural population growth, provides the formation of qualitative characteristics of the labor potential of the enterprise. the formation of labor resources is the final stage of reproduction, which determines the use of labor potential in the production process, characterized by increasing profitability, productivity, efficiency and evaluation of labor expended. The main factors influencing the process of formation of labor resources are demographic, socio-economic, natural, environmental, migration, socio-psychological and others. The main structural components of labor resources, namely: natural and biological nature; educational and professional nature; social and motivational orientation. The main factors and conditions of influence of formation of labor

resources at the enterprise which provide their effective realization in economic activity are resulted..

**Keywords:** labor resources, formation of labor resources, factors of formation of labor resources, conditions of influence on the formation of labor resources.

*Постановка проблеми.* В умовах впливу сучасної економіки на результати виробничо-господарської діяльності підприємства, та динаміку виконання планів виробництва, актуальним постає питання формування трудових ресурсів. Процес оптимального формування трудових ресурсів дозволяє виявити резерви для підвищення ефективності виробництва, збільшення продуктивності праці, раціональнішого використання трудових ресурсів.

Процес формування трудових ресурсів, як соціально-економічне явище дозволяє здійснити ефективний розподіл, обмін та використання кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів на підприємстві. Модернізація етапів процесу формування трудових ресурсів на підприємстві та розробка нових методичних підходів створюють умови для більш ефективного використання трудових ресурсів та стимулювання економічного зростання на підприємстві.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Дослідженню факторів та умов впливу формування трудових ресурсів на підприємстві присвячені праці багатьох видатних вчених. Теоретичні дослідження факторів та умов впливу формування трудових ресурсів наведені у працях: Ф. Кене, Дж. Ст. Мілля, Д. Рікардо, А. Сміта, Р. Сміта, А. Теєра, І. Тюнена, Р. Еренберга та інших.

*Формулювання цілей.* Метою статті є дослідження факторів та умов впливу формування трудових ресурсів на підприємстві.

*Виклад основного матеріалу.* Процес формування трудових ресурсів являється основним етапом їх відтворення, що ґрунтується на демографічних процесах, які забезпечують природний приріст населення, забезпечує формування якісних характеристик трудового потенціалу підприємства. Разом з тим, формування трудових ресурсів є кінцевим етапом відтворення, що обумовлює використання трудового потенціалу в процесі виробництва, характеризується зростанням прибутковості підприємства, продуктивності, ефективності та оцінкою витраченої праці.

Основними факторами, що впливають на процес формування трудових ресурсів є демографічні, соціально-економічні, природні, екологічні, міграційні, соціально-психологічні та інші. Серед наведених факторів, головним ми можемо виділити демографічний фактор, оскільки він впливає на чисельність, віково-статеву структуру трудових ресурсів у вузькому сенсі, і на сферу виробництва та споживання, формування і розподіл внутрішнього валового продукту у широкому розумінні.

Демографічні проблеми, які спостерігаються в сучасному суспільстві, а саме, зниження народжуваності та збільшення смертності, проблеми зайнятості та безробіття, а також проблеми, що погіршують якість трудового потенціалу, мають бути компенсовані підвищенням ефективності формування трудових ресурсів. Процес формування трудових ресурсів є ще одним етапом та складовою відтворювального процесу у діяльності підприємств. Зазвичай, ефективне формування трудових ресурсів досягається при повній зайнятості та максимальному обсязі виробництва. При цьому важливо не застосовувати

екстенсивні фактори, а ефективно та раціонально використовувати інтенсивні, наприклад такі, як напруженість на ринку праці, продуктивність.

Ефективне формування трудових ресурсів дозволяє збільшити обсяги виробництва, забезпечити зростання прибутку та рентабельність підприємства. Крім того, висока рентабельність трудових ресурсів сприяє збільшенню заробітної плати, відповідно, підвищується мотивація праці та зацікавленість працівників у праці.

Отже, трудові ресурси є складним комплексним суспільно-економічним явищем, мають відповідну не тільки просторову але й часову орієнтацію, та відокремлену компонентну структуру.

Також, на нашу думку, бажано провести визначення та проаналізувати основні структурні компоненти трудових ресурсів, а саме:

- природно-біологічного характеру, які характеризують фізично-психологічний стан працівників підприємства;
- освітньо-професійного характеру, які відображають ступінь спроможності працівника до виконання роботи певного рівня складності;
- соціально-мотиваційного спрямування, які відмічають певний рівень соціальної зрілості, ступінь мотивації та потреби у праці, з'ясування їх змін в сучасних перманентних економічних умовах.

До основних факторів та умов впливу формування трудових ресурсів на підприємстві, які забезпечують їх ефективну реалізацію в економічній діяльності, можна віднести наступні:

1) Фактори національного плану (макрорівень), які призначені для визначення відповідних умов процесу формування національного ринку праці, закріплення його загальних соціально-економічних умов:

- процесів становлення взаємозв'язків системи ринкових взаємовідносин;
- процесів подальшого розвитку установленої системи ринкових взаємовідносин;
- процесів приватизації;
- набуття подальшого розвитку новітніх форм господарювання;
- актуальності здійснення переорієнтації інвестиційної та структурної політики держави;
- перманентності структурних зрушень в економіці.

2) Фактори регіонального плану, які мають суттєвий вплив на формування відповідних умов відтворення робочої сили на регіональному рівні:

- демографічного напрямку (склад населення по статеві-віковій структурі, динаміка природного руху населення, загальний стан здоров'я населення, сімейний стан);
- соціально-економічного спрямування (рівня вищої освіти, наявності професійно-кваліфікаційної підготовки, належних умов праці, рівня ефективності організації праці, відповідного рівня оплати праці, нагальності потреби в робочій силі);
- соціально-психологічного спрямування (динаміки мобільності робочої сили, ступеню підприємницької мотивації, наявності само установки на певний режим праці);
- техніко-економічного розвитку (застосування досягнень науково-технічного прогресу, рівня ступеню розвитку гнучких форм організації виробничої діяльності, відсотка зайнятості населення).

3) Внутрішньо-галузеві фактори:

- видова спрямованість господарської спеціалізації регіону;

- рівня обсягів випущеної продукції (або кількості виконаних послуг);
- загального рівня промислового розвитку даного регіону;
- рівня механізації (комп'ютеризації) виконання праці.

#### 4) Фактори внутрішньовиробничого плану:

- спеціалізованої спрямованості підприємства;
- встановленої структури підприємства;
- наявної кількості робочих місць;
- динаміки темпів росту продуктивності праці;
- рівня конкурентоспроможності продукції (послуг).

Отже, всі перелічені фактори являються є регіональними, а саме тими, що мають кардинальний вплив на процес реалізації трудового потенціалу в сучасних економічних умовах.

Застосування наведених факторів та умов впливу формування трудових ресурсів на підприємстві, дозволить розробити на методичні підходи аналізу та прогнозування зміни чисельності зайнятих працівників, незалежно від галузі економіки, розбудувати економіко-математичні моделі чисельності зайнятих на підприємстві, що надасть можливості визначати та враховувати силу впливу основних чинників, які у комплексному підході чинять позитивний вплив на реалізацію трудового потенціалу за умов формування регіонального ринку праці.

*Висновки.* Узагальнюючи вищенаведене, можна виокремити характерні риси формування трудових ресурсів, до яких відноситься перш за все той факт, що процес управління трудовими ресурсами відбувається за допомогою впливу досить багатьох чинників, але їх умовно можна узагальнити на три основні групи: економічного впливу, соціального характеру, демографічної спрямованості. Що стосується факторів ефективності управління трудовими ресурсами, то до них відноситься процес належного формулювання чітко організованої методології оцінки процесу їх управління.

#### Список використаних джерел

1. Балахонова О.В. Узагальнення складових економічного потенціалу підприємства і механізм його розвитку. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2021. Том 20. № 2 (48). С. 98-115.
2. Балахонова О.В. Формування багаторівневої системи планування розвитком економічного потенціалу підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гумані-тарного університету: зб. наук. праць*. 2021. № 47. С. 4-13.
3. Балахонова О.В. Логістичне забезпечення безпекоорієнтованого розвитку інноваційно-активних суб'єктів господарювання. Одеса: Фенікс. 2021. С. 30-33.
4. Балахонова О.В. Фактори впливу на витрати підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2021. № 1. С. 5-10.
5. Балахонова О.В. Формування власного капіталу підприємства в сучасних умовах господарювання. *Подільський науковий вісник*. 2021. № 1. С. 10-14.
6. Балахонова О.В. Удосконалення підходів в дослідженнях саморозвитку виробничо-господарських систем. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2020. Том 19. № 3 (46). С. 146-159.

7. Балахонова О.В. Побудова бізнес-структури промислового підприємства на інноваційній основі. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2020. Том 19. № 2/45. С. 115-127.
8. Балахонова О.В. Характер інноваційності сучасних економічних систем. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2020. № 43. С. 4-12.
9. Балахонова О.В. Сучасна інноваційно-інвестиційна діяльність підприємства на основі науково обґрунтованого бізнес-планування. *Освіта, економіка, управління: сучасний стан та інновації*. 2020. № 5. С.4-11.
10. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Циганчук В.А. Фактори активізації інвестиційної привабливості підприємств. *Підприємництво і торгівля*. Львів, 2017. № 22. С. 64-76.
11. Балахонова О.В., Леухін К.К. Методика аналізу структури власного капіталу підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2020. № 2. С. 14-18.
12. Балахонова О.В., Леухін К.К. Генезис основних етапів розвитку власного капіталу. *Подільський науковий вісник*. 2020. № 1. С. 14-18.
13. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Циганчук В.А. Виявлення порушень у процесі аудиту фінансової звітності підприємств. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Сер. Економічні науки*. 2018. Вип. 54. С. 133-138.
14. Гріщенко І.В., Гринчук Т.П. Основні аспекти фінансового планування в системі фінансової безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. Вип. № 22/2020. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-14>.
15. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Циганчук В.А., Мазур О.В. Методи забезпечення ефективності інвестиційно-інноваційних проєктів. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. 2020. Вип. 60. С. 30-34.
16. Гріщенко І.В., Балахонова О.В., Кравець В.В. Фінансовий контроль в системі управління трудовими ресурсами підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2017. №4. С. 118-122.

**Балахонова О.В.**, доктор економічних наук,  
професор, професор кафедри бізнесу і права  
Вінницький інститут університету «Україна»  
**Мохнаток В.Р.**, магістрант 2-го року  
підготовки, спеціальність «Менеджмент»,  
Вінницький інститут університету «Україна»

## **КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАБОРГОВАНОСТІ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ ДЛЯ ЦІЛЕЙ УПРАВЛІННЯ**

### **CLASSIFICATION OF INSURANCE COMPANY'S DEBT FOR MANAGEMENT PURPOSES**

**Анотація.** Досліджено, що в діяльності страхової компанії вагома роль приділяється заборгованості, оскільки вона може виступати не тільки у якості юридичної форми майнового обороту страховика, але й в як каральний захід за певних порушень особисто-майнових прав. Етапи формування заборгованості піддавалися різноманітним факторам