

РОЗДІЛ II. УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Балахонова О.В., доктор економічних наук ,
професор, професор кафедри бізнесу і права,
Вінницький інститут університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1447-4560>
Головенко В.В., магістрант 2-го курсу
підготовки, спеціальність «Менеджмент»
Вінницький інститут університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2024-29-6>

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА В
СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

MANAGEMENT OF THE LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISE IN
MODERN ECONOMIC CONDITIONS

Анотація. У статті виділено типові помилки, що відмічаються в організації оплати праці працівникам, як одного з основних важелів у процесі управління трудовими ресурсами. Запропонована методика управління трудовими ресурсами на основі організації виплат працівникам. Наведено переваги застосування методики управління трудовими ресурсами на основі організації виплат працівникам. Запропоновано методи оцінювання ефективності виконання виплат працівникам на підприємствах. Обґрунтовано необхідність здійснювання економічного оцінювання здібностей працівників створювати певний рівень доходу.

Ключові слова: трудові ресурси, управління трудовими ресурсами, методи управління трудовими ресурсами, підприємство.

Abstract. The article highlights typical mistakes noted in the organization of employee remuneration, as one of the main levers in the process of managing labor resources. The proposed method of managing labor resources based on the organization of payments to employees. The advantages of applying the labor resource management method based on the organization of employee payments are given. Methods of evaluating the effectiveness of payments to employees at enterprises are proposed. The need to carry out an economic evaluation of the abilities of employees to create a certain level of income is substantiated.

Keywords: labor resources, management of labor resources, methods of management of labor resources, enterprise.

Постановка проблеми. Всі соціально-економічні реформи в Україні, які були запроваджені для подолання кризи, призвели до поширення глибини процесів структурної реорганізації великого відсотку підприємств та цілого ряду інших соціально-економічних факторів, які суттєво змінили роль використання трудових ресурсів підприємства та закріпили їх на головне місце в економічному середовищі нашої держави.

Рівень ефективної та продуктивної діяльності кожного підприємства в нашій країні можна забезпечити тільки рахунок організації якісного управління, першооснову якого завжди становить організація управління трудовими ресурсами підприємства. Управління трудовими ресурсами підприємства спрямоване на виконання завдання фіксувати та усувати недоліки в діяльності абсолютно усіх ланок працівників на підприємствах та установах, знаходити відхилення запланованих показників від нормативно затверджених, відмічати рівень впливу зовнішніх факторів, а в деяких випадках також і внутрішніх факторів, підтверджувати достовірність отриманої інформації тощо.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання дослідження аспектів управління трудовими ресурсами підприємства наряду з розробкою методів організації праці, є основними напрямками проведення наукових розробок таких закордонних вчених, як Г. Бейкер, Дж. Брікхем, Н. Волгін, Р. Гіббонс, П. Ламантн, наряду з вітчизняними вченими А. Колотом, В. Коломійцем, І. Петровою, І. Бондаром, М. Ваговенко, О. Васильєвою, С. Покропивним, Г. Панкратовим, В. Решетовою, Й. Завадським та інші.

Формування цілей. Метою статті є дослідження методів управління трудовими ресурсами підприємства.

Виклад основного матеріалу. В сучасних фінансово-економічних умовах спостерігається усунення держави від втручання та виконання безпосереднього управління в діяльності підприємств всіх форм господарювання. Керівники та власники підприємств самостійно приймають рішення стосовно організації захисту своїх майнових інтересів за допомогою запровадження налагодженої системи управління. Всі запроваджені управлінські дії на підприємствах різних організаційно-правових форм (тобто, державних та приватних) обов'язково повинні бути не тільки суворо регламентовані, але й методологічно вірно обґрунтовані, оскільки їх запровадження являється основною запорукою захисту інтересів не тільки власників, але й всіх найманих працівників та країни [1, 5, 7, 10, 14, 19, 20, 22].

На стадії методичної організації управління трудовими ресурсами підприємства, слід перш за все звернути увагу на склад типових помилок, що відмічаються в організації оплати праці працівникам, як одного з основних важелів у процесі управління трудовими ресурсами. Відповідно до основної інформаційної бази, яка застосовується при реалізації завдань управління трудовими ресурсами, законодавчо-правовими актами опрацьовано відповідну класифікацію типових порушень, що у свою чергу є підґрунтям для систематичного дослідження об'єкта, який підлягає управлінню. А також, являється запорукою суттєвого підвищення надійності всієї

системи в загальному, навіть при застосуванні за умов постійної модифікації та видозмінювання нормативів чинно діючого законодавства стосовно виплат працівникам на підприємствах та організаціях.

Застосування даної методики управління трудовими ресурсами, а саме виплат працівникам, надасть:

- змоги суттєво вдосконалити всі діючі організаційні процедури за досліджуємим об'єктом;

- детально описати алгоритмічну модель порядку дій всіх суб'єктів управління, що у підсумку приведе до оптимізації витрат їх часу виконання, та надасть можливість суттєво удосконалити процес в загальному [2, 5, 7, 10, 14, 19, 20, 21].

При застосуванні методики управління трудовими ресурсами, основою якої являється використання колективного договору, як вирішальної норми управління на підприємствах, перш за все, зорієнтовано на процес оперативної мобілізації виявлених розрізень від нормативно-затверджених виплат працівникам, та у подальшому прийняття відповідних заходів стосовно попередження їх виникнення у наступних періодах господарської діяльності на підприємствах [3, 5, 6, 10, 14, 19, 20].

Також, в процесі адекватного оцінювання ефективності виконання виплат працівникам на підприємствах необхідно з'ясувати наступне:

- рівень забезпеченості всіх структурних підрозділів підприємства у необхідному освітньому рівні робочих кадрів;

- ступеня забезпеченості робочими місцями (наявності на всіх структурних підрозділах підприємства необхідної кількості трудових ресурсів);

- рівня ефективності витрат підприємства, що були спрямовані на покращення та збільшення трудових ресурсів;

- самоокупності використаних коштів, які були спрямовані на підприємстві на оплату праці працівникам [1, 2, 5, 7, 10, 14, 19, 20, 22].

Система управління трудовими ресурсами підприємства повинна розбудовуватися на основі здійснювання економічного оцінювання здібностей працівників створювати певний рівень доходу. Це являється запорукою забезпечення у майбутньому:

- суттєвого підвищення ринкової вартості суб'єкта господарювання;

- відповідно належних умов для продовження його ефективної фінансово-економічної діяльності [1, 2, 5, 7, 10, 14, 19, 20, 22].

На нашу думку, поєднання перелічених завдань не можливо досягнути керуючись виключно тільки оперативною функцією планування, адже для швидкого досягнення наведених цілей та завдань перш за все необхідно конкретно спрямоване бачення та усвідомлення перспектив у майбутньому періоді суб'єктів господарювання всіх форм власності. Досягнення даної ефективності діяльності підприємством, за умов безперервного процесу виконання його діяльності, можливо

лише за таких умов, коли практична реалізація завдань оперативної діяльності містить у собі постійне виконання його стратегічних цілей та завдань.

Також зазначимо, що для оперативного приймання належного управлінського рішення стосовно швидкого вибору ефективної та продуктивної стратегії перспективного розвитку підприємства, спрямованого на виконання процедур із впровадження та здійснення перспективного оцінювання ефективності реалізації обраної на підприємстві стратегії, використання лише одних монетарних (тобто фінансових) показників не надасть можливості враховувати багаточисельний ряд факторів впливу на діяльність даного підприємства. Це, також в свою чергу, призводить до нагальної необхідності застосування у діяльності підприємств поряд з монетарними і немонетарних (тобто нефінансових) показників для оперативного управління трудовими ресурсами.

Отже, ми бачимо, що організація управління трудовими ресурсами базується на основі економічному оцінюванні потенціалу працівників створювати певний дохід на підприємстві протягом певного періоду. Для реалізації даного завдання необхідно запровадити у практику застосування методики аналітичного забезпечення процесу належного відтворення трудового потенціалу, що розглядається у контексті використання систематично збалансованих аналітичних показників, а також, які реалізується методом формування та запровадження відповідних стратегічних завдань. Наведені заходи нададуть можливість забезпечити підвищення ринкової вартості підприємства, та сприятимуть забезпеченню умов у процесі продовження фінансово-економічної діяльності, що у свою чергу неможливо без здійснення оперативного та стратегічного оцінювання.

Висновки. Застосування наведених нами положень управління трудовими ресурсами підприємств всіх форм власності, призведе до підвищення вагомості значення даної системи, узгодження інтересів не тільки суб'єктів праці, так і роботодавців. Також, у кінцевому підсумку заподіє підвищенню ефективності функціонування кожного підприємства окремо, та сприятиме покращенню макроекономічних показників країни в цілому.

Також, слід відмітити, що одним із найважливіших засобів процесу забезпечення конкурентності вітчизняних підприємств всіх форм власності в сучасних умовах кризової економіки являється аналіз механізмів виплат робітникам підприємства, як основний процес реалізації засад соціальної політики стосовно всіх суб'єктів соціально-економічних та трудових взаємовідносин.

Список використаних джерел

1. Балахонова О.В., Захарченко В.І., Величко М.Р. Оптимізація інвестиційного ризику з використанням інструменту його диверсифікації. *Ринкова економіка : сучасна теорія і практика управління*: зб. наук. праць. 2019. Вип. 1/41. Т. 18. С.57-68.
2. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Блажчук А.О., Стець В.І. Методи управління інноваційними моделями на підприємствах. *Науковий простір: актуальні питання, досягнення та інновації: Міжнародна науково-практична конференція здобувачів освіти та молодих вчених*, м. Вінниця, 23-24 листопада 2021 р. 2021. С. 323-325.

3. Балахонова О.В. Теорії конкуренції та практики визначення конкурентоспроможності в умовах безпекоорієнтованого розвитку. Колектив. моногр.; за ред. М.М.Меркулова. Ізмаїл-Одеса: Фенікс, 2020. 196 с.
4. Балахонова О.В. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика. Колектив моногр., книга сьома за ред. д.е.н, проф. Кузнєцова Е.А. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 340 с.
5. Балахонова О.В. Удосконалення підходів в дослідженнях саморозвитку виробничо-господарських систем. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління* : зб. наук. праць. 2020. Вип. 3/46. Т. 20. С.146-159.
6. Балахонова О.В. Характер інноваційності сучасних економічних систем. *Науковий вісник Міжнародного гумані-тарного університету: зб. наук. праць. Серія: Економіка і менеджмент*. 2020. Вип. 43. С.4-12.
7. Балахонова О.В. Аналіз підходів до вибору господарської системи сталого розвитку. *Освіта, економіка управління: сучасний стан та інновації: зб. наук. праць*. Ізмаїл: РВВ ІДГУ, 2021. Вип. 6. С.4-13.
8. Балахонова О.В. Економічна політика країни в контексті бюджетних обмежень. *Матер. X міжнар. науково-практ. конф. «Формування потенціалу економічного розвитку промислових підприємств»*. 2021. С.57-59.
9. Балахонова О.В., Мельниченко Д.О. Удосконалення системи управління персоналом в лікувально-профілактичній установі. *Матер. VIII міжнар. науково-практ. конф. «Глобалізація: співвідношення міжнародних та національних економічних інтересів під впливом нових викликів»*. 2021. С.55-59.
10. Балахонова О.В. Подвійність управлінського консультування: професійна діяльність і ділова активність. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління: зб. наук. праць*. 2018. Вип. 1/38. Т. 17. С.42-52.
11. Балахонова О.В. Сучасні тенденції в системі управлінської звітності в контексті євроінтеграційних процесів. *Матер. III міжнар. науково-практ. конф. «Фінансові та економічні аспекти підприємництва»* (12-13 грудня 2018). 2018. С. 113-115.
12. Балахонова О.В., Коломієць М.В. Ресурсна база сучасного розвитку малого та середнього бізнесу в Україні. *Економіка. Фінанси. Право*. № 11/1. 2017. С.54-58.
13. Балахонова О.В., Захарченко Н.В. Теорія і практика регулювання економічних відносин у нестабільному середовищі. *Міжн. наук. вир. журнал «Сталий розвиток економіки»*. 2017. № 2. С.83-89.
14. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Одінцова О.О. Механізм формування конкурентоспроможності підприємств в сучасних економічних умовах. *Економіка та суспільство*. 2021. № 34. DOI: 10.32782/2524-0072/2021-34-626.
15. Гріщенко І.В., Гринчук Т.П., Циганчук В.А. Методи формування конкурентоспроможності підприємств. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-82>.
16. Гріщенко І.В., Ковбій А.С., Рибчинський Б.В., Макогон Н.А. Забезпечення інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств. *Сучасна наука: проблеми,*

перспективи, інновації: Міжнародна науково-практична конференція викладачів, практичних працівників, молодих учених та студентів, м. Вінниця. 2020. С. 351-353.

17. Гріщенко І.В., Приленська О. Стійкий розвиток підприємницького сектору економіки України на основі проектування інвестиційно-інноваційного потенціалу. *Сучасна наука: проблеми, перспективи, інновації: Міжнародна науково-практична конференція викладачів, практичних працівників, молодих учених та студентів*, м. Вінниця. 2020. С. 348-351.

18. Гріщенко І.В., Кобаль О.А. Завдання оцінки фінансового стану підприємства. *Соціально-економічні трансформації у розвитку держави: зб. наук. праць. Всеукраїнська науково-практична конференція*, м. Вінниця. 2021. С. 74-77.

19. Гріщенко І.В. Методи оцінки поточного фінансового стану підприємства. *Соціально-економічні трансформації у розвитку держави: зб. наук. праць. Всеукраїнська науково-практична конференція*, м. Вінниця. 2021. С. 77-80.

20. Гріщенко І.В., Гринчук Т.П. Основні аспекти фінансового планування в системі фінансової безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. 2020. Вип. № 22. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-14>.

21. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Циганчук В.А., Мазур О.В. Методи забезпечення ефективності інвестиційно-інноваційних проектів. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. 2020. Вип. 60. С. 30-34.

22. Балахонова О.В., Захарченко В.І. Обґрунтування побудови механізму управління інноваційним розвитком регіону. *Науковий журнал «Інноваційна економіка»*. 2016. №7-8 (64). С.86-89.