

РОЗДІЛ I. ЕКОНОМІКА ТА ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ

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»

СКЛАД ТА СТРУКТУРА ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

**COMPOSITION AND STRUCTURE OF LABOR RESOURCES AT THE
ENTERPRISE**

Анотація. Досліджено, що формування трудових ресурсів, як соціально-економічний процес, забезпечує розподіл, обмін та використання кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів на підприємстві. Трудові ресурси підприємства являються чисельністю працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, які перебувають у списковому складі, і мають фізичні та інтелектуальні здібності, професійні знання та навички для роботи на підприємствах, що здійснюють виробничу або торгівельну діяльність. Досліджено функції, що виконують працівники підприємств у процесі виконання своєї діяльності. Відмічено, що кількісними показниками, які характеризують склад та структуру трудових ресурсів являються списковий склад, явочна і середньооблікова чисельність працівників. Наведено склад та структуру трудових ресурсів підприємства відповідно професійно-кваліфікованих груп.

Ключові слова: трудові ресурси, склад трудових ресурсів, структура трудових ресурсів, кадровий потенціал.

Abstract. It is investigated that the formation of labor resources, as a socio-economic process, provides the distribution, exchange and use of quantitative and qualitative characteristics of labor resources in the enterprise. The labor resources of the enterprise are the number of employees of different professional qualification groups who are on the list, and have physical and intellectual abilities, professional knowledge and skills to work in enterprises engaged in production or trade activities. The functions performed by employees of enterprises in the process of performing their activities are studied. It is noted that the quantitative indicators that characterize the composition and structure of labor resources are the list composition, attendance and average number of employees. The composition and structure of labor resources of the enterprise according to professionally qualified groups are given.

Keywords: labor resources, composition of labor resources, structure of labor resources, human resources.

Постановка проблеми. Трудові ресурси являються одним із основних факторів формування національного доходу країни. Кількісно трудові ресурси визначають пропозицію ринку праці, та використання яких забезпечує виробництво продукції та надання

послуг, задоволення матеріальних і духовних потреб суспільства. Демографічні та економічні проблеми, що загострюються, призводять до кількісного та якісного погіршення трудового потенціалу населення. Скорочення чисельності трудових ресурсів, диспропорції в їх структурі, низька кваліфікація та несприятливі соціально-економічні умови позначаються на зниженні виробництва продукції та задоволенні потреб населення у продукції та послугах. Формування трудових ресурсів, як соціально-економічний процес, забезпечує розподіл, обмін та використання кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів на підприємстві. Недостатній рівень трудового потенціалу та специфічні умови його формування зумовлюють необхідність переоцінки ситуації, що склалася з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню сутності трудових ресурсів, їх складу та структури присвячені праці багатьох видатних вчених та економістів. Теоретичні дослідження складу та структури трудових ресурсів відображені 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 складу та структури трудових ресурсів на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Трудові ресурси підприємства – це чисельність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, які перебувають у списковому складі, і мають фізичні та інтелектуальні здібності, професійні знання та навички для роботи на підприємствах, що здійснюють виробничу або торгівельну діяльність.

Трудові ресурси являються головним ресурсом підприємства, від ефективності використання якого залежать кінцеві результати роботи і конкурентоспроможність організації на ринку. На відміну з інших видів ресурсного забезпечення підприємства наймані працівники можуть відмовитися від роботи у даному підприємстві, якщо їх незадовольняють умови, рівень оплати праці, звільнитися за особистим бажанням, перевчитися іншим професіям, домагатися шляхом переговорів перегляду рівня оплати праці та інших. Інтереси працівників на підприємствах представляють профспілки. Вони проводять переговори з роботодавцем з усіх питань, пов'язаних з організацією, нормуванням та оплатою праці під час укладання колективних договорів. На формування, склад, структуру трудових ресурсів підприємства впливають особливості видів його діяльності.

Працівники підприємств у процесі виконання своєї діяльності виконують наступні функції:

- продовження та завершення процесів виробництва, а також у сфері обігу (транспортування, фасування, упаковка, зберігання товарів та ін.);
- зміну форм вартості (купівля-продаж, ведення обліку та звітності, обслуговування покупців, рекламування товарів, вивчення попиту, ринків збуту та ін.).

Незважаючи на те, що наведені функції за своїм характером являються неоднорідними, мають двоїтий характер, у реальній діяльності підприємств вони тісно переплітаються між собою і становлять єдину основу для виконання виробничо-торговельних процесів та визначають відповідний склад трудових ресурсів.

Кількісними показниками, що характеризують склад та структуру трудових ресурсів є списковий склад, явочна і середньооблікова чисельність працівників. До облікового складу включаються всі працівники, прийняті на постійну, тимчасову або сезонну роботу на термін один день і більше від дня зарахування їх на роботу. У списковому складі враховуються як фактично працюючі, так і тимчасово непрацюючі (які перебувають у чергових, додаткових,

навчальних відпустках, жінки, що перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, у відпустках по догляду за дитиною, що не з'явилися на роботу через хворобу і у зв'язку з виконанням державних та громадських обов'язків). Працівники, прийняті на неповний робочий день та неповний робочий тиждень, враховуються у складі облікової чисельності за кожен день як цілі одиниці, включаючи неробочі дні тижня, обумовлені при прийомі на роботу.

До спискового складу не включаються працівники, які виконують роботи за укладеними договорами цивільно-правового характеру (включаючи договір підряду), залучені для виконання разових робіт, прийняті на роботу за сумісництвом, спрямовані на навчання до вищих та середніх спеціальних навчальних закладів з відривом від роботи, тимчасово спрямовані на роботу на інші підприємства, якщо за ними не зберігається заробітна плата за місцем основної роботи та ін.

Склад та структура трудових ресурсів підприємств розподілені на наступні професійно-кваліфіковані групи:

- робітники на роботах з нормальними умовами праці (продавці, касири, контролери, контролери-касири та ін.);
- технічні виконавці (агент з постачання, експедитор, оператор диспетчерської служби, калькулятор, рахівник, табельник та ін.);
- керівники підрозділів адміністративно-господарського обслуговування (завідувачі інформаційного бюро, господарством, складом, камерою зберігання та ін.);
- спеціалісти із середнім рівнем кваліфікації (спеціаліст, спеціаліст II категорії, спеціаліст I категорії);
- спеціалісти з вищим рівнем кваліфікації (спеціаліст, спеціаліст II категорії, спеціаліст I категорії, провідний спеціаліст);
- керівники структурних підрозділів: начальник (бюро, сектори, груп), начальник відділу, центру, начальник управління (служби), головний спеціаліст;
- керівники виробничих структурних підрозділів (начальник виробництва, цеху, дільниці, майстер, старший майстер);
- керівники підприємства.

За кожною категорією, посади працівників встановлено відповідний тарифний розряд та тарифний коефіцієнт, що є підставою для визначення посадових окладів та місячних тарифних ставок.

Характеристика якісного складу та структури трудових ресурсів підприємства може бути дана за різними ознаками: за характером виконуваних функцій, за кваліфікацією, освітою, професіями, за статтю та віком, за стажем роботи, за характером трудових відносин (постійні, тимчасові), по відношенню до власності організації (власники майна, наймані працівники).

Висновки. Отже, ступінь рівня кваліфікації працівників в основному характеризується рівнем отриманої освіти наряду з досвідом практичної діяльності на певних посадах, рівнем складності виконуваних робіт, або тих що можуть у майбутньому ними виконуватись. На кожному підприємстві працівники виконують різноманітні за ступенем складності завдання та мають неоднаковий рівень професійної підготовки. Наведені кваліфікаційні ознаки складу та структури трудових ресурсів підприємства являються основою для проведення розрахунків різноманітних видів структур підприємства.

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 гуманітарного 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. Науки: економіка, педагогіка*. 2020. № 2. С. 14-18.
12. Балахонова О.В., Леухін К.К. Генезис основних етапів розвитку власного капіталу. *Подільський науковий вісник. Науки: економіка, педагогіка*. 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*. Львів: Видавництво 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. Науки: економіка, педагогіка*. 2017. №4. С. 118-122.