

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»*

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

METHODS OF MANAGEMENT LABOUR RESOURCES OF ENTERPRISE

Анотація. У статті відмічено, що основним дієвим інструментом якісного управління трудовими ресурсами являється процес формування якості управління трудовими ресурсами. Виділено основні елементи трудових ресурсів, а саме, профілю освіти, рівень кваліфікації, творчий підхід, інноваційна активність, мотивованість праці, комунікабельність. Наведено складові організації ефективного управління трудовими ресурсами.

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

Abstract. It is marked in the article, that the basic effective instrument of high-quality management labour resources is a process of forming of quality of management labour resources. The basic elements of labour resources are selected, namely, to the type of education, level of qualification, creative approach, innovative activity, explained of labour, communicability. Component organizations of effective management labour resources are resulted.

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

Постановка проблеми. Значимість трудових ресурсів та їх діяльності в економіці нашої країни дуже важко переоцінити, адже достеменно відомо, що належний рівень організації трудових ресурсів є основою для повноцінного забезпечення всіх підприємницьких та виробничих структур, а також населення якісними товарами та послугами.

Трудові ресурси безпосередньо взаємопов'язані із всіма галузями економіки країни, оскільки виступають основним постачальником та реалізатором товарів та продукції для країни і населення, а також володіють певними специфічними рисами. Актуальність даного питання і обумовлює, застосування системного інтегрованого підходу до управління в сфері трудових ресурсів.

Серед нагально важливих передумов, що сприяють управлінню трудовими ресурсами не тільки на мікро- та мезорівні, але й на рівні зовнішньоекономічної діяльності, ми можемо виділити ефективність використання на підприємствах трудових ресурсів, що є основним параметром, нагально необхідним для безперервності процесів суспільної торгівельної діяльності (а також, виробничих процесів), процесів функціонування трудових ресурсів у підприємницько-виробничій діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Існуючі на сьогодні проблемні питання управління, формування, а також ефективності використання трудових ресурсів доволі актуальні і широко розглядаються в науково-практичній літературі. Зокрема, зарубіжними економістами актуалізуються питання ефективності використання трудових ресурсів, що висвітлені в працях: П. Друкера, Дж. Кендрика, Л. Кима, М. Мескона, Ф. Хедоури, Х. Ширенбека, Г. Шютте, Х. Майєра, В. Вільгельма, М. Фішера, П. Гербста, П. Джекмана, Дж. Гані, Дж. Гріттманна.

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

Виклад основного матеріалу дослідження. Трансформаційні зміни, що відображаються на сучасному етапі економіки України, викликані процесами глобалізації, інтеграції до світогосподарського простору, обумовлюють необхідність у визначенні нових, прогресивних підходів до управління трудовими ресурсами на підприємствах, що надає їм конкурентних переваг.

Одним із головним у застосуванні таких підходів є ефективне управління трудовими ресурсами, що допоможе забезпечити високий рівень у задоволенні вимог адміністративного управління, реалізовування очікуваних сподівань управлінського персоналу, що є однією з найважливіших передумов успішної діяльності підприємства. Оскільки, за сучасних умов розвитку науково-економічної думки, проблемні питання управління трудовими ресурсами вирішуються традиційними методами менеджменту з точки зору формування та використання, то якість управління ними стає неефективною.

І тому, основним дієвим інструментом, що здатен забезпечити виконання якісного управління трудовими ресурсами, які б відповідали положенням та вимогам міжнародних стандартів, і могли здійснювати успішну конкуренцію не тільки на внутрішній, але й на зовнішній ланках управління, є процес формування якості управління трудовими ресурсами, що базується на основі активізації управління трудовим потенціалом підприємства.

За сучасних умов господарювання стрімко зростають значення таких важливих елементів трудових ресурсів, як:

- наявності відповідної до профілю освіти;
- високого рівня кваліфікації та професіоналізму;
- досвіду практичної роботи;
- застосування творчого підходу;

- інноваційної активності у професійній діяльності;
- вмотивованості праці;
- комунікабельності, що у певній сукупності формують показники якості трудових ресурсів.

Процес формування якості трудових ресурсів сьогоднішній день є однією з найменш розвинених функцій управління діяльністю підприємства, що актуалізує необхідність подальшого вирішення даної наукової проблематики.

Організація ефективного управління трудовими ресурсами сьогодні – це головна проблема до будь-якого підприємства. У сучасній діловій спільноті постає гостра нестача у професійних кадрах, що здатні співпрацювати один з одним, запропоновувати нові ідеї, підтримувати стратегічні завдання розвитку підприємств.

Історичний досвід європейських держав засвідчує, що управлінська та адміністративна діяльності 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.

Висновки. 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.

Список використаних джерел

1. Балахонова О.В. Актуальные проблемы совершенствования институциональных условий местного развития. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент: збірник наукових праць*. 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, 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: зб. наук. праць*. Одеса, 2014. Вип. 2/2. Т. 1. С. 12-19.
8. Балахонова О.В. Удосконалення обліку поставчань 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. 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.
11. 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.
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. Система забезпечення інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств. *Шляхи активізації інноваційної діяльності в освіті, науці, економіці: зб. наук. праць*. Вінниця, 2016. Т. 1. С. 145-147.
14. 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.
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.