

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства. Саме трудові ресурси є одним із головних об'єктів управління як на рівні макросистем (держава, регіон, галузь), так і мікросистеми (підприємство).

Головним ресурсом суспільного виробництва є трудові ресурси. В національному багатстві розвинених країн на частку людського капіталу припадає $\frac{3}{4}$ від всього використовуваного капіталу, а на фізичний та грошовий капітал лише $\frac{1}{4}$. Це є вагомою підставою для активного впливу на відтворення робочої сили, підвищення її якості, створення умов для повної реалізації творчого потенціалу працюючих шляхом ефективного управління трудовими ресурсами.

Система управління трудовими ресурсами в нашій країні забезпечує безупинне удосконалювання методів роботи з кадрами і використання досягнень вітчизняної й закордонної науки і найкращого виробничого досвіду. Управління трудовими ресурсами займає провідне місце в системі управління організації. Проте окремі теоретичні питання управління трудовими ресурсами підприємств недостатньо опрацьовані. Крім того, спостерігаються певні труднощі в організації роботи по проведенню управління трудовими ресурсами на практиці.

Серед науковців, які приділили значну увагу дослідженню трудових ресурсів підприємств та управління ними, слід виділити таких як Стр умілін С.Г., Романішин В.О., Качан Є.П., Травін В.В., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Соловйов А.П., Галенко В.П., Федулова Л.І. та інші.

Аналіз економічної літератури свідчить про наявність різноманітних тлумачень сутності трудових ресурсів та визначення поняття управління трудовими ресурсами підприємства.

Термін «трудові ресурси» вперше ввів в економічну літературу відомий економіст Станіслав Густавович Струмлілін в 1922 році. Під трудовими ресурсами він розумів робочу силу даної країни або народу у віці 16-49 років [5].

Романішин В.О. визначає трудові ресурси, як головну продуктивну силу суспільства [3].

Качан Є.П. розглядає трудові ресурси, як сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності [2].

Травін В.В. визначає трудові ресурси, як частину населення країни, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно-корисною працею [4].

Богиня Д.П. та Грішнова О.А. під трудовими ресурсами розуміють частину населення країни, яка за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві [1].

На думку А.П. Соловійова трудові ресурси – це сукупність носіїв функціонуючої, потенційної, сукупної та індивідуальної робочої сили та тих відносин, які виникають в процесі її відтворення.

Узагальнивши існуючі підходи, ми пропонуємо дати власне визначення поняттю «трудові ресурси». Під трудовими ресурсами необхідно розуміти продуктивну силу суспільства, яка використовуючи свій фізичний розвиток, розумові здібності і знання, займається або здатна займатися суспільно-корисною працею.

Управління трудовими ресурсами – це теоретико-прикладна наука, яка багато в чому формує організаційний та управлінський горизонт працівника, можливості його ефективної співпраці з іншими членами групи або команди, культуру його ділового спілкування, тобто забезпечує його соціальну компетентність. Остання разом з професійною компетентністю, тобто знаннями та навичками у сфері спеціалізації, характеризує якість підготовки спеціаліста, потенціал ефективності його трудової діяльності [6].

Деякі автори під час визначення поняття управління трудовими ресурсами оперують ціллю та методами, за допомогою яких можна досягти цієї цілі, акцентуючи увагу при цьому на організаційному аспекті управління. Інші звертають увагу на змістовну частину, котра відображає функціональний бік управління.

На нашу думку, під управлінням трудовими ресурсами необхідно розуміти сукупність взаємопов'язаних економічних, організаційних, соціальних та психологічних методів, за допомогою яких визначається потреба в персоналі, залучення, вивільнення, розвиток, контролінг персоналу, а також структурування робіт, комплекс винагород та соціальних послуг, управління затратами на персонал. Сутність управління трудовими ресурсами полягає в необхідності розглядати працівників як конкурентне багатство підприємства, яке потрібно розвивати та мотивувати для досягнення поставлених задач. Тобто необхідно враховувати не лише мету підприємства, а й індивідуальні цілі працівників.

На даний час ситуація управління трудовими ресурсами в Україні є результатом існування проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувались та продовжують загострюватися. Серед найпоширеніших слід виділити:

- недотримання трудових договорів з боку роботодавців,
- порушення політичних та загальних прав людини,
- незбалансованість існуючих трудових ресурсів та робочих місць,
- економічна діяльність, яка орієнтується на короткий строк,
- низький рівень управлінських навиків,
- низький рівень у працівників задоволеністю праці,
- підготовка вузькоспеціалізованих керівників,
- випередження розвитку технологій рівня кваліфікації персоналу.

Все це негативно позначається на кількісних та якісних показниках трудових ресурсів. Впровадження нових технологій, освоєння виробництва конкурентоздатної продукції, скорочення ринкового попиту на вироблені товари й по-

слуги може привести до зменшення чисельності персоналу, як по окремих категоріях, так і по всьому складу. Тому основою вдосконалювання управління трудовими ресурсами на підприємствах повинні стати визначення реальної потреби в робочій силі та прогноз її зміни.

Удосконалення системи управління трудовими ресурсами на українських підприємствах необхідно здійснювати у розрізі її суб'єктів, процесів та об'єктів.

У розрізі суб'єктів системи управління трудовими ресурсами (керівників різних рівнів) необхідно реалізувати програми навчання керівників з метою підвищення у них рівня сформованості та розширення управлінських навиків. Під час реалізації програми можна проводити тематичні семінари і тренінги з формування та підвищення якості управлінських навиків.

У розрізі процесів системи управління трудовими ресурсами (технологій управління персоналом) здійснювати впровадження новітніх технологій з управління персоналом, використовуючи передові технології зарубіжних країн.

У розрізі об'єктів системи управління трудовими ресурсами (персоналу підприємств) – необхідно реалізувати програми з підвищення рівня задоволеності працею, лояльності до підприємств, формування в них мотивів для досягнення цілей підприємств.

Таким чином, для того щоб діяльність українських підприємств була ефективною потрібно залучати працівників до праці та вирішення питань що пов'язано з нею, удосконалювати систему управління трудовими ресурсами, необхідно стимулювати персонал для досягнення максимальних результатів та шукати нові підходи до підвищення продуктивності праці та кар'єрного росту працівників. Всі роботи із вдосконалення елементів системи управління трудовими ресурсами підприємств повинні проводитись у чіткому взаємозв'язку між собою.

Отже, удосконалення системи управління трудовими ресурсами має відображатися у трансформації організаційної та управлінської культури підприємств, адже від ефективного управління трудовими ресурсами залежить не тільки стан окремого підприємства, а стан економіки в цілому і життя кожної працездатної людини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. – К: Знання-прес, 2005. – 313 с.
2. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан: навч. посібник. – К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2007. – 358с.
3. Романишин В.О. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования / В.О.Романишин // Актуальные проблемы экономики. – 2004. – №6. – С.214-219.
4. Травін В.В. Кадрова політика в сучасних умовах / В.Травін. – М., 2008.– 364с.
5. Управління трудовим потенціалом Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. – Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2008. – 403 с.
6. Федулова Л.І. Сучасні концепції менеджменту Навч. посібник / За ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 536 с.