

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ЇХ МІСЦЕ В УПРАВЛІННІ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

У статті описано економічний зміст управління трудовими ресурсами і їх використання як складової частини ресурсного потенціалу.

В статті описана економічна сутність управління трудовими ресурсами і їх використання як складової частини ресурсного потенціалу.

In the article economic essence of management and their use labor resources is described as to component part of resource potential.

Ключові слова: трудові ресурси, управління, виробництво, матеріально-технічні засоби, підприємство.

Управління виробництвом базується на взаємодії різних систем, серед яких головною, що приводить до дії інші, є система управління трудовими ресурсами. В умовах ринкових відносин невирішеність багатьох проблем з управління трудовими ресурсами є чинником недостатньої ефективності діяльності підприємств та причиною деформації соціально-трудої сфери.

Існує широкий спектр концепцій і теорій, що стосуються ролі людини у виробництві. Використання їх у сучасних економічних відносинах породжує певні суперечності, які обумовлені тим, що в період ринкових перетворень розвитку персоналу протягом тривалого часу не приділялося належної уваги. У зв'язку з цим теорія управління трудовими ресурсами як динамічна система наукових знань, що розкриває процес розвитку менеджменту, потребує подальшої розробки концептуальних підходів до даної проблеми, яку неможливо вирішити без урахування змін у суспільстві, свідомості людей, економіці, технологіях. Нові умови потребують і нових підходів до методів підбору трудових ресурсів, навчання, оцінки ефективності роботи працівників, мотивації до творчої праці.

На практиці це сприяє оптимізації виробничої діяльності підприємства через те, що трудові ресурси як основний ресурс підприємства впливає на ефективність виробництва, а його розвиток визначає конкурентні переваги організації на ринку.

Виробництво кожної країни і кожної галузі залежить від низки факторів. Такими факторами є кадри, праця й оплати праці. Кадри – найбільш цінна і важлива частина продуктивних сил суспільства. Загалом ефективність виробництва залежить від кваліфікації працівників, їхнього розміщення і використання, що впливає на обсяг і темпи приросту продукції, що виробляється, використання матеріально-технічних засобів. Те чи інше використання кадрів пов'язано зі зміною показника продуктивності праці. Ріст цього показника є найважливішою умовою розвитку продуктивних сил країни і головним джерелом росту національного доходу.

Праця є доцільною діяльністю людини, у процесі якої вона видозмінює предмети природи і пристосовує їх для задоволення своїх потреб. Це природня необхідність, неодмінна умова існування людей, яка використовується в усіх галузях економіки, і від її ефективності залежить добробут нації. Промисловість – дуже специфічна сфера народного господарства, тому функціонування ринку трудових ресурсів у

цій сфері має свої особливості. Саме тому особливу увагу потрібно приділити розгляду питання трудових ресурсів підприємства та їхнім проблемам, через низькі рівні продуктивності праці промисловість продовжує залишатись одним із основних споживачів трудових ресурсів, потерпаючи від його браку у періоди пікових навантажень.

Метою нашої статті є аналіз потреби підприємств у робочій силі та управління трудовими ресурсами.

У вітчизняній та зарубіжній економічній літературі питання трудових ресурсів висвітлено у працях: Л.І.Абалкін, Л.А.Антоненка, Д.В.Бабича, Д.П.Богині, В.М.Геєця, А.П.Голікова, М.О.Горелов, О.П.Кочетков, В.В.Оникієнка, М.І.Туган-Барановського, М.Г.Чумаченка.

Трудові ресурси – це частина населення працездатного віку, що володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями і практичним досвідом для роботи в народному господарстві. До трудових ресурсів відносять як зайнятих, так і потенційних працівників.

Трудові ресурси підприємства (персонал) – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, які зайняті на підприємстві і входять в його обліковий склад.

Усі працівники підприємства поділяються на дві групи:

- ✓ промислово-виробничий персонал, зайнятий виробництвом і його обслуговуванням;
- ✓ непромисловий персонал, зайнятий в основному в соціальній сфері діяльності підприємства.

За характером виконуваних функцій промислово-виробничий персонал (ПВП) підрозділяється на чотири категорії: робітників, керівників, фахівців і технічних виконавців (службовців).

Робітники – це працівники, безпосередньо зайняті виробництвом продукції (послуг), ремонтом, переміщенням вантажів і т.п. До них також належать прибиральниці, двірники, гардеробники, охоронці.

Залежно від характеру участі у виробничому процесі робітники, у свою чергу, поділяються на основних (ті, які виробляють продукцію) і допоміжних (ті, які обслуговують технологічний процес).

Керівники – працівники, що займають посади керівників підприємств і їхніх структурних підрозділів (функціональних служб), а також їхні заступники.

Фахівці – працівники, що виконують інженерно-технічні, економічні й інші функції. Це інженери, економісти, бухгалтери, соціологи, юрисконсультанти, нормувальники, техніки й ін.

Технічні виконавці (службовці) – працівники, що здійснюють підготовку й оформлення документів, господарське обслуговування (діловоди, секретарі-друкарки, табельники, креслярі, копіювальниці, архіваріуси, агенти й ін.).

Співвідношення працівників по категоріях характеризує структуру трудових ресурсів підприємства.

Кількісна характеристика персоналу вимірюються насамперед такими показниками, як облікова, явочна і середньоспискова чисельність працівників.

Облікова чисельність – це кількість працівників облікового складу на визначену дату з обліком прийнятих і вибулих за цей день працівників.

Явочна чисельність включає лише працівників, що з'явилися на роботу.

Для визначення чисельності працівників за визначений період використовується показник середньоспискової чисельності.

Середньоспискова чисельність працівників за місяць визначається як частка від розподілу суми всіх облікових даних за кожний день на календарне число днів у місяці. При цьому у вихідні і святкові дні показується облікова чисельність працівників за попередню дату. Середньоспискова чисельність працівників за квартал (рік) визначається шляхом підсумовування середньомісячної чисельності працівників за всі місяці роботи підприємства в кварталі (році) і розподілу отриманої суми на 3 (12).

Рух працівників на підприємстві (оборот) характеризують наступні показники:

- ✓ коефіцієнт обороту з прийому – це відношення чисельності всіх прийнятих працівників за даний період до середньоспискової чисельності працівників за той же період;

- ✓ коефіцієнт обороту з вибуття – це відношення усіх вибулих працівників до середньоспискової чисельності працівників;

- ✓ коефіцієнт плинності кадрів – це відношення вибулих з підприємства з неповажних причин (з ініціативи працівника, через прогули й ін.) до середньоспискової чисельності (визначається за визначений період).

Сучасний зміст функцій управління трудовими ресурсами визначається ставленням до трудових ресурсів як до основного ресурсу підприємства, джерела його конкурентної переваги. Результати діяльності багатьох підприємств і накопичений досвід їхньої роботи з кадрами свідчить, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами забезпечення конкурентоспроможності підприємства [1].

Трудові ресурси – найважливіша складова діяльності будь-якого підприємства. Однією з головних функцій менеджменту є підвищення продуктивності трудових ресурсів. Саме трудові ресурси підприємства – це невичерпний резерв підвищення ефективності діяльності підприємства, важливі стратегічний потенціал. Вони впливають на його конкурентоспроможність, визначають напрями подальшого розвитку.

Якісна характеристика використання трудових ресурсів включає в себе чисельність населення, здатного до праці, і відповідно, такого, що володіє необхідними для участі в матеріальному виробництві фізичними і професійними даними. З розвитком продуктивних сил кваліфікація працівників набуває все більшого значення для виробництва. Головною умовою виробництва в будь-якому суспільстві є робоча сила – сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які застосовуються кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості. Якісне відтворення трудових ресурсів, формування трудового потенціалу та раціональне його використання залежить від управління трудовими ресурсами на всіх рівнях. Обумовлено це тим, що вихід з економічної кризи значною мірою залежить від забезпеченості

промислових підприємств трудовими ресурсами та їх ефективного використання. Місце і роль управління використанням трудових ресурсів визначається зростанням значущості людського фактора у виробництві, посиленням залежності результатів діяльності підприємств від якості, мотивації та характеру використання робочої сили. Завдання управління трудовими ресурсами, зокрема, полягає у вивченні якісних аспектів зайнятості, тобто відповідності фізичних, професійно кваліфікаційних здібностей людини технічними характеристиками робочого місця і функціям, що нею виконуються .

Сучасні концепції управління базуються на тому, що люди є одним з найважливіших економічних ресурсів компанії, джерелом її доходів, конкурентоспроможності і розвитку. Наприклад, Л.Якокке стверджує, що «усі господарські заходи об'єднуються трьома поняттями: люди, продукція, прибуток. Передусім головну роль відіграють люди. Якщо немає здібних спеціалістів, то всі ваші намагання будуть марними» [1].

Процес управління підприємством тісно пов'язаний із методологією управління трудовими ресурсами. Здійснений аналіз наукових робіт свідчить про те, що на даний час ще не вироблено єдиного підходу до цієї проблеми. Під управлінням трудовими ресурсами підприємства звичайно розуміють коло питань, представлених безліччю функцій, що пов'язані з виробничими відносинами, нормуванням, мотивацією, організацією праці, оплатою праці тощо.

Стратегія розвитку підприємства має не тільки економічний, але і соціальний аспект, тому що трудові ресурси виробництва беруть безпосередню участь у формулюванні і реалізації її місії, цілей і завдань.

З точки зору всіх змістовних теорій мотивації професійний розвиток та навчання персоналу є вагомими мотиваторами, що сприяють задоволенню різних потреб. Цей елемент системи управління персоналом є найважливішим стимулом, на основі якого формуються мотиви визнання, причетності, розвитку, самореалізації і самоповаги. Виходячи з цього, пропонуємо доповнити існуючу схему еволюції концепцій управління персоналом додатковим етапом – концепцією розвитку персоналу. Роль і місце обґрунтованої концепції визначається виявленими взаємозв'язками з елементами мотиваційного поля. Концепція передбачає кардинальне оновлення підходу до менеджменту на засадах не фрагментарного підходу до використання інструментів управління персоналом, а системного застосування всіх елементів мотиваційного поля.

Необхідним є навчання персоналу, що обумовлюється впливом людського чинника при виникненні позаштатних ситуацій, необхідністю реалізації інноваційних проектів, освоєнням нових для підприємства і регіону професій, зниженням рівня підготовки у вищих навчальних закладах фахівців технічного профілю (технологів, механіків тощо), стрімким зростанням інформації, високою динамікою зміни зовнішнього і внутрішнього бізнес-середовища, посиленням конкуренції, появою нових технологій ведення бізнесу. Актуальною залишається також проблема формування повноцінного резерву на заміщення вакантних посад керівників усіх рівнів.

Доцільною є розробка дворівневої системи підготовки і перепідготовки

менеджерів у різних галузях знань, що включає „школу директорів” і „школу спеціалістів”. Головними принципами системи є: відповідність стратегії розвитку підприємства; безперервність навчання протягом усієї професійної діяльності; нерозривний зв'язок між кар'єрним зростанням і кваліфікацією; відповідальність керівників усіх рівнів управління за процес розвитку персоналу підприємства. Нормативною базою функціонування системи є розроблені при виконанні роботи і затверджені керівництвом підприємства навчальні плани та стандарти з розвитку та оцінки компетентності персоналу.

Розроблений методичний підхід має, на відміну від порівняно консервативної системи підготовки фахівців у вищих навчальних закладах, значно більшу мобільність і адаптивність до змін структури управління підприємством, якісного складу персоналу, дозволяє швидко реагувати на появу нових підходів і методів у менеджменті.

Для оцінки персоналу доцільно використовувати метод грейдингу, який полягає в оцінці посади за раніше виробленими критеріями та розподілу співробітників за рівнями. При цьому враховуються ступінь відповідальності, складність виконання операцій.

Важливою функцією управління трудовими ресурсами, що нагально потребує процесного підходу, є оформлення фахівця на роботу на підставі контракту. Найбільш точно й об'єктивно це здійснюється за допомогою класифікаторів функцій. Це, з одного боку, створює можливості урахування індивідуальних здібностей працівників, забезпечення додаткових стимулів для високопродуктивної праці, а з іншого – підвищує відповідальність працівників за результати своєї праці. Ураховуючи особливості контрактної форми укладання трудового договору, складено алгоритм процесу наймання за контрактом із використанням класифікаторів функцій.

Механізм регламентації прийому на роботу містить такі складові: професійний відбір претендентів на вакантну посаду; аналіз резервів часу; класифікація вибраних операцій, робіт і функцій; побудова організаційної структури; комплексна оцінка особистого внеску; аналіз ефективності праці.

Розвиток творчого потенціалу трудових ресурсів необхідно здійснювати на основі використання менеджменту знань. Для того щоб інформація трансформувалась у знання, її необхідно «пропустити» через особистість. Переважна більшість публікацій щодо менеджменту знань викладають загальні підходи до проблеми, акцентуючи увагу на питаннях організації такої діяльності, недостатньо уваги приділено питанням практичної реалізації принципів і підходів, які проголошуються.

Отже, трудові ресурси характеризуються сукупністю специфічних рис, насамперед пов'язаних з їхнім соціально-економічним характером, який головним чином виявляється у відмінностях трудових від решти економічних ресурсів. Необхідно розробляти стратегії управління персоналом з урахуванням сучасного світового досвіду, створювати нові системи навчання і розвитку персоналу підприємства. Інвестування у розвиток людського капіталу дає можливість досягти не тільки короткострокового економічного успіху, а й закласти основу для

формування позитивних довгострокових тенденцій у розвитку національної економіки і кожного підприємства зокрема. Державна політика має бути спрямована на стимулювання підприємств. Вкладення коштів у розвиток трудових ресурсів підвищить рівень ефективності підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках.

Список використаних джерел:

1. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №2. – С.54-59.
2. Сай І.А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці // Економіка і держава. – 2008. – №2. – С.103-104.