

Куньовська О.Й.

студентка,

*Науковий керівник: **Богацька Н.М.***

кандидат економічних наук, доцент,

Вінницький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасна ситуація управління трудовими ресурсами в Україні є результатом існування проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувались та продовжують загострюватися. Це незбалансованість існуючих трудових ресурсів та робочих місць, економічна діяльність, яка орієнтується на короткий строк. Проблема управління трудовими ресурсами є актуальною на даному етапі економічного розвитку, особливо в аспектах формування, розподілу та використання трудових ресурсів як головної продуктивної сили суспільства.

Ефективність системи управління трудовими ресурсами залежить від багатьох факторів, але найголовнішими з них є державна підтримка, вдосконалення існуючої системи соціальних гарантій, підвищення заробітної плати, гарантоване працевлаштування громадян.

Метою даної статті є аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві, виявлення та оцінка шляхів підвищення їх використання.

Актуальність даного дослідження полягає в необхідності визначення шляхів підвищення ефективності управління трудовими ресурсами на підприємстві, завдяки вивченню питань ефективного управління трудовими ресурсами, оскільки вони є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, а також впливають на його конкурентоспроможність та визначають напрямки подальшого розвитку.

На сьогоднішній день проблемам використання трудових ресурсів присвячені роботи відомих зарубіжних та вітчизняних вчених таких як, Маршалл А., Портер М., Воронін А., Замора О.І., Качан Є.П., Пастух А., Романішин В.О., Травін В.В., Гейця В.М., Долішнього М.І., Оникієнка В.В., Абалкін Л.І., Горелов М.О., Заславська Т.І., Кочетков О.П., Белла Д., Іноземцева В.Л., Тоффлера Е. та ін. [1].

Одним з найважливіших чинників, який впливає на ефективність виробництва і на рівень продуктивності, є персонал підприємства, а точніше – його трудовий потенціал. Персонал завжди був і є головним ресурсом підприємства, а отже і трудові ресурси є головним фактором

формування та забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Без професійно підготовлених фахівців жодна організація не зможе ефективно функціонувати та досягти поставлених цілей [2].

Управління трудовими ресурсами представляє собою свідомий, складний, багатofакторний процес, що характеризується специфічними особливостями та закономірностями, системністю та завершеністю.

Вплив трудових ресурсів на діяльність підприємства безперечний. Від забезпеченості підприємства достатньою кількістю робітників необхідного рівня кваліфікації та досвіду, залежить рівень продуктивної діяльності підприємства. Зокрема, підвищення ефективності управління персоналом позитивно впливає на ефективність використання устаткування, машин, механізмів, своєчасність виконання робіт, і як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та ін. показники [3].

Необхідно розробляти стратегії управління персоналом з урахуванням світового досвіду. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірми. У зв'язку з цим затрати, пов'язані з персоналом, розглядаються вже не як прикрі втрати, а як інвестиції в людський капітал – основне джерело прибутку.

Вплив трудових ресурсів на ефективну діяльність підприємства є досить вагомим, адже персонал – це найбільш важлива складова виробничих сил підприємства. Використання кадрів на підприємствах пов'язане зі зміною показника продуктивності праці, ріст якого, в свою чергу, покращує діяльність підприємства. Без кваліфікованих кадрів жодне підприємство не зможе досягти своєї мети. Одним з важливих завдань персоналу є мінімізація витрат і максимізація прибутку підприємства [4].

Підсумовуючи вище сказане, можемо виділити такі шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства, а саме:

1. Розвиток структури виробництва, застосування новітніх технологій для більш ефективної роботи спеціалістів, постійне вдосконалення трудової системи з урахуванням побажань працівників підприємства.

2. Стимулювання працівників до праці за рахунок економічних та соціальних чинників, у вигляді підвищення заробітної плати, матеріальної допомоги, а також створення сприятливого клімату у колективі, на основі зменшення конфліктів у ньому.

3. Постійна підготовка працівників та їх можлива перекваліфікація, а також залучення нових високкваліфікованих спеціалістів для більш продуктивного розвитку підприємства.

4. Створення соціального пакету для працівників, який передбачатиме забезпечення необхідних умов для виконання роботи праці, передбачених законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін; загальнообов'язкове державне соціальне страхування; виплата в повному розмірі належної працівнику заробітної плати; надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою.

5. Дослідження роботи трудових ресурсів, задля ефективної організації діяльності працівників. Адже ефективність трудових ресурсів залежить не тільки від самих спеціалістів, а й від їх правильного направлення у роботі. Організація праці має бути чіковизначеною, а також сприяти розвитку працівника як в особистому плані так і у виробничому.

6. Взаєморозуміння між персоналом та керівниками, на основі розвитку організаційної культури: загальні цілі, колективні цінності, контроль працівників за допомогою соціальних заходів. Висока внутрішня організаційна культура – це ключ до успіху для багатьох компаній.

7. Створення мотивація трудової діяльності, яка не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Мотивація праці передбачає бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність.

8. Залучення персоналу до рішення усіх питань, щодо функціонування підприємства. Робітники повинні освідомити всі реальні проблеми, з якими зіштовхується організація. Варто знаходити свіжі і ефективні підходи для поліпшення функціонування організації (вивчення постанов і проблем гуманізації праці, планування кар'єри і розвитку, системи оплати і прибутків, запровадження гнучкого робочого графіку) [5].

Запровадження всіх вище перерахованих чинників дає можливість якісно та ефективно використовувати трудові ресурси підприємства, а також стимулювати працівників у роботі [5].

Отже, трудові ресурси є одним із найважливіших чинників, який впливає на ефективність діяльності підприємства. Саме трудовий потенціал є важливим елементом організації підприємства, показником його ефективності й економічного розвитку. Високі результати діяльності будуть свідчити про те, що підприємство має продуктивний і правильно організований персонал. Тому, щоб досягти максимального прибутку, насамперед потрібно забезпечити відповідні умови працівникам і створити позитивну атмосферу на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4. – С. 85-91.
2. Горбонос Ф.В. Економіка підприємства: підручник / Ф.В. Горбонос, Г.В. Черевко, Н.Ф. Павленчик. – К. : «Знання», 2010. – 345 с.
3. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 8(68). – С. 17-21.
4. Саратов А.Л. Формування трудових ресурсів і зайнятості / А.Л. Саратов // Економіст. – 2010. – № 10. – С. 72 – 73.
5. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу / Палеха Ю.І. – К. : Ліра-К, 2011. – 320 с.

Лопанчук А.А.

аспірант,

Науковий керівник: Степасюк Л.М.

кандидат економічних наук, доцент,

Національний університет біоресурсів і природокористування

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТУ М'ЯСНОГО СКОТАРСТВА
В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

У всіх розвинутих країнах світу проблема забезпечення населення високоякісним м'ясом і м'ясопродуктами є досить актуальною. Адже м'ясо відноситься до основного продукту харчування. Щорічно виробництво його в світі збільшується, а споживання на душу населення по країнах залежить від складу продовольчих ресурсів, рівня життя, релігійних і національних звичаїв та коливається від 5 кг в більшій частині Азії до понад 90 кг у північній та південній Америці, Австралії, Новій Зеландії, Угорщині, Чехії та ін. Значну питому вагу у м'ясному балансі займає яловичина, адже вона – один із не багатьох видів м'яса, збагаченого дефіцитними мікроелементами (середній американець споживає 60 кг яловичини за рік, а в Аргентині споживання м'яса на одну особу ніколи не було нижче 70 кг). У розвинених країнах попит на неї зростає (темпи виробництва випереджають темпи збільшення поголів'я худоби) [1].

Українці не поступаються калорійності харчування розвинутих країнам. Але структура м'яса не відповідає вимогам раціонального харчування і попиту споживача. Якщо науково обґрунтована норма споживання м'яса сягає 82 кг на одну особу на рік, з них – 32 кг (39%) яловичини, то в Україні нині маємо 56 кг. У Київській області у