

ДЕЯКІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В статті розглянуто теоретичні та практичні питання використання трудових ресурсів підприємства та шляхи управління їх ефективним використанням.

Ключові слова: трудові ресурси, виробничий потенціал, ефективність управління трудовими ресурсами, тощо.

Abstract

The article considers theoretical and practical issues of use of labor resources of the enterprise and ways to management their effective use.

Keywords: labor resources, production potential, efficiency of labor resources management, etc.

Вступ

На етапі розвитку економіки України особливо великого значення набувають питання ефективного використання існуючого виробничого потенціалу, його вдосконалення. Це є досить важливим саме тому, що виробничий потенціал в Україні протягом тривалого періоду перебував у стані глибокої економічної кризи, і сьогодні актуальним завданням є відродження та стабілізація виробничого потенціалу, пошук надійних можливостей його ефективного використання[1].

Проблема розвитку виробничого потенціалу складається з технічного, економічного та соціального аспектів, які, у свою чергу, повинні розглядатися з різних рівнів управління: народногосподарського, галузевого та регіонального. Докорінна перебудова економіки України неможлива без нових науково обґрунтованих методичних та практичних рекомендацій з розвитку та ефективного використання виробничого потенціалу та його складових, тому необхідне комплексне дослідження цієї проблеми.

Особливе місце в структурі виробничого потенціалу підприємства посідають трудові ресурси. Працівники з їх знаннями та навичками праці відіграють найбільшу значну роль у виробництві продукції. Тому одним з найважливіших напрямів територіального управління є управління трудовими ресурсами, яке обов'язково має бути органічно пов'язане з усім комплексом систематичних перетворень, спрямованих на економічне зростання.

Методологічні, методичні і прикладні питання, які пов'язані з використанням трудових ресурсів вже тривалий час перебувають у центрі зору вітчизняних учених: Д.П. Богині, В.І. Герасимчука, І.С. Кравченка, Н.А. Табачкової, М.И. Маліка, О.О. Шапурова, О. Шпикуляка та ін.

Результати дослідження

Під час проведення дослідження було проаналізовано проблеми та перспективи формування та використання трудового потенціалу України в сучасних умовах. Керуючись співвідношенням понять ресурси і потенціал, сформульовано відмінність понять наступним чином. Трудові ресурси характеризують у першу чергу процес формування трудового потенціалу з точки зору кількості активних агентів трудової діяльності. Трудовий потенціал - ширше поняття, яке віддзеркалює не тільки, а іноді й не стільки кількісний бік справи, а й якість ресурсів, їхню заінтересованість у підвищенні результатів виробництва, а також інші фактори, сукупність яких може суттєво впливати на результати діяльності людей.

Визначено, що функціонування трудового потенціалу в Україні, відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних протиріч у суспільстві. Природна база формування трудового потенціалу характеризується такими обставинами :

1. Економічною кризою, зниженням рівня виробництва, наслідком яких стало зростання рівня безробіття і звуженням можливостей працевлаштування.
2. Низьким рівнем оплати праці, розчаруванням населення в докладанні праці на підприємствах.
3. Потребою зміни принципів соціальної політики держави: орієнтацію на активізацію поведінки

всіх верств суспільства, подолання пасивного очікування допомоги держави.

Сучасний стан розвитку суспільства вимагає особливої уваги до формування та ефективного використання трудового потенціалу.

Особливо гострою, в силу дії ряду обставин, ця необхідність відчувається сьогодні. А вона може реалізуватися в двох площинах: конкретно-економічній та теоретико-методологічній. У другому випадку в центрі уваги опиняється теорія трудового потенціалу та її складові, в якому чільне місце відводиться понятійному апарату.

Також визначено, що Вінниччина один із небагатьох регіонів України, де сільське населення переважає над міським. Проте останніми роками спостерігається тенденція до зменшення частки сільського населення. Зменшення частки сільського населення зумовлено рядом причин, зокрема: підвищенням показника смертності в сільській місцевості, оскільки велика частина населення - пенсійного та перед пенсійного віку, вплив молоді до міста через неможливість працевлаштування в селі, або кращі умови праці в місті. Зниження чисельності населення працездатного віку і збільшення частки пенсійного віку в сільській місцевості дає змогу зробити висновок про наявність тенденції до старіння населення Вінницької області, а, отже, трудових ресурсів [2].

Зроблено комплексний прогноз розвитку основних параметрів України до 2050 р. і зроблено наступні висновки:

1. Сумарний коефіцієнт народжуваності (кількість дітей на одну жінку) прогнозується у 2050 р. на рівні 1,5.

Нині значення цього коефіцієнта становить 1,2, тобто навіть до 2050 р. не буде досягнуто прямого заміщення у відтворенні населення в Україні, адже для цього потрібно, щоб значення цього показника було вище 2. Якщо менше, то це свідчить, що Україна перетнула межу зниження народжуваності, за якої відбуваються незворотні демографічні та інші пов'язані з цим процеси (наприклад, у 1896-1900 рр. коефіцієнт народжуваності становив 7,5).

2. Середня очікувана тривалість життя в Україні має зрости. Нині вона становить для чоловіків 68,2 року, для жінок 74,1 року. Передбачається, що тривалість життя в Україні зросте до 2050 р. відповідно до 71,5 та 79,5 року.

Тобто очікуване зростання середньої тривалості життя у 2050 р. порівняно з 2007 р. для чоловіків збільшиться на 3,3 років, для жінок - на 5,4 років (еталоном тривалості життя є Японія, де тривалість життя в середньому становить 80 років). Згідно з даними прогнозу, Україні до 2015 р. важко буде досягти середньої тривалості життя понад 75 років, як це передбачено в концепції розвитку світового співтовариства.

3. Загальна чисельність населення в Україні у 2050 р. буде становити лише 36,036 млн. осіб, що на 10,56 млн. осіб менше порівняно з 2007 р. та на 15,86 млн. осіб менше порівняно з 1989 р. Тому смертність буде перевищувати народжуваність, а отже, тенденція до вимирання населення збережеться, хоча цей процес сповільниться.

4. Прогнозована частка осіб у віці 60 років і старше зростатиме з 20,7% у 2016 р. до 32,5% у 2050 р., що негативно позначиться на майбутньому розвитку трудового потенціалу суспільства, адже досить істотно зросте навантаження на працездатне населення (за прогнозом, до 2050 р. на 1000 осіб працездатного віку припадатиме 438 пенсіонерів).

Наведені вище параметри демографічного прогнозу свідчать про покращення основних показників демографічного розвитку країни, але процес депопуляції збережеться, що достатньо негативно вплине на трудовий потенціал суспільства [3,4].

На сучасному етапі ринкових перетворень важливого значення набуває проблема раціонального використання трудового потенціалу. Для більшості населення України зайнятість - це головне джерело доходів, від її характеру та сфери залежать інтереси людини, її соціальний статус і спосіб життя.

На основі проведених досліджень розроблено глибокий аналіз існуючого стану використання трудових ресурсів на прикладі дочірнього підприємства «Вінниця хліб» та визначення шляхів вдосконалення організації і підвищення ефективності їх використання.

Так, було встановлено, що показники ефективності використання трудових ресурсів дочірнього підприємства «Вінниця хліб» в динаміці набрали тенденції до зростання. Так, збільшення кількості відпрацьованих годин одним працівником в рік з 1776,1 години в 2018 р. до 2067,3 год. в 2020 р., або на 291,2 год. (16,4 %) при більшому обсязі виробленої продукції призвело до підвищення середньорічного виробітку у 2,2 рази. Зменшення трудомісткості продукції у 3 рази, за досліджуваний період, при більших обсягах виробництва забезпечило зростання виробництва продукції в розрахунку на 1 люд. - год. на 33,47 тис. грн., або у 1,9 рази. В той же час, необхідно відмітити, що рівень оплати праці зріс майже у 1,5 рази, що повністю відповідає економічним законам розвитку підприємства у відповідності з

якими ріст продуктивності праці повинен випереджувати темпи зростання оплати праці.

Щодо матеріального стимулювання, то ДП «Вінницяхліб» слід більше уваги звертати на вдосконалення формування основної заробітної плати для стимулювання праці робітників, що не виявляють інтересу до творчої діяльності. Слід пов'язати ФОП з обсягом реалізованої продукції і виручкою, яка поступає від її продажу, тобто оплату праці слід поставити в залежність від проміжних підсумків роботи цеху і всього підприємства.

Було з'ясовано, що у дочірньому підприємстві «Вінницяхліб» важливо впровадити такі системи матеріального заохочення, так побудувати виробничі відносини в колективі, щоб психологічний клімат сприяв розкриттю творчої активності, і працездатності кожного працівника, а в кінцевому підсумку - підвищення ефективності виробництва.

Висновки

Підвищенню ефективності використання трудового потенціалу у ДП «Вінниця хліб» сприятиме впровадження таких заходів:

- позитивний рух кадрів, необхідно створювати належні умови для роботи існуючого персоналу, щоб не відбувалося відтоку найкращих кадрів у інші галузі або на інші підприємства, а також залучення нових висококваліфікованих кадрів та формування резерву з обдарованої молоді;
- підвищення кваліфікаційного рівня працівників, внаслідок участі у різноманітних курсах підвищення кваліфікації та тематичних навчаннях, застосування обміну досвідом;
- надання консультаційних послуг щодо діяльності підприємства;
- підвищення освітнього рівня працівників, сприяння навчанню працівників;
- формування позитивної атмосфери у колективі, скорочення кількості конфліктних ситуацій;
- розкриття здібностей працівників, стимулювання працівників для розроблення нових бізнес-ідей та раціоналізаторських пропозицій;
- проведення ефективної мотиваційної політики із врахування побажань працівників, з метою підвищення продуктивності праці та активності працівників;
- сприяння збереженню і покращенню здоров'я персоналу та створення відповідних умов для праці, що зможе ліквідувати або ж значно зменшити негатив вплив роботи на здоров'я працівників, особливо у шкідливих умовах праці [5].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дідченко, О. І. (2014) Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. Запорізька державна інженерна академія, 185-192. Вилучено із http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_185.pdf
2. Кобеля З. І., Лаврук І. Г. Демографічна криза в Україні: причини та шляхи її подолання. Журнал "Науковий огляд" № 4(57). 2019. с.6–17. URL: <http://oaji.net/articles/2019/797-1562510667.pdf> (дата звернення: 20.12.2021).
3. Багрій, К. Л. (2017) Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*, (1-2), 344-350. [Електронний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2017_1-2_36.
4. Державний служба статистики України: веб. сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.12.2021).
5. Богацька, Н., Мельник, Ю. (2018). Інноваційні методи управління трудовими ресурсами на підприємстві. *ЛОГОС. МИСТЕЦТВО НАУКОВОЇ ДУМКИ*, (1), 27-29. [Електронний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2617-7064/article/view/57>

Лесько Олександр Йосипович – канд. екон. наук, доцент, професор кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: lesko@vntu.edu.ua.

Таранюк Юлія Ярославівна – магістр групи МПОУ-20мз, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Lesko Oleksandr – Dr. Sc. (Eng.), Professor, Head of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Taranyuk Yuliya Ya. – master, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.