

*Чайка О.С., студент; науковий керівник Ареф'єв С.О., д.е.н.
Київський національний університет технологій та дизайну*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. В статті досліджено сутність поняття персонал підприємства, його зв'язок з поняттям трудові ресурси з позиції довгострокової діяльності підприємства. Досліджено місце трудових ресурсів у системі ресурсного забезпечення підприємства, яка виступає базою для розробки програм підвищення ефективності менеджменту підприємства.

Ключові слова: персонал; трудові ресурси; функції; формування стратегії; підприємство; управління.

*Чайка А.С., студент; научный руководитель Арефьев С.О., д.э.н.
Киевский национальный университет технологий и дизайна*

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье исследована сущность понятия персонал предприятия, его связь с понятием трудовые ресурсы с позиции долгосрочной деятельности предприятия. Исследовано место трудовых ресурсов в системе ресурсного обеспечения предприятия, что выступает базой для разработки программ повышения эффективности менеджмента предприятия.

Ключевые слова: персонал; трудовые ресурсы; функции; формирование стратегии; предприятие; управление.

*Chaika O.; scientific supervisor Arefiev S.
Kyiv National University of Technology and Design*

PERSONNEL MANAGEMENT IN ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. The article explores the essence of the concept of the personnel of the enterprise, its connection with the concept of labor resources from the standpoint of long-term activity of the enterprise. The place of labor resources in the system of resource support of the enterprise is investigated, which is the basis for the development of programs for improving the efficiency of enterprise management.

Keywords: personnel; manpower; functions; strategy formation; enterprise; management.

Постановка проблеми і її зв'язок з науковими і практичними завданнями. Персонал – необхідний атрибут розвитку економіки. Їх неповне використання робить помітним безробіття, що позиціонується як «резервна армія незанятих», звідки можна залучати додаткових працівників у процес виробництва та отримувати певну продукцію або послуги для зменшення потенціальних втрат суспільства. На жаль, механізм ринкової економіки в силу об'єктивних умов (перш за все необхідність резерву робочої сили, структурних перетворень в економіці і інше) не забезпечує гарантованого права на працю тих людей, які можуть і бажають працювати. За ринкової системи за всіма видами економічної діяльності включаючи і транспортну галузь виживають працелюбні та підприємливі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок в розвиток теорії і практики залучення та використання трудових ресурсів у сфері виробництва, зайнятості населення, підвищення ефективності праці в господарстві зробили вітчизняні науковці: І. Брюховецький, О. Бугуцький, З. Варналій, Т. Говорушко, В. Дієсперов, С. Долинський, В. Збарський, О. Крисальний, В. Лишиленко, П. Макаренко, Ю. Макаренко, М. Малік, Л. Мельник, В. Месель-Веселяк, О. Онищенко, С. Трубич, В. Юрчишин, К. Якуба та багато інших.

Мета статті наукове обґрунтування, розробка і надання практичних рекомендацій щодо формування, відтворення та використання трудових ресурсів підприємства.

Виклад основного матеріалу і його обґрунтування. Загальна теорія процесів виробництва і виробничих відносин свідчить про зростаючу увагу до ролі і призначення не уречевленого накопичення капіталу в розвитку суспільства, а саме в залученні і використанні людського чинника – трудові ресурси, які є результатом фізичної та інтелектуальної праці з ціллю накопичення матеріальних благ країни чи регіону. Але такий макроекономічний показник як накопичення національного багатства, не може виступати повною мірою і адекватною характеристикою суспільного розвитку, оскільки при цьому важко визначити рівень розвитку трудового капіталу у соціально-економічній формації. Тому, при аналізі результатів розвитку будь-якого виробничого процесу, нагальною умовою постає обов'язкове врахування людського чинника як концептуальної умови суспільного розвитку, чим і пояснюється провідне значення трудових ресурсів і робочої сили в економіці.

В межах будь-якого суб'єкта господарювання трудовий потенціал має свою граничну величину, це певний рівень професійних знань і накопичений досвід працівників та їх психофізичні особливості. Внаслідок чого виникає необхідність поглибленого дослідження категорії «трудові ресурси» у площині продуктивної праці робочої сили та факторів її підвищення з обґрунтуванням методів оцінки досягнутого рівня і динамічних змін в ринкових умовах за визначальним її оціночним впливом на процеси виробничої діяльності.

Оцінка трудового потенціалу допомагає визначати якісний склад трудових ресурсів певного товаровиробника або будь-якого іншого суб'єкта господарювання, де може виступати специфічність людського капіталу. Сприймаючи до уваги те, що за своєю суттю «людський капітал» – це «економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивації індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власного та національного доходу» [1, с. 16–17].

Центральним компонентом економічної ефективності організації є результат виконаної співробітниками роботи. Головними аспектами результату праці є його якісні та кількісні характеристики з урахуванням необхідного часу роботи (наприклад, характеристика інтенсивності праці). Значення якісного аспекту праці підвищується у працівників на більш високому рівні організаційної ієрархії [2].

Умови ринку висувають підвищені вимоги до оцінки використання трудових ресурсів в діяльності будь-якого підприємства, які полягають в аналізі трудового і технологічного змісту робіт, виконанні виробничих функцій, набутті необхідних теоретичних знань і практичних умінь для вироблення оптимальних управлінських рішень про професійний відбір робочої сили – її персоніфікацію. Де в сегментах економіки, або на рівні господарюючих суб'єктів використовуються неоднакові за якістю трудові ресурси (рис. 1).

Деякими авторами робиться спроба охарактеризувати «трудові ресурси як частину населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи в сфері суспільно-корисної діяльності» [4, с. 11]. Але таке трактування значно ускладнює сутність та підходи до категоріального їх аналізу та соціального значення, яке становлять люди в рамках виробничих відносин обмежених робочим часом. Внаслідок цього, трудові ресурси суб'єкта господарювання містять за змістом поняття і визначає сукупність носіїв функціонуючої та потенційно-індивідуальної робочої сили у виробництві матеріальних благ з тими відносинами, що виникають в процесі її відтворення. Крім того, трудові ресурси, з точки зору економічної категорії, виражають відносини стосовно населення, яке має фізичну та інтелектуальну здатність до праці відповідно до встановлених державою відтворювальних умов робочої сили [3, с. 74].

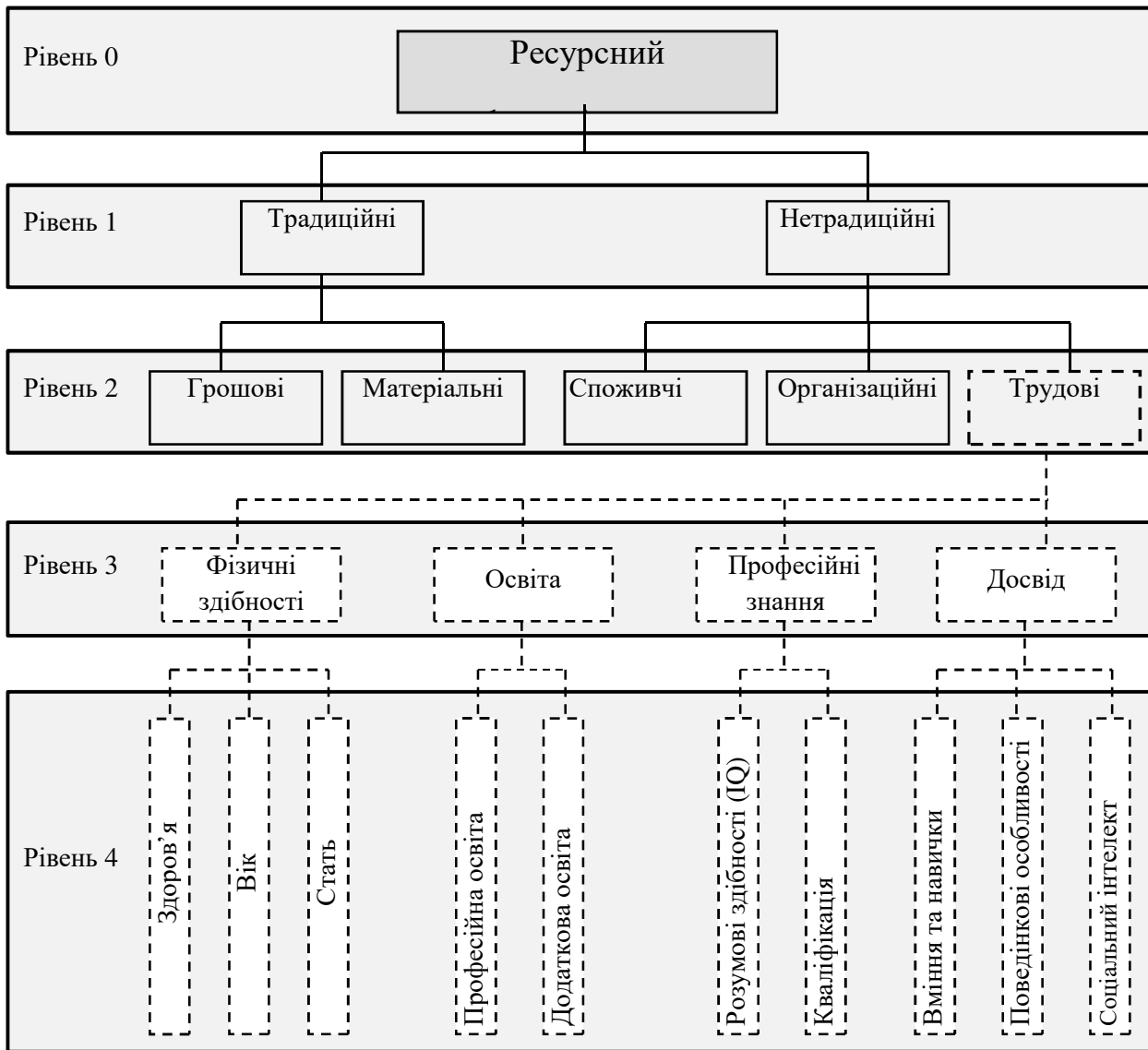


Рис. 1. Місце трудових ресурсів у системі ресурсного забезпечення підприємства

Поняття ж «трудові ресурси» і «робоча сила» в деяких наукових працях ототожнюються, але така точка зору не має достатнього пояснення що породжує певні дефініції такого трактування (табл. 1).

Аналіз вищенаведених дефініцій (табл. 1) показує, що суттєвих розбіжностей авторських поглядів на трудові ресурси і робочу силу немає: «трудові ресурси» визначаються як «працездатна частина населення», «робоча сила» – «здатність людини до праці». На основі чого можна прийти до єдиного висновку: трудові ресурси – включають частину зайнятих і безробітних працездатне і старше працездатного віку. Трудові ресурси мають ототожнюватись з економічною активністю населення, та за кількісним і якісним складом добровільно залучатись у процеси суспільно корисної праці економічно виправданими методами.

Робоча сила – вирішальний аспект суспільного виробництва (основа життя людей), бо всі речові фактори без праці мертві.

Процес взаємодії людського чинника з природою і сукупністю економічних відносин є основою суспільного виробництва, і як було зазначено раніше, виступає спонукаючим фактором до праці. Де праця «в будь-яких галузях економіки – це цілеспрямована діяльність людини, направлена на видозміну і пристосування предметів природи для задоволення своїх

потреб» [5, с. 218]. А з часів створення засобів праці і починається власне праця – процес свідомої і доцільної діяльності людей із трансформації предметів зовнішнього середовища у задоволенні власної, суспільної і виробничої життєздатності.

Таблиця 1

Дефініції «трудові ресурси» та «робоча сила» в літературних джерелах

Е.В. Касимовський	<i>Трудові ресурси</i> – це частина працездатного населення, як зайнятого в суспільному виробництві, так і того, що знаходиться в резерві, кількісні і демографічні межі якого залежать від суспільної форми виробництва і рівня розвитку продуктивних сил; трудові ресурси виражають суспільні відносини з приводу їх формування, перерозподілу і використання.
Т.І. Заславська	<i>Трудові ресурси</i> – це сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах даних виробничих відносин.
О.І. Ожерельєв	<i>Трудові ресурси</i> – частина населення країни, здатне до трудової діяльності. <i>Робоча сила</i> – здатність до праці, сукупність фізичних і духовних здатності людини, які використовуються нею в процесі виробництва життєвих благ.
Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський	<i>Трудові ресурси</i> – економічно активне, працездатне населення, люди, здатні до трудової діяльності. <i>Робоча сила</i> – 1) в марксистській економічній теорії термін, що означає здатність людини до праці; 2) в сучасній економічній науці синонім «економічного активного, працездатного населення».
Н.К. Долгушкин, В.Г. Новиков	<i>Трудові ресурси</i> – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи в сфері суспільно-корисної діяльності. <i>Робоча сила</i> – це здатність до праці, сукупність фізичних та духовних здібностей, якими володіє організм людини та які нею використовуються для виробництва яких-небудь споживчих вартостей (при здійсненні трудового процесу).
Л.І. Михайлова	<i>Робоча сила</i> – це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва.

Отже виникнення робочої сили, є тяжіння людей до праці з вироблення матеріальних благ у задоволенні своїх потреб та потреб суспільства. Робоча сила існувала і існує при всіх способах виробництва, а за сучасних умов, з точки зору економічних відносин, виступає і формою товару.

Висновки. формування і використання персоналу знаходиться у тісному зв'язку з рухом матеріально-фінансових ресурсів підприємства який регулюється суб'єктами управління. Тому, перед всіма рівнями управління трудовими ресурсами, постають задачі по зниженню рівня поточних витрат і підвищення рівня конкурентоспроможності та платоспроможності підприємства, отримання доходу і сукупного прибутку, що в кінцевому результаті сприятиме підвищенню особистих доходів працівників, спонукаючи відтворювальну функцію робочої сили в суспільстві.

Список використаної літератури

1. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: наук. вид. / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Х.: ХНЕУ, 2006. – 192 с.
2. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды / В. В. Авдеев. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 544 с.

3. Бухалков М. Й. Управление персоналом: развитие трудового потенциала / М. Й. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 191 с.
4. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання / І. І. Бажан. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. – 144 с.
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебн. для ВУЗов / под ред. А. Я. Кибанова. – 5-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА, 2010. – 638 с.