

УДК 330

DOI: 10.31891/2307-5740-2019-276-6-221-224

ЧЕРЕП О. Г., ЗАЧЕПИЛО Д. А.
Запорізький національний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено сутність поняття «трудові ресурси», «управління трудовими ресурсами» на промислових підприємствах. Проведено аналіз актуальних проблем їх використання на промислових підприємствах. Визначено завдання управління персоналом на промислових підприємствах. Удосконалено сутність організаційно-економічного механізму використання персоналу підприємства. Розроблені етапи комплексної оцінки використання персоналу на підприємствах. Виокремлено принципи управління персоналом, які забезпечать зростання ефективності їх використання на промислових підприємствах. Зазначені методи управління персоналом та процедуру їх оцінювання. Визначено пропозиції щодо модернізації систем управління трудових ресурсів на промислових підприємствах.

Ключові слова: трудові ресурси, управління, ефективність, організація економічного механізму, складові, чинники, етапи.

CHEREP O., ZACHEPYLO D.
Zaporizhzhia National University

ORGANIZATION OF ECONOMICAL MANAGEMENT MECHANISM OF LABOUR RESOURCES OF INDUSTRIAL ENTERPRISE

The most important potential in an industrial enterprise is manpower, so it is important to study the effective use of company personnel. Effective production management, based on traditional management methods, requires the use of innovations, ie new, improved and unconventional approaches in management, because nowadays, the basis of any type of enterprise management is highly efficient activity, which is based on progressive innovative factors. One of them is the management of labor resources, aimed at ensuring normal working conditions and creating constructive relationships between employers, employees and the state. The purpose of the article is to investigate the directions of management of the labor resources of the enterprise, the problem of the use of employees and to make proposals for improvement in the system of planning, motivation, coordination and organization of activity of personnel in the industrial enterprise.

The essence of the concept of "manpower", "management of manpower" in industrial enterprises was investigated. The analysis of actual problems of their use at industrial enterprises is carried out. The task of personnel management at industrial enterprises is defined. The essence of organizational and economic mechanism of using the personnel of the enterprise has been improved. The stages of complex assessment of the use of personnel at enterprises have been developed. We distinguish the principles of personnel management that will increase the efficiency of their use in industrial enterprises. The methods of personnel management and the procedure for their evaluation are indicated. Proposals for modernization of labour management systems at industrial enterprises have been identified.

Keywords: human resources, governance, efficiency, organization of economic mechanism, components, factors, stages.

Постановка проблеми. Найголовнішим потенціалом на промисловому підприємстві є трудові ресурси, тому важливого значення набуває дослідження ефективного використання персоналу підприємства. Для ефективного управління виробництвом, спираючись на традиційні методи управління, необхідно використовувати інновації, тобто нові, вдосконалені та нетрадиційні підходи в управлінській діяльності, тому що в наші дні основою будь-якого виду управління підприємством є високоефективна діяльність, що спирається на прогресивні інноваційні фактори. До одних із них відноситься управління трудовими ресурсами, спрямоване на забезпечення нормальних умов праці та створення конструктивних взаємин між роботодавцями, працівниками та державою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Економічну природу трудових ресурсів та їх формування і використання в системі соціально-трудових відносин суб'єктів господарювання досліджували вітчизняні та іноземні науковці. У своїх роботах Заярна Н.М. [1], Каралюс О.М. [2], Кабуш Н.І. [3] розглядали людський фактор як головний елемент ефективної роботи підприємства і визначали шляхи для удосконалення управління трудовими ресурсами. Провідні науковці, Калина А.В. [4] Качан Є.П. [5], розробили нову концепцію управління трудовими ресурсами для посилення місця та ролі в організації економічного механізму персоналу.

Дослідження таких категорій, як «механізм», «господарський механізм управління», «механізм управління розвитком», було переведено Цурканом С.М. в роботі «Головні засади побудови організаційно-економічного механізму поліпшення використання персоналу промислових підприємств» [6].

Лич Г.В. [7] розробила організаційно-економічний механізм формування та ефективного використання трудових ресурсів як сукупність основних блоків: демографічно-просторового, законодавчо-нормативного, бюджетно-фінансового, соціально-економічного, організаційно-інформаційного, педагогічно-виховного, що сприяє подальшій розробці та проектуванню критеріїв та методів оцінки функціонування людського капіталу.

Метою статті є дослідження напрямків управління трудовими ресурсами підприємства, проблеми використання працівників та внесення пропозицій щодо удосконалення у систему планування, мотивації, координації та організації діяльності персоналу на промисловому підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Під час ринкової економіки для організації робітників на підприємстві вагому роль відіграє мотивація. В основі мотиваційного механізму лежить комплекс інструментів управління, а саме створення умов, які будуть спонукати працівників досягати кращих результатів, профілактики, а також застосування засобів для зниження рівня негативної поведінки.

Організаційні методи управління впливають на економіку загалом, через те що вони зважають на трудову дисципліну, кваліфікацію керівників та робітників, права і обов'язки та структуру організації.

Пропонуємо розглянути поняття «трудові ресурси» як сукупність працездатного населення, яке за своїми віковими, фізичними та освітніми даними має належну підготовку, може ефективно виконувати свою роботу та підвищувати рівень своєї кваліфікації та забезпечувати продуктивну працю на кожному робочому місці. На промислових підприємствах механізм управління працівників повинен ґрунтуватися на самоорганізації індивідуальної та групової поведінки трудових ресурсів під час їхньої колективної діяльності.

Управління трудовими ресурсами відбувається на рівні держави та підприємства. Державний рівень управління трудовими ресурсами підприємств – це рівень управління трудовими ресурсами в межах окремого регіону та держави в цілому, що представляє собою сукупність державних, регіональних, законодавчих органів, виконавчої і судової влади, централізовано регулюючих основні соціально-економічні відносини в країні та її суб'єктів, а також сукупність методів управління та механізмів їх використання.

Пропонуємо розглянути управління трудовими ресурсами як процес цілеспрямованого керування та ефективного використання персоналу, який складається з планування, формування, перерозподілу та раціонального використання трудових ресурсів.

Управління персоналом на рівні підприємства передбачає ряд наступних основних завдань:

- визначення потреби підприємства у робітниках різноманітних спеціальностей та кваліфікації;
- проведення дослідження ринку праці і за допомогою спеціальних інструментів управління зайнятстю;
- створення комфортних з дотриманням усіх правил безпеки умов праці та сприятливої соціально-психологічної атмосфери;
- організація трудових процесів, їх координація, аналіз витрат та результатів праці, встановлення оптимального співвідношення між кількістю одиниць обладнання та чисельністю персоналу різних груп;
- створення та використання інструментів мотивації для поліпшення ефективності діяльності;
- дослідження формування доходів, ступеня їх зміни, формування систем оплати праці;
- організація винахідницької та раціоналізаторської діяльності;
- проведення зборів для переговорів, де будуть присутні як роботодавці, так і працівники;
- вирішення проблем, пов'язаних з порушенням норм праці;
- керування конфліктами;
- профілактика девіантної поведінки.

Головним чинником розвитку управління трудовими ресурсами на підприємстві є цілеспрямована діяльність з залучення нових методів трудового управління.

Пропонуємо визначення «організаційно-економічний механізм використання персоналу підприємства» – це комплекс взаємозалежних принципів та чинників і відповідних складових, які пов'язані з використанням персоналу підприємства та ґрунтуються на підсумку комплексної кількісної оцінки ступеня використання персоналу на відповідних методах дослідження та напрямках поліпшення використання персоналу підприємства з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Метою планування трудових ресурсів є визначення кількісного та якісного складу працівників, що забезпечать ефективний розвиток підприємства.

Формування персоналу – це наймання кадрів, що включає в себе такі етапи: планування; набір; підбір; прийняття на роботу; розстановка. Враховуючи доцільність функцій управління персоналом, пропонуємо етапи формування персоналу розширити з урахуванням фактору раціонального та ефективного використання трудових ресурсів (рис. 1).

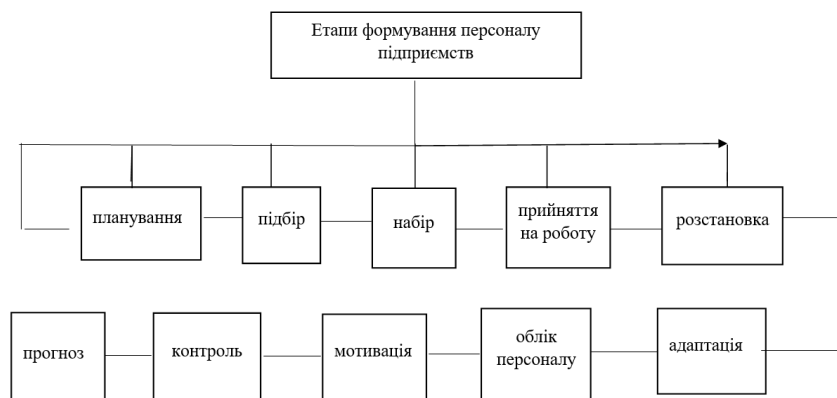


Рис. 1. Етапи формування персоналу підприємства

Джерело: складено авторами самостійно

Організаційно-економічний механізм формується за такими принципами:

- 1) цілеспрямованості ґрунтується на встановленні цілей та формуванні спрямованості механізму на досягнення поставленої мети, а також підвищення рівня персоналу підприємства;
- 2) динамізму – зміни в механізмі по відношенню до персоналу підприємства повинні відбуватися відповідно до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі;
- 3) безперервності – ґрунтується на безперервному процесі роботи підприємства, а також відповідно проведенні оцінювання рівня використання персоналу з розробкою відповідних заходів та їх регулярною реалізацією;
- 4) ефективності – раціональне використання персоналу підприємства з урахуванням його специфічних рис як ресурсів підприємства;
- 5) комплексності – усі компоненти організаційно економічного механізму мають бути взаємопов'язані та взаємоузгоджені; оцінка використання персоналу підприємства повинна відбуватися комплексно;
- 6) достовірності – достовірність використаної в розрахунках інформації та достовірність отримання результатів;
- 7) об'єктивності – відповідність реалізації реальних ситуацій як всередині підприємства, так і за його межами з максимально можливим врахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх чинників [4].

Під оцінкою персоналу розуміють процес оцінювання деяких характеристик працівника за встановленими параметрами. Оцінка поділяється на внутрішню та зовнішню. Під зовнішньою оцінкою вважають оцінювання діяльності працівника безпосередньо керівником фірми, трудовим колективом, безпосередніми споживачами продуктів праці. Самооцінка здійснюється працівниками самостійно і базується на власному уявленні про цілі життя та трудової діяльності, допустимі і заборонені способи їхнього досягнення, про необхідні моральні якості.

Оцінка персоналу організації виконує дві основні функції: орієнтуючу та стимулюючу.

Орієнтуюча функція ґрунтується на тому, що кожна людина через оцінку з боку суспільства та за допомогою самооцінки усвідомлює себе, свій стан і поведінку, має можливість окреслити напрямки для майбутньої діяльності.

Стимулююча функція – оцінювання проявляється у тому, що воно породжує в людини переживання успіху або невдач, підтверджує правильність чи неправильність вибраної поведінки, а також спонукає людину до діяльності в певному напрямку.

Оцінювання персоналу являє собою складний процес, тому, на нашу думку, комплексна оцінка повинна враховувати такі етапи:

- 1 – формування мети оцінювання;
- 2 – обрання методу оцінювання;
- 3 – окреслення періоду, за який буде проводитись оцінювання;
- 4 – призначення осіб, які будуть відповідальні за проведення процедури збору, обробки та аналіз отриманих даних щодо рівня використання персоналу;
- 5 – проведення процедури оцінювання (збір та обробка даних);
- 6 – безпосередній розрахунок даних комплексної оцінки персоналу для того, щоб провести порівняльний аналіз отриманих результатів оцінювання рівня використання персоналу по підприємству з аналогічними показниками відповідно до інших підприємств;
- 7 – пояснення отриманих результатів – формування висновків щодо подальших дій з метою покращення рівня використання трудових ресурсів підприємства;
- 8 – прогнозування рівня залучення трудових ресурсів підприємства до виробничої діяльності на найближче майбутнє;
- 9 – розробка подальшої стратегії управління персоналу, виходячи із результатів оцінювання рівня використання трудових ресурсів та розробки в рамках стратегії управління персоналом відповідних заходів щодо поліпшення використання персоналу підприємства та підвищення рівня використання персоналу підприємства у майбутньому.

Висновки. З розвитком ринкової економіки великого значення набула організація економічного механізму управління трудовими ресурсами на промислових підприємствах. Головне завдання ефективної організації та управління – забезпечення високого рівня продуктивності та ефективності праці. Цього можна досягти за допомогою встановлення та використання налагодженої системи оплати праці, а також встановлення обов'язкових правил на кожному робочому місці для забезпечення трудової, виробничої та виконавської дисципліни.

Отже, потрібно впровадити на промисловому підприємстві свою раціональну модель організації трудових ресурсів, що призведе до формування ефективного управління діяльністю підприємства, забезпечить чітку й злагоджену роботу всієї організації, відкриє шлях до її подальшого розвитку.

Раціональна модель трудових відносин ґрунтується на таких положеннях, як система контролю й обліку порушень трудової й технологічної дисципліни та дотримання повноважень.

Модернізація системи управління трудовими ресурсами на підприємстві здійснюється з урахуванням таких принципів:

- покращення організаційного механізму управління підприємством;
- удосконалення системи нагляду за основними показниками ефективної діяльності підприємства;
- поліпшення управління та використання виробничими ресурсами і запасами;
- покращення управління модернізаційними процесами на підприємстві та збільшення рівня якості продукції.

Література

1. Заярна Н.М. Необхідність впровадження світового досвіду мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс] / Н.М. Заярна, Ю.С. Пасенченко, Р.І. Тис // Молодий вчений. – 2017. – № 12. – С. 620–624. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_12_145
2. Заярна Н.М. Безробіття на селі: причини та шляхи подолання / Н.М. Заярна, О.М. Каралос // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21. – С. 176–178.
3. Кабушкин Н.І. Управління підприємствами туризму і готелями : навч.-практ. посібник / Н.І. Кабушкин. – Мінськ : БГЕУ, 2011. – 278 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. – С. 350–430.
5. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці як чинник гідної праці / А. В. Калина // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2015.
6. Качан Є.П. Регіональна економіка : підручник / Качан Є.П. – К., 2011.
7. Цуркан С.М. Сутність та складові елементи організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств [Електронний ресурс] / С. М. Цуркан // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2016. – № 2(1). – С. 62–73. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2016_2%281%29_14
8. Лич В.М. Пріоритетні орієнтири удосконалення державних функцій регулювання сфери зайнятості населення в умовах генезису ринкових відносин [Електронний ресурс] / В.М. Лич, Г.В. Дзегур // Економічний вісник університету. – 2015. – Вип. 26(1). – С. 134–139. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2015_26\(1\)_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2015_26(1)_25).

References

1. Zaiarna N.M. Neobkhdnist vprovadzhennia svitovoho dosvidu motyvatsii personalu na vitchyznianskykh pidpryiemstvakh [Elektronnyi resurs] / N.M. Zaiarna, Yu.S. Pashchenko, R.I. Tys // Molodyi vchenyi. – 2017. – № 12. – S. 620–624. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_12_145
2. Zoiarna N.M. Bezrobittia na seli: prychnyny ta shliakhy podolannia / N.M. Zoiarna, O.M. Karalius // Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy. – 2011. – № 21. – S. 176–178.
3. Kabushkyn N.I. Upravlinnia pidpryiemstvamy turyzmu i hoteliamy : navch.-prakt. posibnyk / N.I. Kabushkyn. – Minsk : BHEU, 2011. – 278 s.
4. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. / A. V. Kalyna. – K. : DP «Vyd. dim «Personal», 2012. – S. 350–430.
5. Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm stymuliuvannia pratsi yak chynnyk hidnoi pratsi / A. V. Kalyna // Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. – 2015.
6. Kachan Ye.P. Rehionalna ekonomika : pidruchnyk / Kachan Ye.P. – K., 2011.
7. Tsurkan S.M. Sutnist ta skladovi elementy orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu vykorystannia personalu promyslovykh pidpryiemstv [Elektronnyi resurs] / S. M. Tsurkan // Problemy i perspektyvy rozvytku pidpryiemnytstva. – 2016. – № 2(1). – S. 62–73. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2016_2%281%29_14
8. Lych V.M. Priorytetni oriientyry udoskonalennia derzhavnykh funktsii rehulivannia sfery zainiatosti naselennia v umovakh henezysu rynkovykh vidnosyn [Elektronnyi resurs] / V.M. Lych, H.V. Dzhehur // Ekonomichnyi visnyk universytetu. – 2015. – Vyp. 26(1). – S. 134–139. – Rezhym dostupu : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2015_26\(1\)_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2015_26(1)_25).

Рецензія/Peer review: 20.11.2019

Надрукована/Printed : 03.01.2020
Прорецензовано редакційною колегією