

4. Аширов Д. А., Резниченко Л. А. Управление персоналом. [учебник] / А. Д. Аширов. - М., 2004. - 193 с.

ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Поляк М. О., студент

Науковий керівник: Борисяк О. В., к.е.н., доцент

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

Управління трудовими ресурсами є одним з вагомих факторів, що забезпечує функціонування підприємства, визначає основні цілі і напрями його діяльності. В умовах ринкової економіки від підприємств вимагається постійна адаптація до змін зовнішнього середовища, змін у методах і формах роботи. Тому управління трудовими ресурсами набуває особливої значущості, оскільки воно допомагає адаптуватися до цих змін, забезпечити конкурентоспроможність і подальший розвиток організації.

Метою дослідження є визначення поняття управління трудовими ресурсами підприємства, його завдань та пошук можливих шляхів їх вирішення.

Значний внесок у розробку теорії і методології управління персоналом зробили праці таких вітчизняних і зарубіжних вчених: В.В. Адамчука, О.І. Амоші, А.С. Афоніна, С.І. Бандура М.Г. Белопольського, Д.П. Богині, Г.І. Виханського, В.М. Гриньової, В.М. Данюка, М.І. Долішнього, А. П. Єгоршина, Є.М. Лібанової, І.С. Завадського, Є.П. Качана, А.М. Колота, А.Я. Кібанова, О.В. Крушельницької, В.М. Нижника, А.М. Селезньова, І.В. Сороки, Г.В. Щокіна, Л. Якокки та інших.

Управління – це вид суспільної діяльності, яка передбачає систему скоординованих дій суб'єкта на об'єкт для виконання певних організаційних завдань і досягнення цілей. Ефективність управління залежить від дії багатьох факторів зовнішнього та внутрішнього середовища [1, с. 512].

За останні роки в Україні намагаються змінити застарілу концепцію управління персоналом, але поки що даний процес є недостатньо ефективним.

До головних завдань системи управління трудовими ресурсами на рівні підприємства відносять [3, с. 308]:

- забезпечення організації кваліфікованими кадрами;

- створення необхідних умов для ефективного використання знань, навичок і досвіду працівників;
- удосконалювання системи оплати праці і мотивації;
- підвищення задоволеності працею всіх категорій персоналу;
- надання працівникам можливостей для розвитку, професійного росту;
- стимулювання творчої активності;
- формування і збереження сприятливого психологічного клімату;
- удосконалювання методів оцінки персоналу;
- управління внутрішніми переміщеннями і кар'єрою працівників;
- організація трудових процесів, їх координація, аналіз витрат та результатів праці, встановлення оптимального співвідношення між кількістю одиниць обладнання та чисельністю персоналу різних груп;
- рішення етичних проблем праці;
- управління конфліктами.

Для досягнення поставлених завдань, управління трудовими ресурсами має відповідати методам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників, забезпечувати дотримання правил при формуванні, стабілізації і використанні трудових ресурсів.

Завдання керівника полягає у створенні дружніх відносин у колективі, у пошуку саме таких методів та підходів, які сприятимуть більш ефективній роботі. Персонал потрібно заохотити, створити такі умови, за яких у кожного працівника буде бажання працювати плідно і з натхненням. Також необхідно правильно визначити свою стратегію та тактику поведінки і систематично проводити управління трудовим колективом [, с. 273].

Всі функції управління трудовими ресурсами на підприємстві повинні бути тісно взаємопов'язані і в сукупності становити єдиний процес управління трудовими ресурсами, метою якого є більш ефективна, інноваційно-орієнтована трудова діяльність персоналу.

Успіх управління трудовими ресурсами визначається двома основними чинниками: здатністю підприємства чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для досягнення його стратегії і можливістю застосовувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку. Ці завдання однаково важливі й складні, особливо в умовах ринкової трансформації економіки [2, с. 358].

Отже, управління трудовими ресурсами є важливим елементом функціонування підприємства, яке потребує подальшого розвитку, вивчення і вдосконалення. За умов розроблення ефективної системи управління трудовими ресурсами, підприємства мають можливість підвищити продуктивність праці працівників та ефективність роботи підприємства в цілому з мінімальними матеріальними витратами, що є особливо актуальним в наш час.

Література.

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : [навч. посіб.] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. - К.: ВД «Професіонал», 2009. – 512 с.
2. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами : [навч. посіб.] / Є.П. Качан. –К. : Вид. Дім "Юридична книга", 2011. – 358 с.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук // Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2009. – 308 с.
4. Карлін М.І. Управління державними фінансами: [навч. посібн.] / М. І. Карлін, О.В. Борисюк. – Луцьк : ПП Іванюк , 2013. – 273 с.

ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРНИХ ЕЛЕМЕНТІВ МОТИВАЦІЙНОГО ПАКЕТУ БУДІВЕЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Грабовська І. В., пошукувач
Науковий керівник: Тюріна Н. М., к.е.н., професор
Хмельницький національний університет*

Праця робітників у будівництві відрізняється періодичністю, важкістю, відсутністю або низькою престижністю, низькою оплатою праці, у зв'язку з чим функціональний блок мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу обов'язковий у будь-якої будівельної організації. Аналіз індивідуальної заробітної плати на підприємствах будівельної галузі вказує у ряді випадків на завищення індивідуальної заробітної плати деяких працівників, оскільки не відповідає реальним результатам роботи, тоді як в інших випадках вона не виконує свої мотиваційні функції і повинна бути значно підвищена [1, с. 16].