

РОЗДІЛ 6. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

THE ROLE OF MANAGEMENT OF LABOR RESOURCES IN THE SYSTEM OF COMPETITIVENESS OF ENTERPRISE INCREASING

У статті розглянуто стан та тенденції використання трудових ресурсів в Україні. Проаналізовано світовий досвід формування систем управління людськими ресурсами. Виділено основні напрями удосконалення таких систем. Запропоновано систему управління трудовими ресурсами на рівні підприємства, яка дасть змогу усунути часткову оптимізацію окремих компонентів кадрової роботи. Сформульована стратегія забезпечення підприємства трудовими ресурсами за принципом «точно вчасно». Запропоновано розглядати набір, підготовку, розстановку, перепідготовку, професійно-кваліфікаційне зростання трудових ресурсів, оплату і стимулювання праці як єдиний процес руху кадрів. План кадрового забезпечення виробництва повинен формуватися на основі аналізу планів інших підрозділів підприємства.

Ключові слова: трудові ресурси, демографічна ситуація, безробіття, промисловість, управління трудовими ресурсами, кадрова служба, функції управління трудовими ресурсами.

В статье рассмотрены состояние и тенденции использования трудовых ресурсов в Украине. Проанализирован мировой опыт формирования систем управления человеческими ресурсами. Выделены основные направления совершенствования таких систем. Предложена система управления трудовыми ресурсами на уровне предприятия, которая позволит устранить частичную оптимизацию отдельных компонентов кадровой работы. Сформулирована

стратегия обеспечения предприятия трудовыми ресурсами «точно вовремя». Предложено рассматривать набор, подготовку, расстановку, переподготовку, профессионально-квалификационный рост трудовых ресурсов, оплату и стимулирование труда как единый процесс движения кадров. План кадрового обеспечения производства должен формироваться на основе анализа планов других подразделений предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, демографическая ситуация, безработица, промышленность, управление трудовыми ресурсами, кадровая служба, функции управления трудовыми ресурсами.

The article discusses the state and trends in the use of labor resources in Ukraine. The world experience of forming human resource management systems is analyzed. The main directions of improvement of such systems are highlighted. A workforce management system at the enterprise level was proposed, which would eliminate the partial optimization of individual components of personnel work. Formulated a strategy to ensure the enterprise labor resources "just in time". It was proposed to consider the recruitment, training, placement, retraining, professional and qualification growth of labor resources, payment and stimulation of labor as a single process of personnel movement. The plan for staffing production should be formed on the basis of an analysis of plans for other departments of the enterprise.

Key words: labor resources, demographic situation, unemployment, industry, labor resources management, personnel service, labor resources management functions.

УДК 658.4:331.101

Окландер Т.О.

д.е.н., професор кафедри економіки та підприємництва

Одеська державна академія будівництва та архітектури

Осетян О.М.

асистент кафедри економіки та підприємництва

Одеська державна академія будівництва та архітектури

Давидова К.

магістр,

Одеська державна академія будівництва та архітектури

Постановка проблеми. Формування конкурентоспроможної економічної системи потребує розстановки пріоритетів у використанні факторів виробництва. Різні фактори вимагають неоднакових зусиль і витрат на приведення в дію, і тому важливо знати, за рахунок чого насамперед почнеться реальна, відчутна віддача. Сьогодні трудові ресурси є недооціненим фактором. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем використання трудових ресурсів, аналізу їх функціонування під впливом виробничих та соціально-економічних факторів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням ефективності використання трудових ресурсів та її впливу на розвиток економіки присвячені праці іноземних фахівців: П. Друкера, Дж. Кендрика, М. Мескона, Ф. Хедоури, Х. Ширен-

бека, Дж. Гріттманна [1–5]. Дослідження ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах висвітлені у працях українських фахівців: О.О. Гетьмана, В.М. Гринькової, О.П. Єлець, В.М. Шаповал, О.М. Ястремської [6–22].

Постановка завдання. Метою статті є узагальнення аспектів використання трудових ресурсів у національній економічній системі України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудові ресурси – це найважливіший фактор розвитку економіки, тому статистика ринку праці є важливою складовою частиною як економічної, так і соціальної статистики. Положення і висновки, що формулюються під час статистичного вивчення ринку праці, характеризують стан і розвиток економіки, а тому є необхідними для прийняття обґрун-

тованих економічних і політичних рішень. Можна дійти висновків, що стан трудових ресурсів та соціально-економічного становища в Україні незадовільний, тому можна проаналізувати світовий досвід в управлінні трудовими ресурсами і перейняти їхні методи боротьби з цією ситуацією.

Чисельність населення в Україні станом на 1 вересня 2018 р. становила 42 234,0 тис. осіб. Упродовж січня – серпня 2018 р. чисельність населення зменшилася на 152,4 тис. осіб (рис. 1).

З рис. 1 видно, що демографічний стан в Україні в 2018 році невтішний, про це свідчить природний рух населення. У січні – червні 2018 р. спостерігається суттєве перевищення числа померлих над числом народжених: на 100 померлих осіб – 58 народжених [23].

За даними державної служби зайнятості, кількість зареєстрованих безробітних на кінець вересня 2018 р. становила 287,1 тис. осіб. Більше половини від загальної кількості безробітних становили жінки. Структура зареєстрованих безробітних за окремими соціальними групами наведена в табл. 1 [23].

Рівень зареєстрованого безробіття загалом в Україні станом на кінець вересня 2018 р. становив 1,1% населення працездатного віку, у сільській місцевості – 1,4%, у міських поселеннях – 1,0%. Рівень безробіття серед економічно активного населення віком 15–70 років у II кварталі 2018 р. порівняно з II кварталом 2017 р. зменшився на 0,8 пункту та становив 8,3% [23].

З наведеної інформації видно, що за покращення показників рівня безробіття демографічні показники демонструють погіршення. Ефективне функціонування економічної системи може бути забезпечене підвищенням ефективності використання трудових ресурсів.

Одна з найефективніших систем управління людськими ресурсами (HRM) створена в Республіці Корея на основі державних програм. Ця програма розроблялася Міністерством праці та зайнятості і Службою розвитку людських ресурсів Республіки Корея. Тоді як традиційна система управління персоналом підкреслювала групові гармонії та вікові норми, «нова кадрова

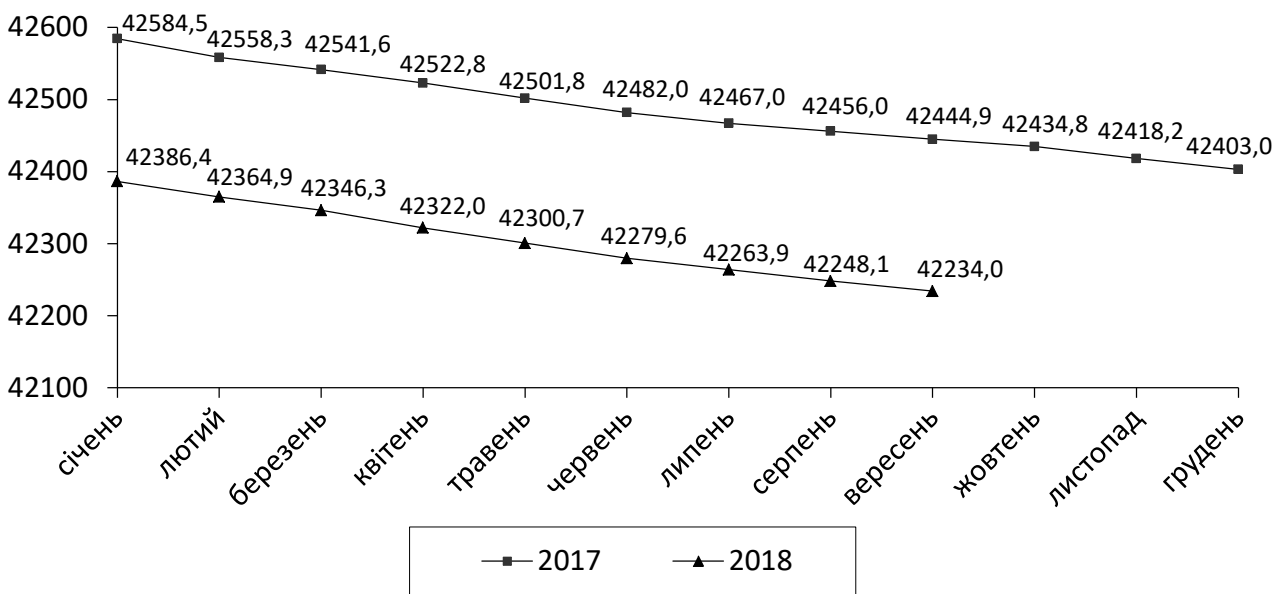


Рис. 1. Чисельність наявного населення України у січні – серпні 2018 року (станом на 1 число відповідного місяця, тис. осіб) [23]

Таблиця 1

Структура зареєстрованих безробітних, вересень 2018 р.

Показники	Кількість зареєстрованих безробітних станом на кінець вересня 2018 р.		
	тис. осіб	у % до	
		загальної кількості безробітних	вересня 2017 р.
Безробітні – усього	287,1	100,0	94,8
з них жінки	167,2	58,2	97,2
молодь у віці до 35 років	91,5	31,9	89,0
особи, які проживають у сільській місцевості	111,5	38,8	93,4
особи, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню	117,2	40,8	96,9

політика» формує систему, засновану на характеристиках [24].

У Республіці Корея прийнята середньострокова програма скорочення безробіття. Головні цілі – утримання безробіття на рівні не вище 4% і вдосконалення системи соціального страхування зайнятих.

Для досягнення цих цілей були визначені три завдання:

- створення 2 млн. нових робочих місць;
- розширення системи соціального страхування;
- активізація ринку праці.

У межах реалізації програм влада прагне використати сформовану ситуацію для підготовки висококваліфікованих кадрів, необхідних в епоху інформаційної революції. Створення нових робочих місць ґрунтується на розширенні реального виробничого сектору, збільшенні капіталовкладень, зростанні конкуренції. Велика роль відводиться сфері послуг та галузям, що мають високий рівень зайнятості, – туризму, культурі, кіноіндустрії, телекомунікаціям, охороні здоров'я, торгівлі.

Розроблена програма створення нових та збереження наявних робочих місць включає в себе три напрями:

1) активне здійснення макроекономічної політики з метою стимулювання зростання попиту в приватному секторі, розширеного фінансування, зростання реального сектору економіки, збільшення обсягів споживання та капіталовкладень;

2) структурне реформування державного та приватного корпоративного секторів, а також реформування ринку праці, скасування законодавчих актів, інструкцій та правил, що ускладнюють розвиток сфери послуг. Ця спрямованість має на меті сприяти зростанню економічного потенціалу країни, створенню нових та збереженню наявних робочих місць на основі стимулювання довіри до державних заходів як з боку національних підприємців та населення, так і з боку іноземних держав;

3) розвиток сфери послуг, будівництво об'єктів інфраструктури, що передбачають необхідність вдосконалення податкової та фінансової системи, скасування законодавчих актів, інструкцій та правил, що ускладнюють розвиток сфери послуг.

В Україні останнім часом не розроблялися державні програми з розвитку трудових ресурсів. Тому доцільним є формування систем підвищення ефективності використання трудових ресурсів на рівні підприємств.

У сучасних економічних умовах підприємство об'єктивно зацікавлене у підвищенні конкурентоспроможності. Це вимагає відбору високопродуктивної техніки, технології, з одного боку, і найбільш здібних працівників – з іншого. Причому чим вищим є їх рівень з погляду сукупності професійних знань, умінь, навичок, здібностей, мотивів до праці, тим швидше удосконалюється і продуктив-

ніше використовується речовий фактор виробництва. Для цієї ж мети, крім набору (відбору), слід також віднести підготовку, перепідготовку, професійно-кваліфікаційне зростання персоналу, гідну оплату та раціональне стимулювання їхньої праці. Важливо також сформувати систему всебічного розкриття природних обдарувань працівників. Неповне використання можливостей працівників, невідповідність професійної підготовки змісту трудових функцій веде до зниження продуктивності праці, погіршення якості продукції і, в кінцевому рахунку, до зниження конкурентоспроможності підприємства.

Вирішення проблеми можливе за рахунок формування спеціального організаційно-управлінського механізму – системи управління трудовими ресурсами, що дасть змогу усунути часткову оптимізацію окремих компонентів кадрової роботи та підвищити ефективність діяльності системи загалом.

Система управління трудовими ресурсами підприємства – це інтегрована організаційна форма – єдина кадрова служба, яка керується управлінською процедурою – планом кадрового забезпечення виробництва.

Вважаємо, що стратегія кадрової служби повинна полягати в тому, щоб певні трудові ресурси знаходилися на підприємстві у необхідній кількості, необхідної якості, в потрібний час, у потрібному місці та з мінімальними витратами, що зумовлені їхнім рухом (набором, підготовкою, розставлянням, перепідготовкою, професійно-кваліфікаційним зростанням, оплатою і стимулюванням праці, втратою прибутку внаслідок втрачених можливостей, пов'язаних із нераціональним використанням робочої сили). Сформульовану стратегію автори пропонують називати стратегією забезпечення трудовими ресурсами «точно вчасно» (рис. 1).

На основі аналізу плану технічного переозброєння і впровадження нової техніки (блок 1) повинен розроблятися проект потрібної професійно-кваліфікаційної структури кадрів (блок 2).

На основі зіставлення інформації, що міститься в проекті професійно-кваліфікаційної структури кадрів, і результатів аналізу наявної структури кадрів (блок 3) повинен складатися план кадрового забезпечення виробництва (блок 4). Так визначається потреба в кадрах у розрізі професійно-кваліфікаційних груп на майбутній період.

На основі плану кадрового забезпечення виробництва повинен виділятися наявний контингент кадрів у розрізі професійно-кваліфікаційних груп, що відповідає новій, запланованій структурі (блок 5), і такий, що не відповідає структурі (блок 6). Він насамперед стає об'єктом досліджень із питань трудових намірів і переваг (блок 7).

На основі проведених досліджень повинна визначатися група працівників, що підлягають підвищенню кваліфікації, група робітників, що підля-

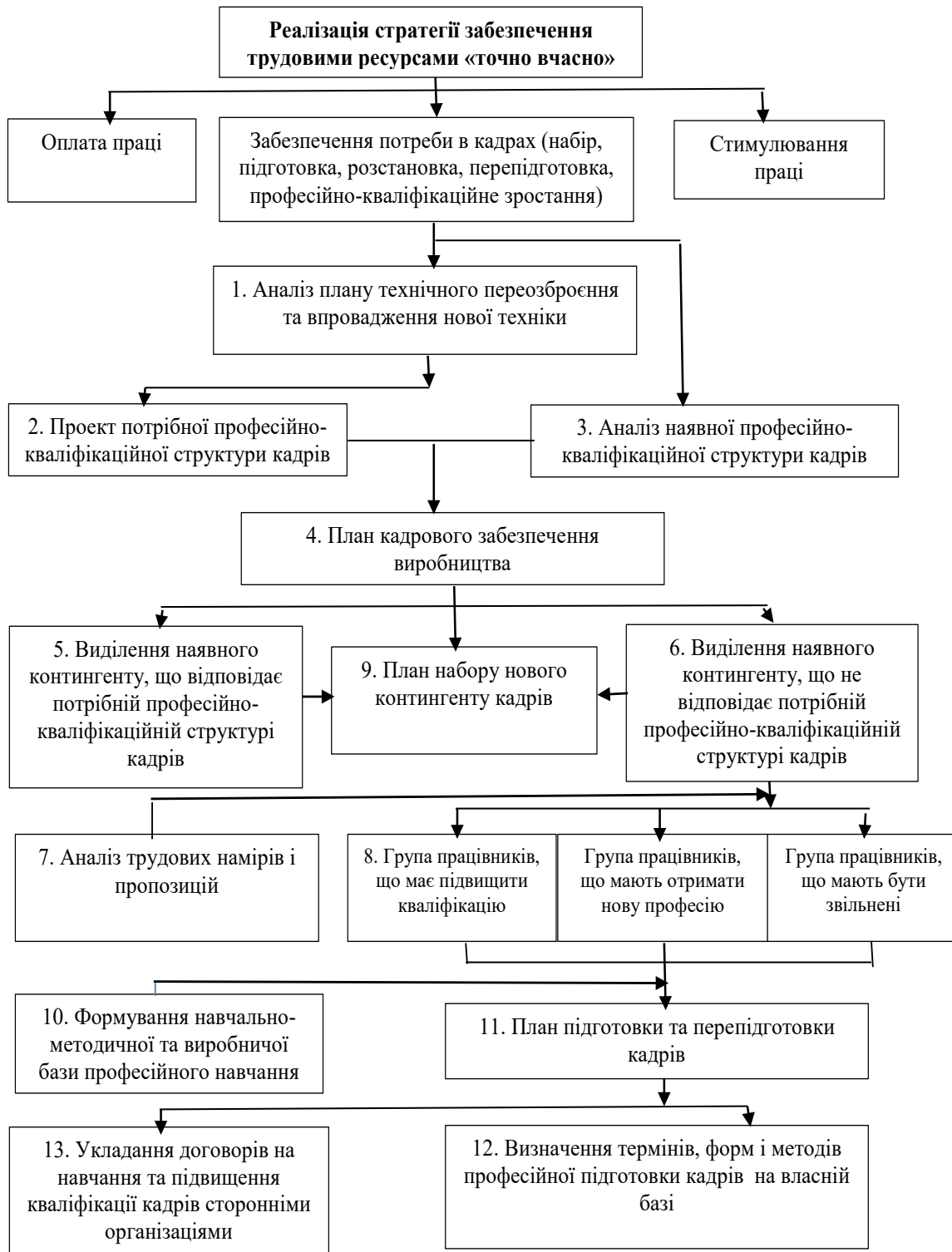


Рис. 1. Схема запропонованої тактики дій кадрової служби підприємства

гають навчання новій професії, група працівників, що підлягають вивільненню (блок 8). Результати цієї диференціації зіставляються з планом кадрового забезпечення виробництва і з інформацією про наявний контингент кадрів, який відповідає новій професійно-кваліфікаційній структурі. У результаті формується план набору нового контингенту кадрів (блок 9).

На основі аналізу змін у складності і змісті праці кожної групи працівників, що підлягають підвищенню кваліфікації та навчання новій професії, повинно бути організоване їхнє професійне навчання (блоки 10–13). При цьому під терміном «професійне навчання» слід розуміти підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, які повинні випереджати виробничо-технічний розвиток підприємства.

Ефективність діяльності кадрової служби багато в чому зумовлена якістю прогнозу перспектив розвитку підприємства. Отже, план кадрового забезпечення виробництва формується на основі ретельного аналізу планів підрозділів підприємства – виробництва, маркетингу, технічного переозброєння і впровадження нової техніки, фінансового.

Висновки з проведеного дослідження.

Отже, управління трудовими ресурсами підприємства повинно ґрунтуватися на принципі комплексності, який знаходить прояв у таких теоретичних положеннях:

– розгляд набору, підготовки, розстановки, перепідготовки, професійно-кваліфікаційного зростання трудових ресурсів, оплати і стимулювання праці як єдиного процесу руху кадрів;

– упровадження системи управління трудовими ресурсами (єдиної кадрової служби та плану кадрового забезпечення виробництва) – організаційно-управлінського механізму координації дій фахівців різних відділів, пов'язаних із набором, підготовкою, розстановкою, перепідготовкою, професійно-кваліфікаційним зростанням трудових ресурсів, оплатою і стимулюванням праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гринькова В.М., Ястремська О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид. / В.М. Гринькова, О.М. Ястремська. Х.: ХНЕУ, 2011. 192 с.
2. Oklander M.A., Oklander T.O. Evolution of the marketing theory: genesis, conception, periodization // Маркетинг і менеджмент інновацій: електрон. версія журн. 2016. № 4. С. 92–105. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/journals/2016/4/92-105> (дата звернення: 18.10.2017).
3. Шульга Н. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств [Текст] / Н. Шульга // Наукові записки: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету. Тернопіль: Економічна думка. 2014. Вип.16. С. 293–294.
4. Окландер Т.О. Модернізація маркетингової діяльності промислових підприємств: монографія. Донецьк : Ноулідж, 2013. 292 с.
5. Oklander M.A. Lohystychna systema pidpryiemstva. Odesa: Astroprint, 2004. 312 p.
6. Окландер М.А. О государственном маркетинговом регулировании // Экономика Украины, 2003. С. 80–81.
7. Окландер М., Яшкіна О. Маркетингові дослідження перспектив науково-технологічного розвитку України // Економіка України. 2008. №11. С. 47–56.
8. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрями підвищення : монографія / за ред. О.Г. Янкового. Одеса : Атлант. 2013. 470 с.
9. Цифровий маркетинг – модель маркетингу XXI сторіччя: монографія / М.А. Окландер, Т.О. Окландер, О.І. Яшкіна [та ін.]; за ред. д.е.н., проф. М.А. Окландера. Одеса: Астропринт, 2017. 292 с.
10. Маркетингові дослідження інновацій та підприємницької ризику: монографія / М.А. Окландер, Т.О. Окландер, І.А. Педько, О.І. Яшкіна; за ред. М.А. Окландера. Одеса: Астропринт. 2017. 284 с.
11. Окландер Т.О., Мелішкewич Ю.Ю. Шляхи підвищення конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту: матеріали IV міжнар. інтернет-конф. (м. Одеса, 21–21 травня 2015 Р.). Одеса, 2015. С. 75.
12. Managing economic growth: marketing, management, and innovations. 1st edition / Illiashenko S.M., Strielkowski W., Oklander M. A. (eds.) // Prague Institute for Qualification Enhancement: Prague, 2016. 640 pages.
13. Ілляшенко С.М. Сайт наукового журналу як інструмент Інтернет-маркетингу знань науково-освітніх установ // Маркетинг і цифрові технології. 2017. Т. 1, № 1. С. 6–19.
14. Савицька Н.Л. Маркетинг у соціальних мережах: стратегії та інструменти на ринку B2C // Маркетинг і цифрові технології. 2017. Т. 1, № 1. С. 20–33.
15. Ковальчук С.В., Забурмеха Є.М. Маркетингові цифрові технології у дослідженні споживачів органічної продукції // Маркетинг і цифрові технології. 2017. Т. 1, № 1. С. 34.
16. Окландер М.А., Жарська І.О. Поведінка споживача: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2014. 208 с.
17. Окландер М.А. Формування логістичних систем підприємств. Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.06.01 Економіка, організація і управління підприємствами. Одеський державний економічний університет, Одеса: 2003. 393 с.
18. Окландер М.А., Чукурна О.П. Споживча кооперація: маркетингові моделі та технології: монографія. Одеса: Астропринт, 2005. 232 с.
19. Oklander M.A., Oklander T.O. Segmentation and communication in digital marketing // Маркетинг і менеджмент інновацій: електрон. версія журн. 2017. № 3. С. 69–78. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/journals/2017/3/69-78> (дата звернення: 18.10.2017).
20. Oklander M., Oklander T., Pedko I., Yashkina O. Development of the subsystem of forecasting for the system of marketing information management at an industrial enterprise // Eastern-European Journal of Enterprise Technologies: електрон. версія журн. 2017. Vol 5/3, No 89. P. 39–51. URL: <http://journals.uran.ua/eejet/article/view/111547> (дата звернення 1.11.2017).
21. Окландер М.А., Окландер Т.О., Яшкіна О.І. Тенденції маркетингових досліджень: онлайн панелі та онлайн спільноти // Маркетинг і менеджмент інновацій: електрон. версія журн. 2018. № 1. С. 118–129. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/ru/journals/2018/1/118-129> (дата звернення 9.07.2018).
22. Oklander M., Oklander T., Yashkina O., Pedko I., Chaikovska M. Analysis of technological innovations in digital marketing // Eastern-European Journal of Enterprise Technologies: електрон. версія журн. 2018.

Vol 5/3, No 95. P. 80–91. URL: <http://journals.uran.ua/eejet/article/view/143956>. (дата звернення 24.09.2018).

23. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Електронний ресурс. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

24. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. 2013. № 1(47). С. 30–35.
