

УДК 331.522.4

Махначова Н.М.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

РАЦІОНАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

RATIONAL USE OF LABOR RESOURCES AT AGRICULTURAL ENTERPRISE: THEORETICAL ASPECT

АНОТАЦІЯ

В статті визначені теоретичні основи поняття трудових ресурсів та запропоновані напрямки їх раціонального використання. Досліджено, що аналіз забезпеченості робочою силою проводиться в тісному зв'язку з аналізом обсягу виробництва продукції, продуктивності праці, трудомісткості робіт. Надано пропозиції щодо розробки стратегічних напрямів формування та підвищення ефективності раціонального використання трудових ресурсів на сільськогосподарському підприємстві.

Ключові слова: трудові ресурси, сталий економічний розвиток, ефективність трудових ресурсів, раціональне використання трудових ресурсів.

АННОТАЦИЯ

В статье определены теоретические основы понятия трудовых ресурсов и предложены направления их рационального использования. Исследовано, что анализ обеспечения рабочей силой производится в тесной взаимосвязи с анализом объема производства продукции, производительности труда, трудоемкости работ. Даны предложения по разработке стратегических направлений формирования и повышения эффективности рационального использования трудовых ресурсов на сельскохозяйственном предприятии.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, устойчивое экономическое развитие, эффективность трудовых ресурсов, рациональное использование трудовых ресурсов.

ANNOTATION

In this article the theoretical bases of human resources concept are determined and the directions of their rational use are proposed. It is investigated that the human resource endowment is analyzed in close connection with analysis of production manufacture volumes, labor productivity and labor intensive work. The proposals as for strategic directions development of formation and increasing efficiency of rational use of human resources at the agricultural enterprise are given.

Keywords: human resources, sustainable economic development, effectiveness of human resources, rational use of human resources.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку суспільства неможливо забезпечити стає економічне зростання підприємств агропромислового комплексу без підвищення ефективності використання і збереження трудових ресурсів. Підвалинами покращення матеріального добробуту населення є раціональне використання трудових ресурсів, адже їх праця є вирішальною складовою сільськогосподарського підприємства. Значна частина керівників підприємств намагаються змінити застарілу концепцію управління персоналом, однак перш ніж змінювати концепцію управління персоналом, необхідно створити продуману послідовність роботи з трудовими ресурсами. На

нашу думку, керівники та спеціалісти кадрових служб через брак юридичної підготовки обізнаності з міжнародним досвідом роботи з трудовими ресурсами недостатньо глибоко розуміються на основах кадрової політики, що визначає технократичну, бізнесову орієнтацію системи управління підприємством в цілому. Як наслідок – негативне відношення керівників до інтересів соціального і культурного характеру, планування і організації результативної роботи з персоналом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В умовах економічної кризи в країні та неодноразових різнопланових спроб керівництва держави її подолати питання раціонального використання трудових ресурсів є надзвичайно актуальним. Тому не дивно, що у наукових періодичних виданнях та засобах масової інформації досить багато уваги приділено дослідженню проблем трудових ресурсів. Так, серед відомих зарубіжних та вітчизняних вчених можна назвати Маршалла А., Портера М., Ворніна А., Пастуха А., Замору О.І., Осовську Г.В., Крушельницьку О.В., Романішина В.О. та багатьох інших науковців.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначення поняття трудових ресурсів, напрямів підвищення ефективності та їх раціонального використання на сільськогосподарському підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. З переходом до ринкової економіки аналіз трудових ресурсів стає більш важливим, оскільки робоча сила має вартісну оцінку, є конкурентною на ринку праці.

Трудові ресурси як об'єкт управління являють собою сукупність взаємопов'язаних елементів, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві, його формування, розподіл і використання, які знаходяться у взаємодії з матеріальними і фінансовими ресурсами, та приводяться в рух і підлягають впливу та упорядкуванню з боку суб'єктів управління різних рівнів.

Одним із найважливіших завдань економічного аналізу є контроль за правильним і раціональним використанням трудових ресур-

сів. Аналіз забезпеченості робочою силою проводиться в тісному зв'язку із аналізом обсягу виробництва продукції, продуктивності праці, трудомісткістю робіт [1 с. 428].

Для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів і виявлення резервів збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності роботи доцільно аналізувати показники, пов'язані з рухом, якістю робочої сили, її продуктивністю, а також її вартістю:

- чисельність персоналу підприємства з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників;

- використання робітниками і службовцями робочого часу, стан трудової дисципліни;

- продуктивність праці;

- фонд оплати праці, динаміка середньої заробітної плати працівників і трудомісткості продукції.

Також основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від їх використання [2, с. 85].

Завдання управління трудовими ресурсами:

- формування чисельності та складу працівників підприємства, які відповідають специфіці його діяльності та здатні забезпечувати реалізацію завдань з його розвитку;

- вибір найбільш ефективних форм залучення трудових ресурсів на підприємство;

- створення необхідних організаційних та економічних умов для поєднання економічних інтересів працівників з інтересами підприємства та його власників;

- забезпечення високих та сталих темпів зростання продуктивності та ефективності праці;

- пошук та застосування ефективних форм мотивації та матеріального стимулювання персоналу.

Для раціонального використання трудових ресурсів все частіше використовують метод моделювання компетенцій. Це можна пояснити його перевагами над традиційно використовуваним методом опису виробничої поведінки – посадовою інструкцією. На відміну від посадової інструкції, де описується, які функції повинен виконувати працівник – складати річні звіти, брати участь в нарадах – «карта компетенцій» визначає, яким має бути працівник для успішної роботи у певній сфері.

Новим методом оцінювання діяльності працівників для українських організацій є

«360-градусна» атестація, коли працівник одержує оцінку від свого керівника, підлеглих і партнерів [3, с. 31].

Раціональне використання трудових ресурсів неможливе без врахування таких чинників:

- люди на відміну від інших ресурсів здатні до постійного удосконалення і розвитку;

- трудова діяльність людини проходить в сучасному суспільстві 20, 30 чи 50 років, відповідно, взаємостосунки людини і організації мають довготривалий характер;

- на відміну від інших ресурсів люди приходять в організацію свідомо, з певною метою і чекають від організації допомоги в їх само-реалізації;

- управління людськими ресурсами являє собою особливий вид діяльності, який вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей у тих людей, які займаються цією діяльністю.

Висновки. Управління трудовими ресурсами представляє собою свідомий, складний, багатофакторний процес, що характеризується специфічними особливостями та закономірностями, системністю та завершеністю [2, с. 90].

Таким чином, ми дійшли висновків, що економічне зростання в сільськогосподарському виробництві не останнім чином забезпечується за рахунок ефективного формування і використання трудових ресурсів. Адже для прогресивного функціонування окремого підприємства і економіки в цілому необхідно приділяти увагу саме людському потенціалу з використанням методів стимулювання та мотивації для підвищення зацікавленості працівників у роботі підприємства, що може бути предметом подальших досліджень. Хочеться наголосити, що збереження кадрів, стимулювання працівників, забезпечення їх подальшого розвитку і створення умов, за яких їм хотілося б рости і далі, – це те, що має бути першочерговим завданням керівника. У всіх працівників є одна спільна риса: їм хочеться, щоб їх цінували!

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Економічний аналіз: Облік і аудит ; за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир : ПП Рута. – 2003. – 680 с.
2. Загора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Загора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4. – С. 85–91.
3. Воронин А. Эффективность производства и распределение экономии общественного труда между субъектами рынка / А. Воронин, А. Пастух // Экономика Украины. – 2009. – № 3. – С. 27–37.