**УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

**Мостенська Т.Л., д.е.н., професор**

**Кудря М., магістрант**

**Національний університет біоресурсів і природокористування України**

Ресурси визначають потенціал, якість та темпи розвитку підприємства, характеризуючи його можливості у досягненні стратегічних цілей. Трудові ресурси є однією із складових ресурсного потенціалу підприємства. Попит на ринку праці перевищує пропозицію. Навантаження на одне вільне робоче місце у 2016 році складало 11 осіб. При цьому найбільшим цей показник був у сільському господарстві – 59 осіб, у фінансовій і страховій діяльності – 26 осіб та у державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні – 23 особи (табл.1).

*Таблиця 1*

**Попит та пропозиція на ринку праці України у 2016 р.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Роки | Кількість зареєстрованих безробітних, тисяч осіб | Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) | Навантаження на одне робоче місце | Працевлаштовано зареєстрованих безробітних у звітному періоді, тисяч осіб |
| 2016 рік  | 390,8 | 36,0 | 11 | 409,0 |
| 2015 рік | 490,8 | 25,9 | 19 | 444,7 |
| 201 р. у %% до 2015 р. | 79,6 | 139,0 | 57,9 | 92,0 |

Джерело: [1, с. 190; 2, с.186]

 І хоча в умовах надлишку пропозиції на ринку праці трудові ресурси не є дефіцитним ресурсом, формування якісного складу персоналу те ефективне управління ним залишаються одними із основних задач в системі управління підприємством.

В економічній літературі трудові ресурси розглядають на рівні країни та організації.

На рівні країни трудові ресурси – це сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності [3]. Показники зайнятості населення характеризують трудові ресурси на рівні країни у табл. 2.

*Таблиця 2*

**Показники зайнятості населення в Україні у 2010 – 2016 рр.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | 2010 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб | 19180,2 | 19314,2 | 18073,3 | 16443,2 | 16276,9 |
| у тому числіжінки | 9422,0 | 9329,5 | 8718,9 | 7872,4 | 7827,4 |
| чоловіки | 9738,2 | 9984,7 | 9354,4 | 8570,8 | 8449,5 |
| Рівень зайнятості, у відсотках | 58,4 | 60,2 | 56,6 | 56,7 | 56,3 |
| у тому числіжінки | 54,4 | 55,3 | 51,9 | 51,7 | 51,6 |
| чоловіки | 62, | 65,6 | 61,8 | 62,2 | 61,6 |

Джерело: узагальнено авторами [1, с. 182-186].

Максимальний рівень зайнятості населення був у 2013 році – 60,2%. При цьому зайнятість серед чоловіків перевищує зайнятість серед жінок на 10 відс. пунктів.

На рівні підприємства трудові ресурси – це всі працюючі на підприємстві громадяни, які вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання, практичні навички у виробничо-фінансову діяльність для виконання місії підприємства та досягнення його цілей [4].

# Забезпечення ефективного використання трудових ресурсів передбачає необхідність управління ними. Управління трудовими ресурсами **–** це системно організований процес відтворення й ефективного використання всіх кадрів організації, направлений на досягнення поставленої цілі.

На рівні управління підприємством розрізняють три підсистеми управління трудовими ресурсами: формування трудових ресурсів, розвиток трудових ресурсів, підвищення якості трудової діяльності.

До складу першої підсистеми входять: планування, набір, добір та визначення розміру заробітної плати й пільг персоналу; до складу другої підсистеми входять: професійна орієнтація та адаптація, оцінка трудової діяльності, підготовка керівних кадрів, управління розвитком кар’єри; третя підсистема включає: мотивацію працюючих та підвищення ефективності трудових процесів.

Будь-яка система управління включає мету, об’єкт та суб’єкт управління.

Основною метою управління трудовими ресурсамиє підвищення ефективності функціонування підприємства та забезпечення умов покращення якості трудового життя персоналу. Ці дві задачі органічно пов’язані між собою і створюють передумови максимальної віддачі персоналу підприємства і спрямування діяльності на досягнення загально організаційної цілі.

До головних завдань системи управління трудовими ресурсами організації відносяться: 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; участь у розробці організаційної стратегії (у майбутньому передбачається трансформація корпоративної стратегії в стратегію управління людськими ресурсами) [4].

В менеджменті розрізняють загальні та специфічні функції. До загальних функцій управління відносять планування, організацію, мотивування і контроль. Їх виконання передбачається керівником будь-якого рівня не залежно від сфери діяльності та структурного підрозділу.

Специфічні функції виникають в результаті горизонтального розподілу праці, визначають спрямованість управлінського впливу на конкретний об’єкт управління (управління виробництвом, трудовими ресурсами, збутом, фінансами тощо) [5, с.91].

Таким чином, управління трудовими ресурсами необхідно розглядати як специфічну функцію менеджменту, виконання якої впливає на систему управління в цілому.

**Література:**

1. Економічна активність населення України 2015: Стат.збірник / Державна служба статистики України / за заг ред. І. В. Сеник. – Державна служба статистики України, 2016. – 205 с.

2. Економічна активність населення України 2015: Стат.збірник / Державна служба статистики України / за заг ред. І. В. Сеник. – Державна служба статистики України, 2016. – 201 с.

3. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. / Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. – К.: Вид. Дім «Юридична книга», 2003. – 258 с.

4. Протопопова В.О., Полонський А.Н. Економіка підприємства. Навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. В.О. Протопопова, А.Н. Полонський. – К: ЦУЛ, 2002. – 220 с.

5. Мостенська Т.Л. Підр. Вид. 2-ге. /Т.Л. Мостенська, В.О. Новак, М.Г. Луцький, О.В. Ільєнко.  –  К.: Кондор-Видавництво, 2012. - 758 с