

# НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Гордієнко В.Ю.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

kaf.ep.nfay@rambler.ru

**Вступ.** В системі виробництва та економічних відносин центральне місце посідає людина. В сучасних умовах людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Ефективне функціонування і подальший розвиток підприємств можливі лише на основі використання дієвого механізму управління.

Актуальність теми полягає в тому, що в умовах ринкової економіки функціонування підприємства залежить від ефективності виробництва за рахунок підвищення продуктивності праці, відбору і добору персоналу на основі професійно-кваліфікаційних характеристик, планування потреби в трудових ресурсах, впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання й управління виробництвом.

**Метою роботи** є визначення напрямів підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Виходячи із мети можна сформулювати наступні завдання дослідження: охарактеризувати ринок праці в Україні; визначити напрями зниження рівня безробіття; визначити шляхи раціонального використання трудових ресурсів.

**Методикою дослідження** є аналіз теоретичних і практичних підходів до управління трудовими ресурсами.

**Основний зміст дослідження.** На сьогоднішній день проблемам використання трудових ресурсів присвячені роботи таких відомих зарубіжних та вітчизняних вчених, як А. Воронін, О. І. Замора, Є. П. Качан, А. Пастух, В. О. Романішин, В. В. Травін, М. І. Долішній та ін. Існує багато підходів до визначення поняття «трудові ресурси». Так, В. В. Травін, як частину населення країни, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно-корисною працею [1]. Науковці зауважують, що управління трудовими ресурсами – це багатогранний та складний процес, який має специфічні особливості та законо-

мірності. В умовах розвитку ринкової економіки управління кадрами повинно набути системності та завершеності на основі комплексного вирішення кадрових проблем, введення нових та вдосконалення існуючих методів кадрової роботи.

Складна економічна ситуація в країні та кардинальні зміни в суспільстві не могли не зачепити трудові ресурси. Загальний спад виробництва, що спостерігається у багатьох галузях України, став причиною того, що кількість вакансій у виробничій сфері безупинно скорочується, а кількість безробітних із кожним днем збільшується, значна частина населення виїжджає за кордон. Серед трудових ресурсів, які нині незайняті, основну частину становлять ті, що вчаться. Однак останнім часом зростає кількість безробітних, тобто людей, які хотіли б працювати, але не можуть знайти роботу. Кількість зареєстрованих безробітних на кінець січня 2014 р. становить 525,1 тис. осіб. Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні порівняно з груднем минулого року збільшився на 0,1 в.п. і на кінець січня 2014 р. становить 1,9% населення працездатного віку [2].

Щоб подолати зниження рівня безробіття в Україні потрібно забезпечити:

- надання бюджетних коштів на перекваліфікацію співробітників; застосування нових методів подолання безробіття, наприклад, громадських робіт;
- відновлення ринку праці, дослідження ринку праці щодо актуальності різних спеціальностей;
- відновлення роботи підприємств, і як наслідок – створення нових робочих місць; покращення стану виробництва.

До того ж у нашій державі існує так зване приховане безробіття. Суть його полягає в тому, що на багатьох підприємствах чисельність працюючих набагато перевищує оптимальну, тобто таку кількість, при якій забезпечується ефективна робота підприємства. В умовах, коли в Україні спостерігається складна демографічна ситуація, дуже важливою є проблема раціонального використання трудових ресурсів. До основних принципів раціонального використання трудових ресурсів можна віднести: забезпечення раціональної зайнятості працівників; удосконалення структури виробництва і його науково-технічне оновлення; удосконалення економічного стимулювання працівників; забезпечення стабільності і рівномірного наван-

таження працівників протягом робочого періоду; забезпечення відповідності трудового потенціалу працівника, його психофізіологічних даних вимогам робочих місць і виробництва шляхом ротації; забезпечення максимальної можливості виконання на робочому місці різних операцій, що дозволяє чергувати навантаження на різні частини тіла людини [3].

Виходячи з цих принципів раціональне використання трудових ресурсів передбачає перш за все досягнення кількісної та якісної збалансованості робочих місць і працівників, розповсюдження гнучких форм зайнятості, забезпечення умов і організації праці, які сприяють повній реалізації трудового потенціалу працівників.

Важливим структурним елементом системи управління трудовими ресурсами є планування трудової кар'єри. Необхідно планувати ділову кар'єру з моменту прийняття працівника до його звільнення. При цьому необхідно організовувати як горизонтальне, так і вертикальне просування працівника, який повинен знати не тільки свої перспективи на коротко- і довгостроковий період, але і результати, яких він повинен досягти, щоб розраховувати на просування [4].

**Висновки.** Отже, підсумовуючи результати дослідження, можна зробити висновки, що насамперед необхідно розробляти стратегії управління трудовими ресурсами з урахуванням особливостей підприємства. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірми. У зв'язку з цим витрати, пов'язані з персоналом, розглядаються вже не як прикриті втрати, а як інвестиції в людський капітал – основне джерело прибутку.

#### **Перелік використаних джерел інформації:**

1. Травін, В. В. Кадрова політика в сучасних умовах / В. В. Травін. –К.,2006.–364 с.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
3. Управління персоналом: навч. посіб. /Л. Б. Балабанова, О. В. Сардак. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2006. – 471 с.
4. Замора, О. І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О. І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4. – С. 85–91.