

## **Трудові ресурси і їх особливості формування в умовах ринку**

*Баєва О.І., к.е.н., доцент кафедри управління та економіки підприємства  
Національного фармацевтичного університету  
olgaivanovnabaeva@gmail.com*

*Верещак В.О., студентка 4 курсу спеціальності «Економіка підприємства»  
Національного фармацевтичного університету*

Важливою функцією управління персоналом є формування трудових ресурсів, яке полягає в кількісному, якісному, часовому і просторовому визначенні потреби в персоналі, необхідному для досягнення цілей організації.

Трудові ресурси є головною продуктивною силою суспільства. До них відноситься частина працездатного населення країни, яка володіє розумовими і фізичними здібностями потрібними для роботи.

Метою формування трудових ресурсів є визначення якісного та кількісного складу, для чого здійснюється підбір необхідної кількості працівників різної кваліфікації. Якісний аспект характеризується наступними показниками: освітній рівень, кваліфікаційна підготовка працівників, дієздатність працездатного населення. До кількісного аспекту відносяться такі параметри: кількість часу, відпрацьованого працездатним населенням та загальна чисельність працездатного населення.

До класифікаційних ознак трудових ресурсів відносяться [1]: освіта, суспільні групи, стать, професія, вік, релігійні погляди, місце проживання, національність та мова, зайнятість за сферами. Чисельність трудових ресурсів змінюється під впливом таких факторів як: економічні, демографічні та соціальні.

Формування трудових ресурсів здійснюється за трьома напрямками [2]:

- індивідуальне формування – це створення кар'єри співробітника, а також поновлення трудових ресурсів;

- структурно визначене формування - ґрунтується на поділі праці відповідно до виробничого процесу;

- колективне формування - формування трудових ресурсів колективу, або окремих його груп.

Підбір трудових ресурсів здійснюється на основі таких дій:

- аналіз поданих із заявою документів (свідоцтва, біографії, характеристики тощо);

- співбесіди під час наймання (у довільній чи підготовленій заздалегідь формі);

- психологічні тести та ін.

Застосування трудових ресурсів являє собою систему заходів, які спрямовані на забезпечення умов для ефективної реалізації трудового потенціалу працівників. Воно має відповідати цілям організації, задовольняти інтереси працівників і забезпечувати додержання законодавства про працю у процесі роботи.

Існують головні принципи раціонального використання трудових ресурсів, що передбачають забезпечення [3]:

- раціональної зайнятості працівників;
- належного навантаження працівників на протязі робочого періоду;
- відповідності трудового потенціалу працівника, його психологічних та фізіологічних даних нормам робочих місць і виробництва за допомогою переходу з одного робочого місця на інше;
- здійснення на робочому місці різних операцій, що забезпечує чергування навантажень на різні частини тіла та органи чуття людини.

На ефективний розвиток підприємства впливає якість трудових ресурсів населення, які знаходяться у працездатному віці, та здатні до участі у трудовій діяльності. Розвиток трудових ресурсів - це сукупність заходів щодо набуття і підвищення кваліфікації працівників, а саме [4]:

- навчання, яке дає необхідні знання, навички і досвід;
- підвищення кваліфікації, а саме покращення професійних знань і навичок у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу;
- перекваліфікація, тобто професійна профорієнтація, можливість освоїти нову спеціальність;
- навчання в школі управління і керівництва, що дає необхідні знання і підготовку для призначення на керівну посаду і формування кар'єри керівника.

Потреби у трудових ресурсах розглядають за такими напрямками [1]:

- виробничий – узгоджується співвідношення між наявною кількістю робочих місць, які вимагають певної професійної спеціалізації та фактичною чисельністю працівників відповідного профілю;
- відтворювальний – досліджує досягнення рівноважної кількості між приростом числа робочих місць та додатковою робочою силою, яка зайнята у виробничому процесі;
- особистий – забезпечення працездатного населення робочими місцями.

Висновки. Отже, процес формування трудових ресурсів складається з багатьох етапів, напрямів, має свої специфічні особливості та вимагає від керівництва уваги та досконалої роботи.

Використана література:

1. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посібник / за заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
2. Іванілов, О. С. Застосування в комерційних організаціях узагальненої системи стимулювання праці / О. С. Іванілов // Актуальні проблеми економіки. - 2012. - №3. - С.41-51.
3. Череп, А. В. Діяльність підприємств промислово-фінансових груп харчової промисловості в ринкових умовах господарювання : монографія / А. В. Череп, Г. Д. Потопа, К. С. Брутян. – К. : Кондор, 2009. – 304 с.
4. Анісімов, В. М. Кадрова служба і управління персоналом організації / В. М. Анісімов. - М. : Економіка, 2015. — 703с.