

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Білогай Г.С.

*Науковий керівник: Лисенко А.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Ефективність будь-якої людської діяльності, у чому б вона не полягала, у визначальній мірі залежить від участі в ній людей. Процеси глобалізації, стрімке зростання обсягу інформації, технологічний прогрес поряд з умовами невизначеності та ризику висувають нові вимоги до використання трудових ресурсів.

Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва.

Шляхи вдосконалення використання трудових ресурсів безпосередньо пов'язані з аналізом забезпеченості підприємства кадрами, використанням фонду робочого часу, аналізом продуктивності праці, тому вивчення проблем вдосконалення використання трудових ресурсів на підприємстві має важливе значення для його успішного функціонування [1].

Процес вивчення і аналізу ефективності використання персоналу на підприємствах складається з наступних етапів: вивчення і оцінка забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів трудовими ресурсами в цілому, а також за категоріями і професіями; визначення і вивчення показників плинності кадрів; виявлення резервів трудових ресурсів, більш повного і ефективного їх використання.

Вирішальну роль в підвищенні ефективності праці грає продуктивність праці. Рівень і динаміка продуктивності праці знаходяться в залежності від багатьох факторів, обумовлених організаційними, технічними і економічними умовами розвитку виробництва і торгівлі.

Всі фактори, що впливають на продуктивність праці, можна поділити на зовнішні і внутрішні (галузеві) фактори. Така класифікація чинників важлива для виявлення резервів і шляхів зростання продуктивності [2].

Зовнішні фактори не піддаються контролю з боку підприємства, хоча і надають непрямий вплив на результати його діяльності, в тому числі і на рівень витрат праці. До них відносяться рівень розвитку виробництва товарів і насиченості ринку товарною масою, динаміка грошових доходів населення і роздрібних цін на товари, зміна кон'юнктури ринку, конкуренція на ринку та ін.

На внутрішні (галузеві) фактори підприємство може надавати активний вплив, зокрема, змінювати їх вплив на продуктивність праці виходячи з поставленої в відповідному періоді мети і наявних можливостей її досягнення. До внутрішніх факторів належать: стан матеріально-технічної бази і рівень технічної оснащеності торгового підприємства; організація та рівень

механізації праці; організація торгово-технологічного процесу і форми продажу товарів; кваліфікація працівників, умови праці, плинність кадрів; система матеріального стимулювання праці і т.п.

Однією з умов успішного і ефективного використання персоналу є раціональне комплектування штату підприємства. Таку тонку справу, як підбір, розстановка і виховання кадрів вимагають вміння своєчасно розглянути в людині організаторські здібності, побачити в ньому такі риси, які необхідні справжньому керівнику. З цією функцією цілком здатні впоратися працівники кадрових служб за умови чіткого розмежування їх компетенції, якщо відділи кадрів будуть укомплектовані фахівцями відповідної кваліфікації: юристами, психологами, економістами, соціологами і ін.

Поряд з веденням загального діловодства з оформлення документів, кадрові служби повинні значну частину робочого часу присвячувати вивченню джерел поповнення кадрами, поліпшення підбору якісного складу персоналу. Слід пам'ятати, що цей процес зводиться до визначення придатності кандидата для виконання обов'язків по конкретній роботі (посади). Він включає такі етапи, як оцінка ділових якостей кандидатів, визначення їх відповідності вимогам, необхідним для виконання обов'язків по конкретній посаді, прийняття відповідних рекомендацій для доповіді керівнику підприємства. Розстановка кадрів, на відміну від їх підбору, полягає в тому, щоб працівники були зайняті по своїй спеціальності і кваліфікації, це найважливіша умова підвищення продуктивності праці [3]. Таким чином, застосовуючи науково обґрунтовані форми і методи підбору і розстановки кадрів можна домогтися високих результатів у поліпшенні якісного складу керівників і фахівців і на цій основі сформулювати їх дієвий резерв.

Література:

1. Рульєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. Управління персоналом: навч. посібник. К.: Кондор, 2013. 309 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.
3. Березін О.В. Економіка підприємства. К.: Знання, 2009. 390 с.

МЕНЕДЖМЕНТ-МАРКЕТИНГ ЯК ВАЖІЛЬ КЕРУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Бодра Ю.А.

*Науковий керівник: Попова А.М., к.т.н, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Глобальні зміни потребують від підприємств нових ефективних рішень, а для цього недостатньо лише коштів та нових технологій, потрібні зміни і у роботі персоналу та роботі з персоналом (не тільки відділів кадрів, а й безпосередніх керівників).