

УДК 658.3.07: 658.336

Н. Й. Басюркіна,

доктор економічних наук, доцент,
завідувач кафедри управління бізнесом
Одеської Національної академії харчових технологій
вул. Канатна, 112, м. Одеса, 65039, Україна,
e-mail: nbas@email.ua

Л. Н. Мартолога,

магістрант кафедри управління бізнесом
Одеської Національної академії харчових технологій
e-mail: martologa96@ukr.net

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

У статті проаналізовані процеси ефективного використання персоналу на підприємствах України. Розглянуто поняття робоча сила, трудові ресурси. Проаналізовано атрибутивну характеристику робочої сили та розміщення трудових ресурсів за галузями України. У статті досліджено проблемні питання управління ефективністю використання персоналу підприємства.

Ключові слова: персонал, ефективність, використання персоналу, трудові ресурси, робоча сила.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективність використання персоналу є одним з основних чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства. При цьому, його слід розглядати у комплексі з такими складовими як фінансовий стан, виробництво, організація, оскільки у поєднанні вони мають вирішальний вплив на конкурентоспроможність підприємства. В умовах реформування економіки оцінка ефективності, а також використання кадрів потребує активної уваги, адже ця проблема залежить від використання робочого часу, продуктивності праці, рівня зайнятості у виробництві, плинності кадрів тощо. Для того, щоб встановити шляхи раціонального використання резервів праці, необхідно виявити не тільки їх кількісні, але й якісні параметри (віковий, освітній та професійний склад). Важливе значення при цьому має професійно-кваліфікаційний рівень незайнятого населення і виявлення потреби господарства у працівниках різних спеціальностей, тобто попит і пропозиція на робочу силу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема ефективного використання робочої сили досить широко розкривається в роботах як

вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Такі вчені, як М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк, М. Й. Шиян, займаються вивченням ролі та значення персоналу підприємства. В своїх дослідженнях вони звертають нашу увагу на те, що у ринкових умовах рівень ефективності і конкурентоспроможності підприємства залежить від його працівників. Рівень розуміння керівництвом значимості людського фактору у розвитку організації має визначальний вплив на ефективність праці, а отже і на ефективність роботи підприємства в цілому. Важливий внесок у вітчизняну економічну науку зробили: А. Г. Бабенко, О. А. Богуцький, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, В. С. Дієсперова, Н. І. Єсінова, Є. В. Касимовський, М. К. Долгушкін, В. Г. Новіков та інші.

В умовах перехідної економіки важливою проблемою є виснаження робочої сили та неефективність її зайнятості. Внаслідок простоювання підприємств, велика кількість працівників втратили високу кваліфікацію. Багато із них змінили професію або виїхали за кордон. Доцільно вважати, що якість робочої сили також знаходиться на низькому рівні.

Постановка завдання. Метою даної статті є визначення сутності персоналу підприємства та аналіз проблеми раціонального його використання.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасних умовах ринкових відносин ефективність використання персоналу заслуговує на особливу увагу з боку організацій. Воно покликане бути помічником керівників вищої ланки управління у визначення кадрових ресурсів і можливостей організації, є основою розробки способів збільшення ділової активності підрозділів, виявлення резервів ефективності їхньої господарської діяльності, соціологічних досліджень і впровадження їх результатів. Управління персоналом – багатогранний і виключно складний процес, що має специфічні особливості й закономірності. Знання їх вкрай необхідне керівникам і спеціалістам сучасного виробництва, працівникам кадрових служб і соціального розвитку для постійного забезпечення підвищення якості та ефективності праці.

Управління персоналом містить у собі цілий комплекс заходів, пов'язаних з професійним просуванням працівників та формуванням персоналу, а також його плануванням, аналізом показників праці, витрат на персонал, вивченням ринку трудових ресурсів, а також внутрішніх джерел розвитку персоналу, забезпеченням соціально-психологічних умов взаємодії підрозділів, взаємовідносинами у колективі, запобіганням конфліктів.

Управління персоналом орієнтується на визначення стратегічно важливих функцій щодо планування персоналу, його відбору, маркетингу і

розвитку. Однак, більшість керівників підприємств усе ще не приділяють значної уваги даному елементу управління персоналом.

Отже, персонал є важливою складовою ресурсного забезпечення діяльності підприємства, основною рушійною силою виробництва. В основу існуючої кваліфікації персоналу підприємства покладений принцип участі працівників у виробничій діяльності, тобто функціональний критерій.

Для ефективного використання персоналу розроблені системи управління персоналом. Вони включають розгалужену низку функціональних систем, покликані вирішувати широке коло завдань з формування трудового колективу, його розвитку, вдосконалення трудових відносин, стимулювання праці, вироблення стратегії управління персоналом, забезпечення сприятливих умов для досягнення високих виробничих результатів.

Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві [1, с. 30]. Персонал підприємства являє собою сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних рівнів, зайнятих на підприємстві, які входять до його облікового складу. В облікову кількість штатних працівників включаються усі наймані працівники, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше [2, с. 123].

Робоча сила відіграє важливу роль у формуванні конкурентоспроможності підприємства. Забезпечення підприємства кадрами в достатній кількості відповідно до їх рівня кваліфікації, їхнє раціональне використання, рівень продуктивності праці має велике значення для підвищення ефективності виробництва. Контраст між працівниками та іншими видами ресурсів підприємства полягає в тому, що найманий робітник має можливість відмовитися від запропонованих йому умов праці або, якщо це доречно, забажати деяких змін. Тобто, працівники є головним ресурсом для кожного підприємства, від якості і ефективності якого залежать результати діяльності установи. Аналіз рівня забезпеченості підприємства персоналом проводять для того, щоб виявити внутрішні резерви економії робочої сили у зв'язку з певними факторами (раціональне розміщення працюючих, їхнє навантаження і використання відповідно до кваліфікації). При аналізі чисельності працівників визначається абсолютна та відносна забезпеченість підприємства робочою силою, а також вплив зміни показника на виконання виробничих програм.

Робочу силу підприємства характеризують кількісно та атрибутивно. Кількість визначається чисельністю працівників, що характеризує потенційну масу живої праці, яку має суспільство в даний момент часу для задоволення власних потреб, в тому числі для його відтворення [3]. До атрибутивних характеристик належать професійний склад, досвід роботи, стан здоров'я, вік, кваліфікація, знання, активність. Від'ємний природний приріст, механічна рухомість населення та інтенсивний відтік осіб молодого віку за кордон, сприяє деформації вікової структури працездатних та зменшенню приросту робочої сили. Нерівномірне розміщення трудових ресурсів в різних регіонах країни, низька ефективність використання робочої сили зумовлює потребу в їх раціональному використанні. Для розв'язання, досить поширеної у наш час, проблеми, слід впровадити працезберігаючі технології. У галузях матеріально виробництва, яке задовольняє потреби суспільства, на ручних роботах зайнята значна кількість робітників, котрі з підвищенням рівня механізації та автоматизації будуть звільнені. У галузях матеріального виробництва зайнято майже 74 % населення України. Перше місце за кількістю працівників посідали промисловість і будівництво – 24,3 %; далі сільське й лісове господарство – 22,5 %; освіта, охорона здоров'я, культура, мистецтво, наука і наукове обслуговування – 17,3 %; транспорт і зв'язок – 6,1 %; торгівля, громадське харчування, матеріально-технічне забезпечення, збут, заготівля – 6,9 %; житлово-комунальне господарство, побутове обслуговування населення – 3,4 %. В апараті органів державного, кооперативного та громадського управління, кредитування і державного страхування зайнято понад 3,0 % [4].

Підвищення ефективності праці є основою економічного зростання, адже воно веде до зниження питомих витрат, підвищення конкурентоспроможності продукції, збільшення обсягу продажів і прибутковості, а внаслідок цього – до зростання інвестицій у створення нових робочих місць, підвищення ціни праці й подальшого збільшення її продуктивності. Найвищий рівень забезпеченості трудовими ресурсами у західних областях, у зв'язку зі значною густотою сільського населення. У східних та південних областях, цей рівень дещо менший. Проте, через економічне становище нашої країни, частина фахівців мігрують за кордон з надією знайти роботу за фахом, інша частина змінює професію. Через це, деколи багата країна на висококваліфіковані кадрові ресурси – втрачає свій потенціал.

Добробут людей визначають їх доходи, тому вагомим є формування власної політики підприємства у сфері доходів, яка передбачала б ефек-

тивну систему зайнятості та винагороди за працю, соціальний захист працівників і цим забезпечувала б їх достойний рівень життя. Рівень життя – це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб [5]. Проблему формування ефективної зайнятості, слід вирішити використовуючи принцип вирівнювання навантаження на одного працівника з урахуванням регіонального ступеня обсягів виробництва. У зв'язку з поступовим підвищенням рівня механізації та автоматизації, виробництво потребує постійного підвищення якості робочої сили. Важливою умовою високопродуктивної роботи є вища освіта, спеціальні знання, професійні навички та творчий підхід. На сьогоднішній день, кількість робітників з вищою та технічною освітою становлять 90 % усіх зайнятих, і цей показник поступово зростає; а освіта жінок знаходить на одному рівні з освітою чоловіків.

Під використанням персоналу слід розуміти комплекс заходів, що спрямований на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників.

До передумов підвищення ефективності використання персоналу в системі управління підприємством необхідно відносити ефективне застосування інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці; забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці [1, с. 147].

Нами визначені критерії ефективності використання персоналу, що необхідні для вироблення стратегії управління ним, для постановки та розв'язання питань їх раціоналізації:

1) часткові, локальні – найменші затрати живої праці на виробництво продукції, найменші затрати матеріальних фінансових ресурсів; найвища рентабельність виробництва; найменша собівартість продукції;

2) узагальнюючі – високі темпи продуктивності праці, високі темпи впровадження НТП, найвищі показники використання основних фондів;

3) якісні – найкращі умови праці персоналу, дотримання норм і нормативів з праці, випуск продукції вищої якості за оптимальної собівартості.

Відмітимо, що на ефективність використання персоналу в апараті управління, інженерних службах, у штаті робітників підприємства впливає на скорочення трудових затрат на одиницю продукції, що безпосередньо позначається на зниженні фінансових витрат.

Використання персоналу являє собою комплекс заходів, спрямованих на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників. Цей процес повинен відповідати цілям організації, не ігнорувати інтереси працівників і дотримуватись законів про працю.

Рациональне використання персоналу має забезпечити:

- оптимальну зайнятість працівників і стабільне та рівномірне їх завантаження протягом робочого періоду (тижня, місяця);
- відповідність трудового потенціалу працівників вимогам робочого місця, посади;
- періодичну зміну одного робочого місця на інше з метою забезпечення різноманітності виконуваних робіт і можливості гнучкого маневрування в процесі виробництва;
- максимальну можливість виконання на робочому місці різних операцій, чергуючи навантаження різних груп м'язів людини.

До передумов підвищення ефективності використання персоналу в системі управління підприємством необхідно відносити ефективне застосування інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці; забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці [2, с. 37].

Існують критерії ефективності використання персоналу, що необхідні для вироблення стратегії управління ним, для постановки та розв'язання питань їх раціоналізації:

1) часткові, локальні – найменші затрати живої праці на виробництво продукції, найменші затрати матеріальних фінансових ресурсів; найвища рентабельність виробництва; найменша собівартість продукції;

2) узагальнюючі – високі темпи продуктивності праці, високі темпи впровадження НТП, найвищі показники використання основних фондів;

3) якісні – найкращі умови праці персоналу, дотримання норм і нормативів з праці, випуск продукції вищої якості за оптимальної собівартості [4].

Треба відмітити, що ефективність використання персоналу в апараті управління, інженерних службах, у штаті робітників підприємства впливає на скорочення трудових затрат на одиницю продукції, що безпосередньо позначається на зниженні фінансових витрат.

До показників, які характеризують використання персоналу на рівні підприємства, належать продуктивність праці як основний показник; рівень використання фонду робочого часу; стан трудової дисципліни та рівень плинності кадрів; кількість та питома вага працівників, зайнятих ручною працею; якісна відповідність персоналу вимогам виробництва та зайнятим посадам; відносна та абсолютна кількість працівників, вивільнених з виробництва.

При цьому продуктивність праці вимірює рівень ефективності менеджменту персоналу підприємства, вона відображає здатність системи управління персоналом та організацією взагалі забезпечувати певний результат за різноманітних умов і можливостей.

З переходом підприємств до ринкової економіки змінюється методологія вимірювання ефективності, яка базується не лише на економічних показниках розрахунку співвідношення витрат на персонал і отриманих результатів (визначаючи рентабельність використання персоналу), а відображає, перш за все, ступінь досягнення поставлених цілей в області управління персоналом. Загалом система показників ефективності має:

- відображати витрати всіх видів ресурсів, що споживаються на підприємстві;
- створювати передумови для виявлення резервів підвищення ефективності виробництва;
- стимулювати використання всіх наявних резервів на підприємстві;
- готувати інформацію щодо ефективності виробництва всіх ланок управлінської ієрархії;
- виконувати критеріальну функцію [4].

В свою чергу, ефективність використання персоналу в системі управління підприємством залежить від різних чинників:

- 1) науково-технічних, що пов'язані з рівнем розвитку і використання засобів виробництва;
- 2) організаційних, серед яких є удосконалення структури управління та змістовності праці;
- 3) економічних, що пов'язані з економічними методами управління персоналом;
- 4) соціальних, що зумовлені системою соціально-економічних та соціально-трудова відносин.

Висновки та пропозиції. Проаналізувавши основні проблеми ефективного використання персоналу підприємств в Україні, можна зробити деякі висновки щодо їх раціонального використання. Для підвищення ефективності використання кадрів на підприємстві, роботодавці мають докладати досить зусиль, наприклад, підвищити рівень кваліфікації, покращення умов праці, соціальне забезпечення та інше. Перш за все, підприємець має бути націлений не на отримання прибутку, за рахунок працюючих, а за рахунок мінімізації витрат та ефективного використання робочого часу. Звісно, якщо кожен бути піклуватися про робочу силу підприємства, то і це підприємство буде приносити більше прибутку, а відтак буде розширюватися і створювати нові робочі місця. Отже, щоб робоча сила підприємства раціонально використовувалися, в цьому мають бути зацікавлені обидві сторони, і працівники, і роботодавці. Тому, коли кожен намагатиметься щось покращити на своєму підприємстві, то і на всій території України показники значно зміняться, тобто працюючі не будуть шукати роботу за кордоном, а будуть підвищувати показники конкурентоспроможності, рівня кваліфікації працівників на території своєї країни, а відтак і збільшиться кількість кваліфікованих працівників.

Виходячи із проведеного аналізу, можна зробити висновок про те, що ефективність використання персоналу в системі управління підприємством буде досягнута завдяки:

- 1) по-перше, оптимальній зайнятості персоналу, тобто стабільному та рівномірному завантаженню протягом робочого часу (періоду);
- 2) по-друге, відповідності трудового потенціалу персоналу вимогам робочого місця, посади;
- 3) по-третє, періодичній зміні одного робочого місця на інше, що урізноманітнить діяльність працівників та можливість гнучкого маневрування в процесі виробництва.

Список використаної літератури

1. Богданова Т. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [Навчальний посібник] / Т. І. Богданова, Л. В. Іванова. – Частина І. – Одеса : Ротапринт, 2010. – 162с.
2. Кіндрацька Г. І. Економічний аналіз : теорія і практика : [підручник] / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній. – Львів : «Магнолія 2006», 2008. – 440 с.
3. Замчевська Н. В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / Н. В. Замчевська, А. П. Пушка, І. П. Паславський. – [Елек-

- тронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm (дата 23.07.2016). – Назва з екрану.
4. Трудові ресурси України, їх структура. Проблеми забезпеченості трудовими ресурсами окремих регіонів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://studopedia.su/16_151856_trudovi-resursi-ukraini-ih-struktura-problemi-zabezpechenosti-trudovimi-resursami-okremih-regioniv.html (дата 23.07.2016). – Назва з екрану.
 5. Поняття і показники рівня життя. – [Електронний ресурс]. – <https://books.br.com.ua/1297> (дата 23.07.2016). – Назва з екрану.

Стаття надійшла 21.09.2016 р.

Н. О. Басюркина,

доктор экономических наук, доцент,
заведующий кафедры управления бизнесом
Одесской Национальной академии пищевых технологий
ул. Канатная, 112, г. Одесса, 65039, Украина,
e-mail: nbas@email.ua

Л. Н. Мартолога,

магістрант кафедри управління бізнесом
Одеської Національної академії харчових технологій
e-mail: martologa96@ukr.net

ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

В статье проанализированы процессы эффективного использования персонала на предприятиях Украины. Рассмотрены понятия рабочая сила и трудовые ресурсы. Проанализирована атрибутивная характеристика рабочей силы и размещения трудовых ресурсов по отраслям Украины. В статье рассмотрены проблемные вопросы управления эффективностью использования персонала предприятия.

Ключевые слова: персонал, эффективность, использование персонала, трудовые ресурсы, рабочая сила.

N. J. Basiurkina,

Doctor of Economics, Associate Professor,
Head of the Business Administration Department
of Odessa National Academy of food technologies,
112, Kanatna Str., Odessa, 65039, Ukraine,
e-mail: nbas@email.ua

L. N. Martologa,

e-mail: martologa96@ukr.net

ISSUES OF EFFECTIVE USE OF PERSONNEL AT UKRAINIAN ENTERPRISES

The article analyzes processes of effective use of personnel at enterprises of Ukraine. The concept of labor force, labor resources is considered. The attributive characteristic of the labor force and allocation of labor resources by branches of Ukraine is analyzed. The article examines the problem questions of management of the use of personnel of enterprise efficiency.

Keywords: personnel, efficiency, personnel use, labor resources, labor force.

References

1. Bohdanova, T. I. & Ivanova, L. V. (2010). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : navchalnyi posibnyk* [Labour economics and social and labour relations : manual]. Odessa : Rotaprint. [in Ukrainian].
2. Kidratska, H. I., Bilyk, M. S. & Zahorodnii, A. H. (2008). *Ekonomichnyi analiz : teoriia i praktyka : Pidrychnyk* [Economical analysis : theory and practice : manual]. Lviv : “Mahnoliia 2006”. [in Ukrainian].
3. Zamchevska, N. V., Pushka, A. P. & Paslavskiy, I. P. *Analiz efektyvnosti vykorystannia resursiv na pidpryemstvi* [Analysis of effectiveness of resource use at the enterprise]. Retrieved from : http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm. [in Ukrainian].
4. *Trudovi resursy Ukrainy, yikhnia struktura. Problemy zabezpechennosti trudovymy resursamy okremykh rehioniv* [Ukrainian labour resources. Problems of providing labour resources of individual regions]. Retrieved from : http://studopedia.su/16_151856_trudovi-resursi-ukraini-ih-struktura-problemi-zabezpechennosti-trudovimi-resursami-okremih-regioniv.html. [in Ukrainian].
5. *Poniattia i pokaznyky rvnia zhyttia* [Category and indexes of Life level]. Retrieved from : <https://books.br.com.ua/1297>. [in Ukrainian].