

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ І
МЕНЕДЖМЕНТУ**

**КАФЕДРА ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА,
БІЗНЕСУ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

РОМАНОВА РУСЛАНА РОМАНІВНА

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної (магістерської) роботи

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА
ПІДПРИЄМСТВІ**

*спеціальність 073 «Менеджмент»
(освітньо-професійна програма «Менеджмент і адміністрування»)*

**Науковий керівник: к.е.н., доцент
Подольська Ольга Василівна**

Харків – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах невинної конкуренції, процесів глобалізації зростає і значення усіх факторів впливу на результати виробничої діяльності.

Людина є центральною ланкою у системах виробництва та економічних відносинах. Саме людські ресурси є основою визначення цілей та напрямів розвитку виробництва. Трудові ресурси, у розрізі об'єкта управління, є сукупністю елементів, що означають населення, яке наділене фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями для роботи у секторі національної економіки, формуванні, розподілі та використанні його благ, а також взаємодіє з фінансовими, матеріальними, природними ресурсами, підлягає впливу та організації з боку суб'єктів управління різного рівня.

Ефективність будь-якої економічної діяльності залежить від якості трудових ресурсів, їх компетенції, а також способів використання даного ресурсу у процесі виробництва. На сьогоднішній день фактором довгострокової конкурентоспроможності підприємства стають саме інвестиції у людські ресурси.

Однією з найскладніших категорій економіки є організація ефективного використання трудових ресурсів: з боку роботодавців цей сегмент потребує найбільших витрат, і в той же час є засобом досягнення поставлених цілей та отримання бажаного результату виробництва.

Управління персоналом на підприємстві є фундаментом його діяльності. Оцінити ефективність організації праці дозволяють результати підприємницької діяльності та конкурентоспроможність. Головним завданням управління трудовими ресурсами є мінімізація витрат на формування та утримання трудових ресурсів та

максимізація результатів від їх використання.

Роль та значення персоналу з кожним роком істотно зростає, особливо на фоні становлення ринкових відносин. Виробництва носять інвестиційний характер та базуються на високій наукоємності, пріоритетними напрямками стають значимість кожного працівника, творчий та інноваційний підхід, цінність професіоналізму. Це призводить до значимих змін у принципах, методах та соціально-психологічних аспектах формування способів управління трудовими ресурсами.

Саме тому актуальність теми організації використання трудових ресурсів на підприємстві обґрунтована та потребує наукових та практичних досліджень.

Теоретичні основи наукового аналізу проблем мотивації, стимулювання і заробітної плати було використано в працях зарубіжних економістів: С. Адамса, В. Врума, Ф. Герцберга, Е. Лока, Е. Лоулера, Д. Макклеланда, А. Маслоу, М. Мескона, У. Петті, Д. Рікардо та інших.

У вітчизняній економічній літературі дослідженню питань, пов'язаних з організацією управління трудовими ресурсами присвячені роботи П.Р. Алієвої, Д.П. Богині, Т.В. Голубевої, С.С. Гринкевича, Т.В. Давидюк, Б.М. Данилшина, І.І. Дубинської, Є.П. Качана, Л.С. Кондратюка, О.В. Крушельницької та інших.

Внесок учених у розробку теоретичних положень та рекомендацій з приводу підвищення ефективності управління персоналом в реаліях сьогодення вагомий, та можна зазначити, що існують ще аспекти, які потребують подальших наукових досліджень та розробок. Цим і зумовлений вибір теми кваліфікаційної (магістерської) роботи, її мета та основні завдання.

Мета кваліфікаційної (магістерської) роботи

полягає у розробленні рекомендацій практичного характеру, щодо удосконалення організації використання трудових ресурсів.

У відповідно до мети дослідження було поставлено такі **завдання**:

- визначення ролі трудових ресурсів на підприємстві,
- визначити найбільш ефективні форми залучення трудових ресурсів на підприємство,
- проаналізувати вектори продуктивності та ефективності праці,
- проаналізувати найбільш ефективні методи організації використання трудових ресурсів на підприємстві,
- запропонувати напрямки підвищення ефективності організації використання трудових ресурсів.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та практичні аспекти підвищення ефективності управління трудовими ресурсами на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес формування системи управління трудовими ресурсами підприємства.

Теоретичну та методичну основу дослідження становлять положення сучасної економічної теорії, фундаментальні праці зарубіжних та вітчизняних вчених з питань управління трудовими ресурсами, статті глобальної інформаційної мережі Internet, матеріали досліджень автора.

Інформаційною базою дослідження виступають законодавчі акти України, дані вітчизняної та зарубіжної офіційної статистики, звіти організацій.

Наукова новизна дослідження полягає у розробці рекомендацій з приводу підвищення ефективності організації використання трудових ресурсів в умовах трансформації механізмів господарювання, а саме: удосконалено технології підвищення ефективності праці

шляхом обґрунтування шляхів раціоналізації витрат та підвищення рівня їх окупності.

Практична значимість роботи. Підсумовані і узагальнені результати аналізу наукових праць та практичні рекомендації сформовані у кваліфікаційній (магістерській) роботі дозволяють на високому теоретично-методичному рівні представити напрямки розвитку ринку праці, окремих видів впливу на управління трудовими ресурсами, пріоритетні напрями розвитку програм мотивації праці, ефективності використання трудових ресурсів та співвідношення витрат на трудові ресурси до сукупного результату виробництва.

Апробація результатів дослідження. Основні положення кваліфікаційної (магістерської) роботи доповідалися і обговорювалися на міжнародних науково-практичних конференціях: XIII-му Міжнародному форумі молоді «Молодь і сільськогосподарська техніка в XXI сторіччі» (6-7 квітня 2018 року, м. Харків) та VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи» (7 квітня 2018 року, м. Харків). Отримані результати і матеріали проведеного дослідження опубліковані в 3 наукових працях.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна (магістерська) робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Виконана на 103 сторінках комп'ютерного тексту, містить 14 таблиць та 7 рисунків. Список використаних джерел налічує 75 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

У першому розділі «Науково-теоретичні засади організації використання трудових ресурсів» розглянуто: сутність поняття «трудові ресурси», значення, функціонал та роль трудових ресурсів на підприємстві, методи та проблеми організації використання трудових ресурсів на підприємстві.

У другому розділі «Сучасний стан системи організації використання трудових ресурсів на підприємстві» представлено: організаційно-економічну характеристику підприємства, аналіз виробничого потенціалу; аналіз трудових ресурсів та мотивації персоналу.

У третьому розділі «Удосконалення системи організації використання трудових ресурсів на підприємстві» наведено: шляхи покращення використання трудових ресурсів та зростання продуктивності праці; заходи щодо стимулювання та мотивації праці персоналу; соціально-економічну ефективність запропонованих заходів.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній (магістерській) роботі здійснено узагальнення та запропоновано вирішення актуальної наукової проблеми – визначення теоретико-методологічних основ формування системи управління трудовими ресурсами на підприємствах в умовах зростання внутрішніх та зовнішніх загрозливих факторів. На основі зазначеного сформовано висновки стосовно теоретичного, методичного та науково-практичного характеру відповідно до поставленої мети:

1. Систематизація теоретичних аспектів управління трудовими ресурсами зробила можливим обґрунтувати підхід до терміну «трудові ресурси», як економічної та соціальної категорії, яка охоплює поняття сукупності працівників, яким притаманні кількісні та якісні характеристики, що відображають можливості їх результативної трудової діяльності у розрізі організаційної одиниці. З'ясовано, що трудові ресурси – це сукупність працездатного населення, яке розташовується постійно чи тимчасово у тому чи іншому регіоні та у силу своїх кваліфікаційних, професійних та фізичних можливостей може бути зайняте у виробництві товарів чи наданні послуг.

2. Аналіз закордонного досвіду управління трудовими ресурсами доводить, що ріст рівня конкурентоспроможності країни в цілому прямо залежить від швидкості створення економічно-організаційних умов для становлення «економіки знань», що передбачає підвищення якісних характеристик трудового потенціалу. Невпинний розвиток інформаційних технологій, які трансформують знання в інформацію дають можливість ефективно впроваджувати технологічні нововведення в усіх сферах суспільної діяльності. Ефективним механізмом

у здобутті позитивного результату стане поєднання українського і зарубіжного методів управління трудовими ресурсами.

3. Висунута пропозиція застосування методики рангової оцінки ефективності управління трудовими ресурсами на основі ранжування за такими показниками: рівень економічної активності, рівень безробіття, зайнятості, розподіл зафіксованих безробітних на одне робоче місце, рівень прийому на роботу та вибуття з роботи співробітників, рівень професіональних знань, підвищення кваліфікації, рівень інвестицій та середня заробітна плата штатних працівників.

4. Проведена оцінка асиметрії управління трудовими ресурсами у розрізі країни. На жаль, тенденція до зниження економічно-активного населення спостерігається у областях України з аграрною спрямованістю господарства. Якщо центральні та східні області мають показники близько 65 %, то західна Україна 58-60 %.

5. Актуально зазначити, що в ході аналізу впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на формування трудового потенціалу важливим є постійний, систематичний моніторинг наявних ресурсів, проведення їх соціально-економічної оцінки та аналіз значущих факторів впливу.

6. Обґрунтовано стратегічні орієнтири трансформування систем управління персоналом під впливом кризових явищ.

7. Відображено заходи мотивації трудової діяльності з погляду основної складової управління трудовими ресурсами в умовах загострення впливу кризових явищ зовнішнього та внутрішнього середовища. Обґрунтовано, що характер підвищення мотивації праці на рівні підприємства та досягнення максимального рівня ефективності є можливим на основі внутрішніх та

зовнішніх факторів, що спровоковані самою трудовою діяльністю: змістовність роботи, чіткі обриси досягнень, прагнення до кар'єрного зростання, почуття відповідальності та реалізації у роботі, стиль керівництва, умови праці, клімат у колективі, винагороди, імідж та професійний статус.

Підвищення вмотивованості праці має базуватися на ролі людського фактора у високоякісному господарюванні, покращенні віддачі усіх ресурсів, що спрямовані на кінцевий результат.

8. Обґрунтування набули і напрямки зростання ефективності управління трудовими ресурсами підприємства. Необхідно обрати стратегічні аспекти, що активізуються у трьох векторних напрямках: зростання сприятливих можливостей у галузі праці для розширення діапазону вибору, максимальне забезпечення комфортних та безпечних умов праці, підтримка розвитку працівників у процесі роботи, а також адресні дії з запобігання конкуренції. Також існує необхідність стимулювання таких факторів як боротьба з нерівністю, гарантування прав і свобод працівників, соціальний захист.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

1. Романова Р.Р. Людина як «важіль» управління соціально-економічними системами/ Р.Р. Романова // Матеріали другої міжнародної науково-практичної конференції «Управління розвитком соціально-економічних систем». – Харків: ХНТУСГ. 2019. – С. 52-53

2. Романова Р.Р. Мотивація в сільському господарстві / Р.Р. Романова, В.О. Курган // Вісник студентського наукового товариства навчально-наукового інституту бізнесу і менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства: збірник наукових праць. – Харків: ХНТУСГ, 2017. – Вип. 2. – С. 120-122.

3. Романова Р.Р. Роль управлінської інформації / Р.Р. Романова // Вісник студентського наукового товариства навчально-наукового інституту бізнесу і менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства: збірник наукових праць. – Харків: ХНТУСГ, 2017. – Вип. 2. – С. 121-122.

3. Романова Р.Р. Аналіз виробництва соняшнику в Україні / Р.Р. Романова, В.О. Курган // Вісник студентського наукового товариства навчально-наукового інституту бізнесу і менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства: збірник наукових праць. – Харків: ХНТУСГ, 2017. – Вип. 2. – С. 118-121.

АНОТАЦІЯ

Романова Р.Р Удосконалення організації використання трудових ресурсів на підприємстві

В кваліфікаційній (магістерській) роботі представлено вирішення науково-практичної задачі з розробки рекомендацій щодо вдосконалення організації використання трудових ресурсів на підприємстві.

За результатами дослідження з'ясовано, сутність поняття «трудові ресурси» як економічно-соціальної категорії, визначено роль ефективної організації праці для досягнення поставлених цілей, встановлено проблеми та ступені зв'язку між персоналом та результативністю виробництва.

Розроблено та запропоновано рекомендації з приводу удосконалення систем управління персоналом, зокрема методи стимулювання праці (мотивація), підбору персоналу, аналізу зовнішнього середовища трудових ресурсів, їх регіональне розташування, принципи класифікації.

Опрацьовано заходи щодо стимулювання та мотивації праці персоналу та обґрунтовано соціально-економічну ефективність запропонованих заходів.

Ключові слова: трудові ресурси, підприємство, умови праці, стимулювання праці, мотивація персоналу, продуктивність праці, заробітна плата.

ANNOTATION

Romanova R. Improving the organization of the use of labor resources in the enterprise

The master's thesis presents the solution of the scientific and practical problem of developing recommendations for improving the organization of the use of labor resources at the enterprise.

The research revealed the essence of the concept of "labor resources" as an economic and social category, identified the role of effective labor organization to achieve the goals, identified the problems and the degree of connection between staff and productivity.

Recommendations on the improvement of personnel management systems were developed and proposed, in particular methods of stimulating work (motivation), recruitment, analysis of the external environment of labor resources, their regional location, principles of classification.

Measures were taken to stimulate and motivate the work of staff and to substantiate the socio-economic effectiveness of the proposed measures.

Keywords: labor resources, enterprise, working conditions, stimulation of work, staff motivation, labor productivity, wages.