

**Годзь О. В.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ  
В КРИЗОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Нинішні кризові умови господарювання вимагають від працівників прояву активності у процесі виробництва, прийнятті та ухваленні певних рішень, що мають не лише тактичне, а й перспективне значення у процесі підприємницької діяльності господарюючих суб'єктів.

Кваліфіковані кадри на сучасних підприємствах вкрай необхідні, адже випуск та реалізація конкурентоздатної продукції залежить не лише від рівня технічного оснащення в організації, наявності передових технологій та певного досвіду роботи, а насамперед, від наявності висококваліфікованого персоналу, який має гідний досвід та навички згідно специфіки галузі, в якій функціонує підприємство.

Через вище зазначені обставини вкрай важливою проблемою в сучасних кризових умовах розвитку ринкових відносин в нашій державі є проблема підвищення ефективності управління кадрами на підприємствах України.

Дослідженню питань щодо управління трудовими ресурсами на підприємствах присвячені праці провідних вітчизняних та закордонних науковців таких як Амоша О. І., Балабанова Л. В. [1], Бондаренко Н. В., Дзюба С. Г., Журавльов П. В., Колпаков В. М., Крикавський Є. В., Леонова С. В., Лобанов А. А., Пагрушев В. Д., Петрова І. Л. [3], Поклонський Ф. Ю., Скударь Г. М., Томпсон А. А., Філіпшин І. В., Шекшня С. В. та інші науковці.

Потужним інструментом забезпечення конкурентоспроможності та розвитку сучасного господарюючого суб'єкта є система управління його кадрами, через це потрібно підвищувати ефективність системи управління персоналом (з урахуванням сучасних кризових умов господарювання та певних особливостей ведення господарської діяльності вітчизняних підприємств). Під конкурентоспроможністю

розуміють здатність підприємства господарювати ефективніше, ніж інші підприємства-конкуренти у визначеному сегменті ринку[2]. Конкурентоздатність персоналу, в свою чергу, є результатом його розвитку, котрий досягатиметься через застосування комплексу заходів, що охоплює професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, що досягається лише при наявності постійного поглиблення знань, вмінь та навичок персоналу.

Процес управління трудовими ресурсами має свої специфічні властивості та закономірності і, як будь-який процес, повинен мати системність та завершеність, в першу чергу, за допомогою комплексного рішення питань з управління кадрами, впровадження нових форм та передових методів у роботі з персоналом.

За своєю сутністю управління персоналом є «специфічною сферою управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, які входять у певні соціальні групи, трудові колективи». Разом із тим, управління персоналом є «багатогранним та виключно складним процесом, що характеризується специфічними особливостями та закономірностями» [1].

Зазначимо, що принципами управління персоналом є стійкі правила, положення та норми свідомої та підсвідомої діяльності людей на рівні інтуїції чи досвіду в процесі управління, а також базові фундації системного формування наукового підходу до управління персоналом. Ці принципи безпосередньо пов'язані із закономірностями функціонування даної системи наукового знання і при цьому відображають об'єктивну реальність та суб'єктивну складову людського фактора (цим пояснюється дуалістична природа формування принципів управління персоналом). Всі наведені принципи управління персоналом підприємства мають реалізовуватися у взаємодії, тоді буде досягнуто максимальний ефект, на який розраховує підприємець, започаткувавши власну справу.

На думку автора Петрова І.Л. має місце наступне твердження: «система управління трудовими ресурсами підприємств включає підсистеми: аналіз та планування персоналу; підбір та наймання персоналу; оцінка персоналу;

організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу; атестація і ротація кадрів; управління оплатою праці; мотивація персоналу; облік співробітників підприємства; організація трудових відносин на підприємстві; створення умов праці; соціальний розвиток; кадрова безпека» [3].

Необхідно відзначити, що для підвищення ефективності використання трудових ресурсів необхідно створювати робочі групи в межах колективу, які здатні саморегулюватись; розробляти довгострокові програми розвитку колективу, треба залучати співробітників до процесів керівництва та прийняття рішень; впроваджувати пропозиції, розроблені співробітниками колективу. Також, необхідно впроваджувати практику наставництва на підприємствах. Отже, впровадження вище наведених дій дозволить підприємству краще використовувати інтелектуальний потенціал своїх працівників, що сприятиме подальшому стрімкому розвитку підприємства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : моногр. / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. – Донецьк : [Дон НУЕТ], 2010. – 238 с.
2. Гринько Т. В. Управління конкурентоспроможністю підприємства: логістичний аспект / Т. В. Гринько // Зб. наук. праць Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка і менеджмент 2016: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку» : у 9 т. (м. Дніпропетровськ, 14–15 квітня 2016 р.). – Дніпро : Біла К. О., 2016. – Т. 6. – С. 64–66.
3. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом : реалії та перспективи / І. Л. Петрова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Т.2 : Управління персоналом в організаціях. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – С. 214–223.
4. Тімар І. В. Працевлаштування молодих спеціалістів як прояв соціальної відповідальності бізнесу / І. В. Тімар // Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції «Підвищення національної конкурентоспроможності: управлінські та науково-технологічні аспекти» – Симферополь-Ялта, 19–23 листопада 2013 року. – 2013. – С. 135–137.
5. Економічне управління підприємством : навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова ; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ : Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.