

**Погоріла Е. С.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**ВПЛИВ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПІДПРИЄМСТВА**

Ефективність діяльності підприємства багато в чому залежить від трудових ресурсів. Оскільки діяльність будь-якого підприємства безпосередньо залежить від використання і ефективного управління кадровим складом, то можна зробити висновок про те, що кадрове забезпечення є одним з головних ресурсів підприємства.

У сучасному світі розвиток економіки передбачає безліч підходів, які забезпечують підвищення як економічної, так і соціальної ефективності підприємства. До деяких із них можна віднести розвиток якісних трудових ресурсів. Посилення ролі наукових знань як стратегічного ресурсу і зростання впливу технологічних інновацій як ключових факторів успіху привели до того, що сьогодні в світі економічне зростання визначається тією часткою продукції і обладнання, яка містить прогресивні знання і сучасні рішення.

Трудові ресурси представляють собою працездатну частку населення, здатну надавати послуги і випускати матеріальні блага. Для підвищення ефективності роботи підприємств і збільшення обсягу виробництва має суттєве значення забезпеченість трудовими ресурсами та раціональне їх використання. Від забезпеченості трудовими ресурсами підприємства і ефективності їх використання також залежать своєчасність і обсяг виконуваних робіт [1].

Виробництво товарів і послуг в більшій мірі залежить від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та їхнім ефективним використанням. В ході аналізу трудових ресурсів визначають:

- забезпеченість підприємства кадрами за чисельністю, складом, рівнем кваліфікації та структурою;
- відповідність між професійним складом підприємства і рівнем кваліфікації;

- динаміку руху трудових ресурсів;
- використання робочого часу.

Забезпеченість підприємства кадрами визначається порівнянням фактичної кількості працівників за професіями і категоріями. У процесі аналізу безпосередньо вивчають зміни у складі робочих за віком, стажем роботи, освітою тощо. Оскільки різні категорії персоналу грають різну роль у процесі випуску продукції, а фахівці та керівники не приймають безпосередньої участі у випуску продукції, то перевищення їхньої чисельності може привести до перевищення фонду заробітної плати, зниження продуктивності праці і до загального погіршення трудових показників.

Недостатня забезпеченість підприємства трудовими ресурсами може бути компенсована за рахунок таких напрямків: інтенсифікація виробництва; зростання продуктивності праці; комплексної автоматизації та механізації виробничих процесів; впровадження нової більш продуктивної техніки; підвищення кваліфікаційного рівня управлінського персоналу; впровадження нових умов праці; удосконалення технології та організації виробництва [2].

З огляду на вищезазначене можна стверджувати, що в основі політики управління кадровим потенціалом повинні лежати наступні принципи:

- залучення на роботу висококваліфікованих фахівців з інновацій, підготовка власних фахівців високої кваліфікації в рамках основних інноваційних напрямків;
- створення умов, що сприяють професійному зростанню і закріпленню в найбільш кваліфікованих, перспективних співробітників, які вміють створювати, сприймати, розвивати і комерціалізувати інновації;
- вдосконалення управління економікою і освітою в цілому [3, 1].

Зміна пріоритетів суспільного розвитку та способів їхнього досягнення, робота в ринкових умовах вимагає постійного навчання кадрів з урахуванням освоєння ринкових механізмів, адаптації до нових соціальних умов, переквалі-

фікації у зв'язку зі структурними змінами розвитку виробництва і впровадженням сучасних технологій і прийомів праці.

Оскільки праця є найбільш активним елементом виробництва, вона дозволяє ефективно використовувати і дві інші складові виробництва – засоби праці і предмети праці.

Значення підвищення ефективності використання трудових ресурсів полягає в тому, що без цього національна економіка, всі її галузі, в тому числі і торгівля, не може бути конкурентоспроможною. З подальшим динамічним розвитком економіки значення підвищення ефективності використання трудових ресурсів буде зростати адекватно. Саме це багато в чому визначить конкурентоспроможне функціонування національної економіки та всіх її галузей.

Оцінка ефективності управління трудовими ресурсами необхідна для визначення досяжності цілей, що стоять перед торгівельним підприємством. У зв'язку з цим завдання керівництва полягає в організації роботи таким чином, щоб вона максимально відповідала потребам співробітників, дозволяла активізувати їх роботу і підвищити її ефективність, що забезпечує досягнення конкурентоспроможності при найменших витратах.

Таким чином, можна зробити висновок, що забезпеченість трудовими ресурсами та їх раціональне використання є ключовими факторами успішної роботи підприємства в сучасних умовах господарювання. Тому аналізу використання трудових ресурсів на підприємстві має приділятися достатньо пильна увага.

#### **Список використаних джерел:**

1. Махначова Н. М. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства [Електронний ресурс]. – URL: [http://www.economy-andsociety.in.ua/journal/8\\_ukr/54.pdf](http://www.economy-andsociety.in.ua/journal/8_ukr/54.pdf).
2. Череп А. В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств. [Електронний ресурс]. – URL: [http://www.agro-svit.info/pdf/15\\_2012/12.pdf](http://www.agro-svit.info/pdf/15_2012/12.pdf).
3. Замчевська Н.В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. [Електронний ресурс]. – URL: [http://www.rusnauka.com/1\\_NIO\\_2012/Economics/10\\_97894.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm)