

ВПЛИВ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Літвіненко Д. І.

*спеціальність 073 – Менеджмент, освітня програма «Менеджмент», 4 курс
науковий керівник: канд. техн. наук, доц., доцент кафедри менеджменту
інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин*

Пантелєєв М.С.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
м. Харків, Україна*

Одним з найбільш важливих елементів продуктивних сил та головним джерелом розвитку економіки є люди, тобто трудові ресурси, їхні навички, знання, освіта, досвід та професійна підготовка.

Людський фактор – в правильному поєднанні з природним і матеріально-технічним – є тією ланкою, яка формує основну силу становлення, розвитку і ефективного господарювання всіх соціально-економічних укладів.

Слід зауважити, що трудові ресурси підприємства є важливим ресурсом кожного підприємства, від якості та ефективного використання якого залежать результати продуктивної діяльності підприємства, тобто його конкурентоспроможність, випуск якісної продукції, стратегічний потенціал у майбутньому.

Правильне управління персоналом дозволяє підвищити ефективність використання устаткування, технологій, машин, механізмів на підприємстві, своєчасність виконання робіт, обсяг виробництва, прибуток, тобто підвищити всі економічні показники організації.

Перш за все, управління і аналіз трудових ресурсів є одним з напрямків економічної роботи на підприємстві, мета якої – підвищення ефективності виробництва при кращому використанні трудових ресурсів [1].

Треба зазначити, що саме від рівня компетентності трудових ресурсів, управління ними залежить основна фінансова діяльність підприємства.

Отже, одним із завдань управління кадрами є формування висококваліфікованого, відповідального персоналу з сучасним економічним мисленням та розвитком почуття професійного боргу.

Щоб працівники виконували свою роботу ефективно, необхідно надати їм соціальний захист, повний соціальний пакет, усі виплати, стабільність роботи. Співробітники мають бути впевнені у своєму майбутньому.

Одним із методів підвищення продуктивності праці є мотивація праці, стимулювання працівників. Мотивація праці є соціально-економічною основою активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їх трудової діяльності [2].

Тобто, персоналу необхідно пропонувати широкий вибір стимулів, які його зацікавлять, задля ефективної роботи на підприємстві.

Потрібен постійний ріст кваліфікації працівників, набуття великого досвіду та трудових навичок і вмінь.

Будь-яке підприємство має бути зацікавлене у стабільності трудового колективу, оскільки завдяки їй досягається за інших однакових умов вищий рівень продуктивності праці та зростає його економічний потенціал.

Отже, для того, щоб досягти найбільш ефективного управління трудовими ресурсами для високої продуктивності діяльності підприємства, необхідно: забезпечити соціальний захист та ефективність колективу; узгодити інтереси та потреби працівників з вимогами підприємства; забезпечити їх спроможність реалізувати цілі і завдання, що постійно змінюються у відповідності до вимог і запитів оточення функціонування організації, надати можливість підвищувати свою кваліфікацію та вдосконалення знань, використовувати мотиваційні методи стимулювання персоналу. Такі заходи будуть сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємства та розвитку потенціалу трудових ресурсів.

Перелік посилань:

1. Гетьман О. О. Економіка підприємства : Навчальний посібник / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.

2. Побережна Н. М. Напрямки удосконалення систем оплати праці персоналу підприємства / Н. М. Побережна, М. С. Пантелєєв, А. Г. Чижик // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. – № 25 (1134). – С. 104-110.