

УДК 331.522.4

**РОЛЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В ЕФЕКТИВНОМУ  
ФУНКЦІОНУВАННІ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**THE ROLE OF LABOUR RESOURCES IN EFFECTIVE  
FUNCTIONING OF ENTERPRISE'S RESOURCE POTENTIAL**

Дунда С.П.

Dunda Svitlana

Національний університет харчових технологій

**Анотація.** Розглянуто кількісні та атрибутивні характеристики трудових ресурсів підприємства. Визначено роль трудових ресурсів в підвищенні прибутковості та конкурентоздатності підприємства.

**Abstract.** Quantity and attributive characteristics of labour resources of the enterprise are considered. The role of labour resources in increase of profitability and competitiveness of ability of the enterprise is determined

**Ключові слова:** трудові ресурси, ресурсний потенціал, кількісні та атрибутивні характеристики.

**Key words:** labour resources, resource potential, quantity and attributive characteristics.

**Вступ.** Ефективність функціонування організації та її структурних підрозділів найбільшою мірою залежить від людини – безпосереднього учасника та керівника всіх процесів. В такому разі на перший план виходять інтелектуальні та професійні здібності, які визначають можливості підприємства ефективно функціонувати, тобто раціонально розподіляти

ресурси і одержувати відповідний ефект. Вивченням ролі та значення трудових ресурсів підприємства займається багато вчених, наприклад, Малік М.Й., Шпикуляк О.Г., Шиян М.Й. та інші. В своїх дослідженнях вони підкреслюють, що рівень ефективності і конкурентоспроможності підприємства у ринкових умовах залежить від його трудових ресурсів. Рівень розуміння керівництвом значимості людського фактору у розвитку організації має визначальний вплив на ефективність праці, а отже і на ефективність роботи підприємства в цілому. Таким чином, питання про роль трудових ресурсів у складі ресурсного потенціалу підприємства є актуальним.

**Постановка завдання.** Трудові ресурси виступають стимулюючим фактором ефективного розвитку сучасних підприємств. Недостатній, неадаптований кадровий потенціал суб'єктів господарювання є причиною низької ефективності праці. В статті розглянуто кількісні та атрибутивні характеристики трудових ресурсів підприємства як складової його ресурсного потенціалу.

**Результати.** Процес виробництва знаходиться у безперервному відтворенні ресурсів підприємства. При простому відтворенні їх кількісний і якісний склад не змінюється, а розширене відтворення передбачає відновлення виробництва у зростаючих масштабах та на періодично змінюваних техніко-технологічних засадах. Для такого відтворення в кожному наступному проміжку часу потрібні додаткові ресурси або ресурси більш високої якості. Підприємство може обрати екстенсивний шлях розвитку, коли відбувається його кількісний розвиток за рахунок кількісного збільшення обсягів ресурсів, необхідних для виробництва продукції, або воно може розвиватися інтенсивно. Якісний, або інтенсивний, шлях розвитку підприємства передбачає розширення виробництва на основі якісного поліпшення всіх його факторів, тобто раціонального використання всього ресурсного потенціалу. Він являє собою засоби, запаси, джерела, які є в наявності та можуть бути мобілізовані, приведені до руху, використаними для досягнення певних цілей, здійснення плану, вирішення якоїсь задачі, можливості окремої особи, суспільства,

держави у певній області [1, с.270]. Аналіз теоретичних джерел показав, що потенціал підприємства базується на різних ресурсах, а його величина залежить від кількості та якості ресурсів підприємства, оптимального їх сполучення. Таким чином, ресурсний потенціал являє собою можливості ресурсів, що можуть бути приведені до дії в процесі виробництва. Джерелами формування ресурсного потенціалу підприємства є природні ресурси виробничого призначення, основні та оборотні фонди підприємства, інформаційні, фінансові та трудові ресурси, які є найбільш складним видом ресурсів у складі ресурсного потенціалу підприємства.

Успіх роботи підприємства безпосередньо пов'язаний з вдалим вибором виду діяльності, навичками щодо роботи в ринкових умовах та наявністю достатньої кількості і якості ресурсів. Ресурси грають важливу роль для ефективної роботи підприємств, тому що вони є засобом для отримання прибутку. Розвиток виробництва, підвищення його ефективності досягається працею людей та їх соціально-економічною активністю. За результатами дослідження Світового Банку людський фактор забезпечує 64% економічного зростання в країнах з перехідною економікою, тоді як виробничі фактори – 16, природні чинники – 20% [2, с.8].

Економісти різних поглядів визнавали, що праця є одним із найголовніших факторів економічного розвитку, а носієм праці є людина – суб'єкт господарства. З другої половини ХХ століття вони почали використовувати терміни "людський фактор", "людський капітал". В Україні кілька десятиліть переважали кількісні показники трудових ресурсів, які були прирівняні до матеріально-сировинних факторів виробництва. Під впливом якісних змін в економіці, впроваджень наукових досягнень у виробництво, подальшого розвитку науково-технічної революції виникла потреба в перегляді суто кількісного підходу до трудових ресурсів.

За визначенням, трудовими ресурсами є населення у працездатному віці, яке у ресурсному аспекті зазвичай оцінюють за трьома параметрами: соціально-демографічному, професійно-кваліфікаційному та культурно-освітницькому [3,

с.30]. Як економічна категорія вони розглядаються деякими авторами [4, с.405; 5, с.57] як економічно активне, працездатне населення, частина населення, що володіє фізичними та духовними здібностями для участі в трудовій діяльності. Як планово-обліковий показник трудові ресурси - це працездатне населення в працездатному віці (чоловіки від 16 до 59 років, жінки у віці від 16 до 54 років), а також особи, що знаходяться за межами працездатного віку, але фактично працюють. Виключаються з трудових ресурсів непрацюючі інваліди I та II групи та особи у працездатному віці, які достроково вийшли на пенсію згідно встановлених пільг, пов'язаних з особливими умовами праці [5, с.58]. Трудові ресурси подібні до природних, тому що не зроблені штучно і первинно не є виробничими, вони мають обмежений час використання та вичерпуються. З іншого боку, подібні речовинним ресурсам, тому що людина як економічний ресурс є виробником трудових послуг і в цьому вона подібна до машини чи механізму. Як зазначалося, трудові ресурси є частиною населення певної території, а об'єктивними умовами існування всякої людини є потреби, які, в свою чергу, є вихідною категорією відтворення. Таким чином, трудові ресурси підприємства обумовлюють його розширене відтворення, є вирішальними у функціонуванні підприємства і основою ресурсного потенціалу.

Трудові ресурси 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 відтворення. Їх атрибутивними характеристиками є структура, знання, професійний склад, кваліфікація, навички, досвід роботи, стан здоров'я, освіта, здатність до творчості, активність, вік.

Від кількості та якості робочої сили залежить продуктивна здатність підприємства, разом з тим, підприємства самостійно визначають потребу у трудових ресурсах, їхню структуру та кваліфікаційний склад. Труд людини поступово замінюється машинним за рахунок комплексного перетворення техніки, технології, вдосконалення організації виробництва, праці та управління, рівня професійних знань та досвіду. Таким чином, робоча сила

взаємозамінна з іншими видами виробничих ресурсів, а її характеристики завжди адекватні виробленій продукції.

Функціями [6, с.89] людини як головного носія продуктивних сил є перетворювальна, відтворювальна, соціальна, впливу на економічне зростання. Перетворювальна функція лежить в основі цивілізаційного процесу і полягає в тому, що в процесі трудової діяльності людина опосередковує, регулює й контролює обмін речовин між собою і природою. Таким чином, все існуюче є результатом перетворювальної діяльності людини. Сучасний стан продуктивної сили людини створює набагато більше, ніж колишній, умов для відтворення розвинутої особистості з новою культурою й етикою праці й індивідуального споживання знань, товарів і послуг. Основою економічного зростання є підвищення ефективності праці: зростання продуктивності праці веде до зниження питомих витрат, підвищення конкурентоспроможності продукції, збільшення обсягу продажів і прибутковості, а на цій основі – до зростання інвестицій у створення нових робочих місць, підвищення ціни праці й подальшого збільшення її продуктивності.

В другій половині ХХ століття розпочався другий етап науково-технічної революції, в якому внаслідок зміни технології та наукомісткому виробництву, комп'ютерним технологіям змінюється якісний та кількісний склад ресурсного потенціалу підприємств, скорочується загальна чисельність низько кваліфікованого персоналу. Виробництво вимагає від робітників високої фахової майстерності, спроможності приймати самостійні рішення, навичок колективної взаємодії, відповідальності за якість продукції, творчості, фізичного, морально-психологічного й соціального здоров'я працівника. За результатами останніх досліджень здоров'я людини на 20% визначається генетичними чинниками, на 50% залежить від способу життя самої людини, ще на 20% - від екологічних умов і лише на 8-10% - від охорони здоров'я [6, с.65]. Таким чином, перша форма фізичного зносу здоров'я обумовлена погіршенням способу життя людини й навколишнього середовища. Запобігання цьому процесу припускає життєдіяльність людини в екологічно чистому середовищі, а

це можливо тільки в зростаючій економіці. Що стосується охорони здоров'я, тут прогрес спостерігається з появою інновацій, тобто нових знань у медицині, технологій і засобів лікування, профілактики захворювань.

Вирішальним чинником якості праці людини вважається рівень її освіти, це впливає на економічне зростання підприємства та країни в цілому. В Україні якість трудових ресурсів знижується внаслідок обмеженості доступу потенційних трудових ресурсів до освіти й знань, що обумовлено нестачею матеріальних ресурсів.

З об'єктивних причин зменшується кількість працюючих. Звільняються кваліфіковані робітники масових професій, залишається здебільшого неконкурентоспроможна робоча сила, нездатна вирішувати поставлені задачі, підвищувати продуктивність праці та сприяти зростанню ефективності виробництва. Скорочення виробництва, зниження рівня життя населення, яке переважно формує кадровий потенціал, важкий фінансовий стан підприємств створили умови, при яких потенційні роботодавці в переважній більшості не можуть розраховувати на залучення високопрофесійних спеціалістів, особливо молодих.

Добробут людей визначають їх доходи, саме тому таким важливим є формування власної політики підприємства у сфері доходів, що передбачала би ефективну систему зайнятості та винагороди за працю, заходи соціального захисту працівників і цим забезпечувала б їх достойний рівень життя. Рівнем життя називають ступінь задоволення матеріальних, духовних та соціальних потреб населення. Найбільш важливими факторами щодо рівня життя [7, с.28] є політичні, економічні, соціальні, екологічні фактори та науково-технічний прогрес. Рівень життя оцінює якість життя населення, тобто рівень споживання матеріальних благ та послуг (рівень життя), задоволення духовних потреб, здоров'я, тривалість життя, умови навколишнього середовища, морально-психологічний клімат, душевний комфорт [4].

**Висновки.** Стан конкуренції на ринку вимагає дій, які справляють позитивний вплив на ситуацію стосовно формування ресурсного потенціалу

підприємства в цілому і зокрема його трудових ресурсів. Люди створюють матеріальні, інформаційні, інноваційні, фінансові ресурси і самі є трудовими ресурсами. Таким чином, вони є головною складовою ресурсного потенціалу підприємства. У зв'язку з цим актуальності набуває необхідність ведення кадрової політики, спрямованої на поліпшення кількісних і атрибутивних характеристик персоналу. Для цього потрібно підвищувати інтенсифікацію виробництва, вдосконалювати організацію оплати праці, розвивати форми матеріального та морального заохочення, підвищувати активність та відповідальність працівників за результати праці, надання можливості здобувати нові професії, турбуватися про здоров'я працівників, покращити умови праці, підвищити її престижність, вирішити проблеми підвищення добробуту працівників підприємства.

Розвиток та вдосконалення засобів виробництва призводить до структурних зрушень в галузях народного господарства, обумовлює вдосконалення організації праці та управління, скорочує невиробничі втрати робочого часу. Умови виробництва підвищують вимоги до знань та професіоналізму, до структури та в цілому якісного складу кадрів підприємства. Соціальне значення оптимального статеві-вікового складу, освіти та рівня кваліфікації визначається у досягненні покращених демографічних умов, створенні відносин у колективі. Отже, для забезпечення ефективного функціонування підприємства і його ресурсного потенціалу, потрібно дослідити атрибутивні та кількісні характеристики трудових ресурсів, що є вирішальними для отримання підприємством бажаного рівня прибутковості.

### **Список використаних джерел**

1. Большая Советская Энциклопедия. Т.34/ Под ред. Б.А. Введенского. – М.: Советская Энциклопедия, 1975. – 656с.
2. Малік М.Й., Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370с.

3. Современная экономика. Общедоступный учебный курс. / Под ред. О.Ю. Мамедова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 608 с.
4. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 3-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 480с.
5. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Суиы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250с.
6. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. – Донецьк: Дон дует, 2004. – 161 с.
7. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие. – Новосибирск: НГАЭиУ, 1999.-с.28