*Секція:* Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.***Чижишин О.І.***

*кандидат економічних наук, доцент*

*Чортківський навчально-науковий*

*інститут підприємництва і бізнесу Тернопільський національний економічний університет*

*м.Чортків,Україна*

**МЕХАНІЗМ ОПТИМІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА**

З переходом до ринкової економіки аналіз трудових ресурсів стає більш важливим, оскільки робоча сила має вартісну оцінку, є конкурентною на ринку праці. Трудові ресурси як об’єкт управління являють собою сукупність взаємопов’язаних елементів, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві, його формування, розподіл і використання, які знаходяться у взаємодії з матеріальними і фінансовими ресурсами, та приводяться в рух і підлягають впливу та упорядкуванню з боку суб’єктів управління різних рівнів. Одним із найважливіших завдань економічного аналізу є контроль за правильним і раціональним використанням трудових ресурсів. Аналіз забезпеченості робочою силою проводиться в тісному зв‘язку із аналізом обсягу виробництва продукції, продуктивності праці, трудомісткістю робіт [1, c. 24].

Для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів і виявлення резервів збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності роботи доцільно аналізувати показники, пов’язані з рухом, якістю робочої сили, її продуктивністю, а також її вартістю:

* + чисельність персоналу підприємства з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників;
  + використання робітниками і службовцями робочого часу, стан трудової дисципліни;
  + продуктивність праці;
  + фонд оплати праці, динаміка середньої заробітної плати працівників і трудомісткості продукції.

Також основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від їх використання [2, с. 289].

Завдання управління трудовими ресурсами:

* + формування чисельності та складу працівників підприємства, які відповідають специфіці його діяльності та здатні забезпечувати реалізацію завдань з його розвитку;
  + вибір найбільш ефективних форм залучення трудових ресурсів на підприємство;
  + створення необхідних організаційних та економічних умов для поєднання економічних інтересів працівників з інтересами підприємства та його власників;
  + забезпечення високих та сталих темпів зростання продуктивності та ефективності праці;
  + пошук та застосування ефективних форм мотивації та матеріального стимулювання персоналу.

Для раціонального використання трудових ресурсів все частіше використовують метод моделювання компетенцій. Це можна пояснити його перевагами над традиційно використовуваним методом опису виробничої поведінки – посадовою інструкцією. На відміну від посадової інструкції, де описується, які функції повинен виконувати працівник – складати річні звіти, брати участь в нарадах – „карта компетенцій” визначає, яким має бути працівник для успішної роботи у певній сфері. Новим методом оцінювання діяльності працівників для українських організацій є „360-градусна” атестація, коли працівник одержує оцінку від свого керівника, підлеглих і партнерів [3, с. 231].

Раціональне використання трудових ресурсів неможливе без врахування таких чинників:

– люди на відміну від інших ресурсів здатні до постійного удосконалення і розвитку;

– трудова діяльність людини проходить в сучасному суспільстві 20, 30 чи 50 років, відповідно, взаємостосунки людини і організації мають довготривалий характер;

– на відміну від інших ресурсів люди приходять в організацію свідомо, з певною метою і чекають від організації допомоги в їх самореалізації;

– управління людськими ресурсами являє собою особливий вид діяльності, який вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей у тих людей, які займаються цією діяльністю.

Управління трудовими ресурсами представляє собою свідомий, складний, багатофакторний процес, що характеризується специфічними особливостями та закономірностями, системністю та завершеністю.

Таким чином, ми дійшли висновків, що економічне зростання в виробництві не останнім чином забезпечується за рахунок ефективного формування і використання трудових ресурсів. Адже для прогресивного функціонування окремого підприємства і економіки в цілому необхідно приділяти увагу саме людському потенціалу з використанням методів стимулювання та мотивації для підвищення зацікавленості працівників у роботі підприємства, що може бути предметом подальших досліджень. Хочеться наголосити, що збереження кадрів, стимулювання працівників, забезпечення їх подальшого розвитку і створення умов, за яких їм хотілося б рости і далі, – це те, що має бути першочерговим завданням керівника.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати – важливий напрям регулювання оплати праці / Н.Ільєнко, Ю.Спасенко // Україна: аспекти праці. − №1. − 2015. – С.22-27.
2. Михайленко Ю.О. Організація обліку і контролю розрахунків за заробітною платою „Молодий вчений”. − № 2 (42). − 2017. − С.288-297
3. Пасєка С.Р. Стратегічні напями розвитку соціально-трудового потенціалу регіону в умовах модернізації економіки / С.Р. Пасєка / Зб. наук. праць ЧДТУ. Економічні науки. – Черкаси, 2012. – Вип. 31. – Ч. 1. – С. 231-236.