

УДК 330

Ібадлаєва З. – ст.гр.БМ - 41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ВПЛИВ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Науковий керівник: к.т.н., доцент Гевко І. Б.

Здійснення ефективної економічної діяльності підприємства, випуск продукції, яка б була конкурентоспроможна не тільки на вітчизняних ринках, залежить не лише від матеріально-технічного забезпечення підприємства, використовуваного обладнання і технологій, а й від достатньої кількості висококваліфікованих кадрів та ефективного управління ними.

Слід зазначити, що на сьогодні проблема управління конкурентоспроможності трудових ресурсів недостатньо ґрунтовно досліджена. У роботах більшості вчених більше уваги приділялось фінансовим, виробничим питанням, проблемам матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяючи, при цьому, достатньої уваги людям, які забезпечують роботу організації.

Перш за все треба зазначити, що трудові ресурси підприємства є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом і впливаючи на його конкурентоспроможність визначають напрямки подальшого розвитку. Вплив трудових ресурсів на діяльність підприємства безперечний. Від забезпеченості підприємства достатньою кількістю робітників необхідного рівня кваліфікації та досвіду, залежить рівень продуктивної діяльності підприємства. Зокрема, підвищення ефективності управління персоналом сприятливо впливає на ефективність використання устаткування, машин, механізмів, своєчасність виконання робіт, і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та інші показники.

Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємство повинне постійно розробляти програми розвитку персоналу. Тобто ті, які забезпечують працівникам задоволення багатьох потреб, розвиток і підвищення професійного й загальноосвітнього рівня. На основі виявлених диспозицій мотивів поведінки працівників їм доцільно пропонувати широкий набір стимулів, що забезпечили б їхнє позитивне ставлення до праці й більш високу віддачу. З-поміж таких треба назвати програми залучення працівників до управління виробництвом; роботу в цільових групах по розробці перспективних спеціальних проектів; горизонтальні ротації в рамках фірми і її філій, у тому числі закордонних та ін. Постійний ріст професійної майстерності, придбання знань, навичок і умінь – об'єктивний процес розвитку персоналу, у тому числі й управлінського. Він диктується вимогами ринку.

Основними рисами кваліфікації конкурентоспроможності робочої сили є: багатопрофільність; високий рівень загальної та технічної культури; динамізм.

Багатопрофільна кваліфікація базується на тому, що робітник розширює профіль своєї діяльності та суміщає декілька спеціальностей. Це сприяє збільшенню продуктивності праці та зростанню творчого потенціалу. Ще одна особливість кваліфікації — це високий загальноосвітній і технічний рівень персоналу.

Для того щоб досягти більш ефективного використання трудових ресурсів на підприємствах України необхідно: залучати персонал до вирішення усіх питань функціонування підприємства; знаходити свіжі і ефективні підходи для поліпшення функціонування організації; використовувати мотиваційні заходи.