

## **СЕКЦІЯ 8**

### **Майбутнє конкурентоспроможності: розумне управління, розумні території, розумний бізнес**

УДК 658.012.2

**Бубняк Тетяна**

студентка групи БМм-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

м. Тернопіль, Україна

**Кужда Тетяна**

кандидат економічних наук

доцент кафедри менеджменту та адміністрування.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

м. Тернопіль, Україна

**Tetiana Bubniak**

Group BMm-51

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

Ternopil, Ukraine

**Tetiana Kuzhda**

PhD (Economics)

Associate Professor of Management and administration department

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

Ternopil, Ukraine

### **УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ТА ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА**

#### **MANAGEMENT OF PRODUCTION AND LABOR RESOURCES AS A PART OF ENTERPRISE MANAGEMENT**

На сьогодні необхідність ефективного та раціонального управління виробничими та трудовими ресурсами зумовлена впливом швидкозмінних зовнішніх факторів господарювання, невизначеністю та непрогнозованістю ринкового середовища, загостренням конкурентної боротьби та потребою утримання і завоювання конкурентних переваг. Успішна та кваліфікована управлінська діяльність є запорукою ефективного та прибуткового ведення господарської діяльності, зростання конкурентоспроможності підприємства, досягнення ним довго- та короткотермінових економічних цілей та стійкого розвитку у майбутньому. Для всіх суб'єктів господарювання незалежно від організаційно-правової форми питання ефективності менеджменту та його складових є надзвичайно актуальними, оскільки їхнє вирішення слугує важливим показником своєчасного виявлення проблем виробничо-господарської діяльності та орієнтує керівництво підприємства на прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо удосконалення ресурсного потенціалу та господарської діяльності загалом. Суб'єкти господарювання можуть досягати різних результатів своєї діяльності навіть перебуваючи в однакових ринкових умовах та маючи доступ до наявних ресурсів. Такі ситуації потребують управлінського досвіду, умінь та навичок ефективного, обґрунтованого та оптимального використання виробничих та трудових ресурсів підприємства задля досягнення виробничо-господарських цілей та вирішення поставлених завдань розвитку.

Зрозуміло, що найважливішою складовою внутрішнього середовища будь-якого підприємства є трудовий потенціал, який характеризується вміннями, навиками, досвідом, кваліфікацією, компетенцією у вирішенні завдань та досягненні поставлених цілей. Основні методи та засоби управління трудовими ресурсами підприємства можна поділити на три групи. До першої групи методів та засобів управління трудовими ресурсами відносять: процеси делегування повноважень та завдань, проведення обговорень управлінських проблем та ситуацій, форми оцінювання трудового внеску, службовий нагляд та контроль за результатами праці, належна мотивація та стимулювання праці, інформація та комунікація, директиви та вказівки. Друга група методів та засобів управління трудовими ресурсами має опосередкований вплив та реалізується через вимоги до компетентності працівників та характеристики посад, оцінювання робочого місця, складності трудової діяльності, умов праці, оцінювання працівника, його особистого внеску в результати трудової діяльності. Третя група методів та засобів управління трудовими ресурсами покликана здійснювати впливи на соціальні відмінності між працівниками в колективі, враховувати існування неформальних лідерів та груп на певних рівнях організації, проблеми неправильного поширення інформації та чуток [7].

Тобто, трудові ресурси виступають з однієї сторони суб'єктом управління, з іншої – об'єктом управління. Тому формування, розподіл та раціональне використання трудових ресурсів на підприємстві впливає на всі аспекти виробничо-господарської діяльності та процеси формування й використання виробничих ресурсів. Сукупність виробничих ресурсів визначає виробничий потенціал підприємства, під яким слід розуміти спроможність виготовляти продукцію такого переліку, асортименту та якості, які будуть задовольняти попит на ринку [4]. Основні складові управління виробничими ресурсами підприємства представлено у таблиці 1.

Таблиця 1

Основні складові управління виробничими ресурсами підприємства

Складова	Значення
1. Мета управління	Забезпечення оптимального використання виробничих ресурсів та планомірного розвитку виробничого потенціалу підприємства
2. Критерії управління	Система одиничних та комплексних показників управління виробничими ресурсами, які забезпечують контролювання їхнього стану та використання
3. Об'єкт управління	Виробничі ресурси (потенціал) підприємства
4. Суб'єкти управління	Керівники інституційного, управлінського та технічного рівнів управління
5. Методи та способи управління	Залучення, використання та розширення виробничих ресурсів (потенціалу) підприємства

Формування виробничих ресурсів підприємства визначається двома видами впливів:

- зовнішніми, які охоплюють соціально-економічний становище в країні, інвестиційну привабливість галузі, нормативно-правове регулювання, управління взаємозв'язками з клієнтами, постачальниками та іншими зацікавленими групами суб'єктів;
- внутрішніми, які поєднують рівень розвитку корпоративного управління та його поточний стан, компетентність управлінських кадрів та працівників підприємства, забезпеченість необхідними ресурсами, виробничими потужностями, що забезпечують виготовлення якісної продукції [2].

Управління трудовими та виробничим ресурсами можна розглядати як часткову функцію менеджменту підприємства, яка має здійснюватися у визначеній послідовності, починаючи від формування виробничої програми підприємства, визначення потреби в основних та допоміжних працівниках; організування роботи відділів та виробничих підрозділів з метою виконання поставлених завдань; мотивування працівників задіяних у виробничих процесах; контролювання продуктивності праці, якості виготовленої продукції та виконання виробничої програми загалом; внесення коректив у виявлені проблеми та недоліки.

Загалом, основні напрямки ефективного управління виробничими ресурсами охоплюють:

1) підвищення ефективності використання основних фондів підприємства за рахунок технічного вдосконалення та модернізації виробничих фондів, впровадження інноваційних технологій, зниження потреби в ремонті та простоїв обладнання, покращення організації та управління виробництвом та ін.;

2) підвищення ефективності використання трудових ресурсів на основі покращення управлінської структури; розподілу та кооперування праці; удосконалення підбору і розстановки працівників, їхньої підготовки й підвищення кваліфікації; впровадження передових прийомів і методів праці та ін.;

3) підвищення ефективності використання оборотних фондів через раціональне управління виробничими запасами, незавершеним виробництвом, удосконалення форм організації виробництва, прискорення оборотності виготовленої продукції та ін.

Отже, ефективне управління виробничими ресурсами підприємства неможливе без підвищення ефективності використання трудових ресурсів, фінансових, матеріальних, техніко-технологічних, інформаційних та інших видів ресурсів.

### **Перелік використаних джерел**

1. Кобрин Л. Й. Застосування інструментів управління виробничим потенціалом з метою підвищення результативності діяльності підприємства. Наукові записки. 2019. №1 (58). С. 132-138.

2. Кузьменко Л. В. Формування виробничого потенціалу підприємства. Економіка та управління підприємствами. 2015. №2. С. 205-211.

3. Круш П.В., Бойко Т.О. Система управління виробничим потенціалом підприємства в сучасних умовах. Підприємництво та інновації. 2015. №1. С. 75-83.

4. Захаренко М. М. Теоретичні засади управління виробничим потенціалом підприємства. Агросвіт. №23. 2018. С. 59-65.

5. Кузнєцова Т. В., Красовська Ю. В., Подлевська О. М. Управління потенціалом підприємства : навчальний посібник. Рівне : НУВГП. 2017. 196 с.

6. Хомів О. В., Сибірина Р. І. Сучасні підходи до системи управління трудовими ресурсами підприємства. Соціально-правові студії. 2020. Випуск 2 (8). С. 152-159.