

Буднік М.М., Максименко С.В.

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Зараз підприємства, як і наша держава знаходяться в умовах військового стану. Несприятлива економічна ситуація вимагає рішучих дій з боку менеджерів у всіх сферах життєдіяльності підприємства. Найбільш складна ситуація склалася в організації та управлінні трудовими ресурсами підприємства. Міграційні процеси населення зумовили нестачу кваліфікованих кадрів і це стало проблемою для багатьох підприємств.

Менеджерам підприємств потрібно швидко адаптуватись до цієї проблеми, приймати обґрунтовані рішення і змінювати всі процеси, пов'язані з управлінням трудовими ресурсами, щоб забезпечити стабільне функціонування підприємства.

Управління трудовими ресурсами – це складний процес, що завжди залишається актуальним. Бо при постійній зміні чинників зовнішнього середовища, змінюються і методи управління персоналом, тобто внутрішнє середовище підприємства.

Мета дослідження полягає в розгляді проблем управління трудовими ресурсами підприємства в умовах військового стану.

На будь-якому підприємстві персонал займає провідне місце в процесі виробництва товару або надання послуг. При зміні зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства зазнають зміни, перш за все, в управлінні персоналом.

Складовими елементами системи управління розвитком трудових ресурсів підприємства є:

1. Інформаційне забезпечення управління трудовими ресурсами.
2. Реалізація процесу управління трудовими ресурсами;
3. Правове забезпечення процесу управління трудовими ресурсами;
4. Комунікативне забезпечення процесу управління [1].

Ефективність управління розвитком трудових ресурсів напряму залежить від вибору системи управління трудовими ресурсами підприємства, застосування найбільш оптимальних технологій та методів роботи з людськими ресурсами.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка має фізичні та інтелектуальні здібності, а також здатна виготовляти матеріальні та нематеріальні блага. Тобто трудові ресурси складаються з людей, які зайняті в економічній діяльності у різних галузях цієї діяльності та не зайнятих людей, які тимчасово не задіяні у трудовій діяльності.

Управління трудовими ресурсами повсякчас відбувається в двох аспектах на державному рівні та на рівні підприємства.

Державний рівень – це рівень у межах окремого регіону та держави в цілому, який представляє собою сукупність державних органів, регіональних законодавчих, а також органів виконавчої та судової влади, які регулюють аспекти соціально-економічних відносин у державі між її суб'єктами за допомогою певних методів управління [2].

Управління трудовими ресурсами на рівні підприємства, як і на державному рівні, націлене на ефективне використання трудових ресурсів з урахуванням інтересів працівників та передбачає основні завдання:

- визначення потреб у працівниках різних спеціальностей та кваліфікацій на підприємстві;
- аналіз ринку праці;
- підбір та адаптація працівників;
- планування кар'єри працівників підприємства, їх професійне зростання;
- забезпечення відповідних умов праці;
- організація трудових процесів, аналіз витрат та результатів праці;
- розробка систем мотивації для ефективності праці;
- вирішення етичних проблем;
- управління конфліктами [3].

Усі функції управління трудовими ресурсами на підприємстві повинні бути тісно пов'язані між собою і утворювати єдиний процес управління персоналом.

Метою процесу управління є ефективна, організована, мотивована трудова діяльність підприємства.

Система управління трудовими ресурсами повинна вирішувати три головні завдання:

1. Задоволення необхідних потреб та недопущення «кадрового голоду» на підприємстві.

2. Запровадження та реалізація програми розвитку для підтримки необхідного рівня конкурентоспроможності діяльності підприємства.

3. Забезпечення кар'єрного зростання для співробітників.

При плануванні персоналу в умовах військового стану, доречно постійно переглядати підходи до управління трудовими ресурсами щоб підвищувати продуктивність праці співробітників враховуючи головне – забезпечення їхньої безпеки.

Умови військового стану дуже вплинули на підприємства в Україні. Майже всі сфери бізнесу опинилися у кризових умовах через зниження обсягів виробництва, обмеженість фінансів та логістичних проблем. При виборі системи управління трудовими ресурсами необхідно враховувати всі зазначені проблеми та пристосовуватись до нових умов господарювання.

Література:

1. Живко З. Б. Стратегія формування організаційно-економічного механізму управління розвитком персоналу підприємства / З. Б. Живко, Л. В. Кухарська, Ю. Я. Зінчук // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. 2018. Випуск 2. С. 145-155.

2. Іванілов О. С. Економіка підприємства. Київ, 2009. С. 728.

3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник; 5-е вид., основ. Київ: Знання, 2011. С. 390.