

# **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ**

**Зозуля О. В.,**

**здобувачка вищої освіти групи МЕН 4/1**

**Миколаївський національний аграрний університет**

Управління трудовими ресурсами є важливим елементом успішного функціонування будь-якої організації. Однак, зі збільшенням конкуренції та швидкою зміною технологій, виникають складнощі у збереженні та ефективному використанні робочої сили. Таким чином, доцільно вивчити особливості управління трудовими ресурсами, щоб ефективно використовувати їх потенціал та забезпечувати розвиток організації.

Трудові ресурси підприємства представляють собою сукупність взаємопов'язаних складових, що характеризують населення з необхідним рівнем фізичного розвитку, інтелектуальним потенціалом та знаннями, необхідними для праці в економіці. Ці елементи взаємодіють з матеріальними та фінансовими ресурсами, що спонукають їх до руху, піддаються впливу та упорядковуються суб'єктами на різних рівнях. Відповідно існує безліч труднощів, пов'язаних з вдалим управлінням трудовим потенціалом [1,3].

Основними проблемами, які можуть виникнути в процесі управління трудовим персоналом, є недостатня кваліфікація або низький рівень мотивації працівників. Це може призвести до зниження продуктивності та збитків для організації. Тому, щоб цього уникнути важливо визначити кваліфікаційні та мотиваційні потреби працівників та відповідно вжити заходів для їх задоволення. Ще однією не менш важливою проблемою є недостатність ресурсів для забезпечення ефективного управління трудовими ресурсами. Вона включає в себе нестачу фінансових ресурсів для підвищення кваліфікації працівників, недостатню кількість працівників для виконання завдань, які поставлені організації. Щодо розв'язання цієї проблеми необхідно знайти додаткові джерела фінансування, залучити більше працівників або ж

розглянути шляхи для покращення ефективності використання вже наявних ресурсів підприємства.

Одним з найважливіших аспектів управління трудовими ресурсами є їх ефективне використання. Для досягнення цієї мети необхідно враховувати такі фактори:

- Планування роботи та забезпечення робочих місць з відповідним обладнанням та інфраструктурою для забезпечення продуктивної праці;
- Відбір та найм кваліфікованих співробітників, які мають необхідні знання та навички для виконання певних завдань;
- Розвиток та підвищення кваліфікації працівників для підтримки їхньої ефективності та збільшення їхнього потенціалу;
- Мотивація та заохочення працівників для підтримки їхньої продуктивності та задоволеності роботою [2].

Крім того, управління трудовими ресурсами повинно враховувати культурні, соціальні та етичні аспекти. Зокрема, варто забезпечити дотримання рівних можливостей для всіх працівників, запобігти дискримінації та створити сприятливу робочу атмосферу.

Отже, зважаючи на вищезазначене, можна стверджувати, що управління трудовими ресурсами відіграє важливу роль у розвитку будь-якої організації чи підприємства, його ефективність залежить від багатьох факторів, таких як правильне планування, набір і розвиток персоналу, мотивація та утримання співробітників. Крім того, управління трудовими ресурсами повинно бути орієнтоване на людину, тобто забезпечувати комфортні умови праці, зберігати та розвивати таланти та потенціал співробітників, забезпечувати їх здоров'я та безпеку на робочому місці. Правильне розпорядження всіх особливостей управління допоможе створити позитивний імідж підприємства та залучити талановитих співробітників, які забезпечать ефективну роботу організації.

### Список використаних джерел

1. Лісовська, Н.О. Управління трудовими ресурсами: підручник / Н.О. Лісовська. – К.: Знання, 2014.
2. Петрович Й.М., Леськів М.Р. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом. Актуальні проблеми економіки. 2018. №4 (106). с. 127-132.
3. Черняк, Н. І. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник / Н. І. Черняк, М. М. Жук. – К.: ВПЦ "Київський університет", 2015.

*Науковий керівник - Олійник Т. Г. - канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств*