

менеджменту молокопереробних підприємств, суть якого полягає у сукупності взаємозалежних та взаємодоповнювальних систем, які формують та здійснюють процес управління молокопереробним підприємством на основі принципів маркетингу, що забезпечує максимальне задоволення потреб споживачів, адаптацію підприємства до мінливого маркетингового середовища, ефективний розподіл обмежених ресурсів та отримання прибутку.

Застосування розробленого нами механізму на практиці забезпечить своєчасне пристосування підприємства до ринкових умов, оперативність прийняття правильних управлінських рішень керівництвом фірми та підвищить рівень конкурентоспроможності підприємства.

Література

1. Мороз Л.А. Маркетинг : підручник. – Вид. 2-е / Л.А. Мороз, Н.І. Чухрай. – Львів : Вид-во "Інтелект-Захід", 2002. – 244 с.
2. Комарницький І.М. Формування інноваційної політики молокопереробного підприємства як фактор підвищення конкурентоспроможності АПК України / І.М. Комарницький, Г.В. Цар // Актуальні проблеми розвитку регіональних АПК : Міжнар. наук.-практ. конф., 26-27 травня 2011 р. : зб. матер. доп. – Луцьк : РВВ Луцького НТУ. – 2011. – С. 43-44.

Цар Г.В. Механизм совершенствования маркетингового менеджмента молокоперерабатывающих предприятий

Исследована и проанализирована проблематика применения маркетингового менеджмента предприятиями молокоперерабатывающей отрасли. Разработан механизм совершенствования маркетингового менеджмента молокоперерабатывающих предприятий, который представлен способом функционирования систем и их подсистем, которые взаимодействуют на основе взаимодействия с маркетинговой информационной системой.

Ключевые слова: молокоперерабатывающие предприятия, механизм, маркетинговый менеджмент.

Tsar H.V. Mechanism improvement marketing management milk business

Studied and analyzed the problems of applying marketing management milk business. Formed mechanism improvement marketing management milk business. It presented as a sets of systems and their subsystem that are function based on interaction with marketing information systems.

Keywords: milk business, mechanism, marketing management.

УДК 331.101.262

Ст. викл. Л.В. Шитікова – Запорізький НТУ

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розглянуто економічні основи категорії "трудові ресурси" як наукової проблеми та об'єкта управління. Проаналізовано підходи авторів до визначення досліджуваного поняття. Внесено пропозиції щодо уточнення понятійного апарату сутності "трудових ресурсів".

Ключові слова: "трудові ресурси", "робоча сила", "економічно активне населення", зайнятість, ефективність.

Актуальність теми. Сучасний етап соціально-економічної ситуації в Україні зумовив зростаючу роль людини, його ініціативи, творчості, інтелекту у виробленні антикризових заходів, підвищенні рівня конкурентоспро-

можності та кадрового потенціалу країни, підприємства. Актуальність досліджень зумовлена важливим значенням трудових ресурсів, необхідністю формування і подальшого використання наукового підходу до управління ними. Пошук підходів до вдосконалення та формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами зумовлює здійснення досліджень та визначає актуальність обраної теми. Трудові ресурси та ринку праці стали предметом дослідження українських та закордонних науковців: А.Г. Бабенко, О.А. Богущького, Д.П. Богині, О.А. Грішнєвої, Г.А. Дмитренко, В.С. Дієспєрової, М.К. Долгушкіна, Н.І. Єсінової, Є.В. Касимовського, Н. Грегори Манків, В.Г. Новікова, В.М. Петюх, Н.С. Присяжнікова, Г.Є. Слезінгера та інші.

Мета і завдання дослідження. Визначення сутності та основних складових категорії "трудові ресурси". Аналіз і внесення пропозицій щодо уточнення трактування досліджуваного поняття. Обґрунтування необхідності управління трудовими ресурсами в сучасних умовах.

Результати. Управління як специфічний вид діяльності – об'єктивний і неминучий результат перетворення індивідуальних виробничих процесів у комбіновану суспільну працю. З розвитком виробничих сил суспільства, що супроводжувалось розподілом праці, виникла об'єктивна необхідність координувати працю людей у масштабі підприємства, галузі та економіки окремої країни. Управління – обов'язковий елемент будь-якої форми організації колективної діяльності людей. "Всяка безпосередньо суспільна або спільна праця, яка здійснюється в порівняно великому масштабі, потребує більшою чи меншою мірою управління, яке встановлює узгодженість між індивідуальними роботами і виконує загальні функції, що виникають з руху усього виробничого організму, на відміну від руху його самостійних органів" [1, с. 342]. Управління виробництвом завжди мало велике значення для розвитку суспільства, але зараз його роль особливо зросла в умовах, які характерні як для України, так і для всього світового господарства в зв'язку з реформуванням земельних відносин.

Відправним поняттям у дослідженні дефініції "трудові ресурси" є категорія "ресурси". Метою кожного підприємства є перетворення ресурсів. На думку М.Я. Коваленко є під ресурсами розуміють матеріально-речові блага, природні багатства, людей, які можуть брати участь у процесі виробництва і споживання [2, с. 143]. Ресурси в економіці – це реальні потоки та запаси всіх видів технологічних факторів, що використовуються суспільством у виробництві. В економічній енциклопедії та в енциклопедичному словнику за загальною ред. М.І. Молдованова висвітлено інші аспекти цього поняття: "ресурси – основні елементи виробничого потенціалу, які має в розпорядженні система [3, с. 206], використовуються для досягнення конкретних цілей економічного та соціального розвитку" [4, с. 629]. Поняття ресурсного потенціалу є більш широким, оскільки до ресурсів, що використовуються, додаються потенційні запаси.

За ознаками ресурси класифікують таким чином: за походженням; за характером використання; відносно до виробництва; за способом відтворення. Відомо, що всі ресурси знаходяться в обмеженій кількості. Завдання сус-

пільства – ефективне використання рідкісних ресурсів, що передбачає забезпечення повної зайнятості трудових ресурсів, максимальне використання природних та інших ресурсів, отримання очікуваного результату господарської діяльності.

Для забезпечення раціонального використання трудових, матеріальних, а також фінансових ресурсів, скорочення втрат та повної їх ліквідації підприємствами повинен бути розроблений комплекс економічних, виробничо-технічних, організаційних заходів, які сформулюють систему ресурсозбереження. В іншому випадку, в умовах обмеженої забезпеченості ресурсами в галузі, низького рівня механізації та автоматизації робіт, виконання деяких процесів вручну, підприємство забезпечує низьку продуктивність діяльності.

Людські ресурси є головною складовою частиною ресурсного потенціалу суспільства, основним елементом продуктивних сил. Поняття "трудові ресурси" виникло у вітчизняній економічній літературі для потреб централізованого управління, державного регулювання. Вперше категорію "трудові ресурси" ввів у наукову практику академік С.Г. Струмилін [5] і розглядав її як робочу силу країни у віці 16-49 років. Необхідність суворого статистичного обліку в умовах законодавчо закріпленої обов'язкової праці призвело до того, що це поняття тривалий час розглядалося в обліково-статистичному та демографічному аспектах. Тому поняття "трудові ресурси" трактувалося як працездатне населення в працездатному віці. Таке визначення не відповідає сучасному стану речей. Розробкою визначеної проблематики займаються науковці: А.Г. Бабенко, О.А. Богуцький, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, В.С. Дієсперова, Н.І. Єсінова, Є.В. Касимовський, М.К. Долгушкін, В.Г. Новіков та інші. Аналіз поняття "трудові ресурси", наведених в літературних джерелах, надано в табл. 1.

Як бачимо, сучасна економічна література надає різні підходи до визначення розглядуваного поняття, немає єдиного визначення. Оскільки тривалий час базою був марксистський підхід, робочу силу розглядали як суб'єктивний фактор виробництва, це позначилось на тлумаченні і категорійному визначенні цього найважливішого виробничого ресурсу. На цьому етапі розвитку, коли в Україні неприйнятна примусова праця та обов'язковість кожного громадянина працювати, стає необхідним сучасне обґрунтування сутності поняття "трудові ресурси".

На думку О.А. Грішнєвої, поняття "трудові ресурси" повинно містити кількісне визначення. Вони складаються з населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни осіб молодших та старших працездатного віку [6, с. 80]. О. Петрове зазначає, що "обґрунтованим і методично виправданим видається використання терміна, за якого "трудові ресурси" відображають наявні на сьогодні і передбачувані в майбутньому ресурси праці суспільства, їх кількісні і якісні характеристики" [7, с. 399].

З представлених визначень виходить, що до складу трудових ресурсів входять реальні працівники, які зайняті в економіці країни, і потенційні, які не зайняті, але здатні працювати. Відповідно до класифікації Міжнародної

організації праці (МОП) до складу трудових ресурсів входить економічно активне населення, яке включає зайнятих та безробітних, і економічно неактивне населення.

Табл. 1. Аналіз поняття "трудові ресурси"

Визначення	Джерело
1. Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві [с. 78].	1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Вид-во "Знання", 2004. – 535 с.
2. Трудові ресурси – працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага і надавати послуги [с. 456].	2. Есінова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебн. пособ. / Н.И. Есинова. – К. : Вид-во "Кондор". – 2003. – 464 с.
3. Трудові ресурси – це динамічна система, яка характеризується єдністю стійких взаємозв'язків і залежностей від основних елементів, це наявні на сьогодні і передбачувані в майбутньому ресурси праці суспільства, їх кількісні і якісні характеристики [с. 398].	3. Петров О. Трудові ресурси як наукова проблема та об'єкт управління / О. Петров // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2005. – № 2. – С. 394-400.
4. Трудові ресурси – працездатна частина населення, що, володіючи фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага та надавати послуги [с. 227].	4. Мерзляк А.В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібн. / А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова / за ред. Є.П. Михайлова. – К. : Центр навч. літ-ри. – 2005. – 240 с.
5. Трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи в сфері суспільно-корисної діяльності [с. 11].	5. Долгушкін Н.К. Категории "трудовые ресурсы", "рабочая сила", кадры – сущность и содержание / Н.К. Долгушкін, В.Г. Новіков // Аграрная наука. – 2001. – № 4. – С. 11-12.
6. Трудові ресурси є формою вираження важливої частини людських ресурсів, це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, щоб здійснювати корисну діяльність [с. 31].	6. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2009. – № 1(47). – С. 30-35.
7. Трудові ресурси – потенційний ресурс робочої сили, яким суспільство володіє станом на визначений момент часу [с. 96].	7. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід / за ред. Н.С. Власенко, Н.В. Григорович, Н.В. Рубльової. – К. : ТОВ "Август Трейд". – 2006. – 320 с.

Як зазначають Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька, економічно неактивне населення – це населення, яке не входить до складу робочої сили, тобто не є зайнятим або безробітним (у визначенні МОП) та існують за рахунок утримання сім'єю та суспільством [9]. До складу економічно неактивного населення входять особи молодшого віку, учні та студенти, особи, які виконують домашні обов'язки (доглядають дітей, хворих), непрацюючі пенсіонери та незайняті з інших причин. Основними критеріями, за якими виділяються трудові ресурси з всього складу населення, є вік і працездатність. Але кожна

людина є носієм цілої низки кількісних і якісних характеристик, які є складовими його трудового потенціалу.

Давидюк Т.В. зазначає, що трудовий потенціал людини визначається не тільки переліком окремих якостей, скільки раціональністю їх сполучення [10, с. 32], ефективністю використання. У сучасних умовах особливо цінується не тільки наявність у працівника знань, їх набуття, здатність до постійного самовдосконалення, а вміння творчо застосовувати ці надбання, вміння використовувати цей креативний елемент у колективі для досягнення цілей і задач організації. Тому процес управління трудовими ресурсами повинен бути націлений на формування і професійний розвиток кожного індивіда. Перед громадянським суспільством стоїть завдання зберегти і активно задіяти творчий потенціал трудових ресурсів, спрямувати його енергію на творення та економічне зростання нашої держави.

Висновки. У підсумку склалося визначення, до якого схиляється низка авторів, що трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка володіє відповідними фізичними та інтелектуальними можливостями, професійними знаннями, кваліфікацією, виробляє матеріальні та духовні блага і послуги, здійснює суспільно-корисну діяльність. Трудові ресурси мають визначені кількісні, якісні і структурні характеристики, які необхідно враховувати під час розроблення ефективних методів управління підприємством.

Проведені дослідження дають змогу зробити висновок, що процес управління трудовими ресурсами у сучасних умовах потребує особливої уваги з боку наукових фахівців і практиків. Тому на підприємствах уміле керування такою складною змінною дасть змогу використати найбільш ефективно виробничі резерви, підвищити якість продукції, підняти його конкурентоспроможність.

Література

1. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Т. 23. – 342 с.
2. Коваленко Н.Я. Экономика сельского хозяйства : курс лекций / Н.Я. Коваленко. – М. : Ассоциация авторов и издателей ТАНДЕМ : Изд-во ЭКМОС. – 1998. – 448 с.
3. Економічна енциклопедія. – У 3-ох т. – К. : Вид-во "Центр". – Т. 3: Акад. народ. гос-под-ва. – 2002. – 952 с.
4. Энциклопедический словарь: Менеджмент, маркетинг, информатика / под общ. ред. М.И. Молдованова. – К. : Вид-во "Техника". – 1993. – 856 с.
5. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы перспективы / С.Г. Струмилин. – М. : Изд-во Хоз. стр-во. – 1992. – Вып. 2 – С. 34-45.
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Вид-во "Знання", 2004. – 535 с.
7. Петрос О. Трудові ресурси як наукова проблема та об'єкт управління / О. Петрос // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2005. – № 2. – С. 394-400.
8. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід / за ред. Н.С. Власенко, Н.В. Григорович, Н.В. Рубльової. – К. : ТОВ "Август Трейд". – 2006. – 320 с.
9. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К. : Вид-во "Кондор". – 2003. – 224 с.
10. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2009. – № 1(47). – С. 30-35.

11. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебн. пособ. / Н.И. Есинова. – К. : Вид-во "Кондор". – 2003. – 464 с.
12. Мерзляк А.В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібн. / А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова / за ред. Є.П. Михайлова. – К. : Центр навч. літ-ри. – 2005. – 240 с.
13. Долгушкин Н.К. Категории "трудовые ресурсы", "рабочая сила", кадры – сущность и содержание / Н.К. Долгушкин, В.Г. Новиков // Аграрная наука. – 2001. – № 4. – С. 11-12.

Шитикова Л.В. Теоретические подходы к управлению трудовыми ресурсами в современных условиях

Рассмотрены экономические основы категории "трудовые ресурсы" как научной проблемы и объекта управления. Проанализированы подходы авторов к определению исследуемого понятия. Внесены предложения по уточнению понятийного аппарата сущности "трудовых ресурсов".

Ключевые слова: "трудовые ресурсы", "рабочая сила", "экономически активное население", занятость, эффективность.

Shytikova L.V. Theoretical approaches to the management of labor resources in the current conditions

The paper considers the economic basis of the category of "labor resources " as the scientific problem and the object of control. The authors' approaches to the definition of the researched the concept are analyzed. The proposals as to the definition clarification are given.

Keywords: "labor resources", "labor force", "economically active population", employment, efficiency.