

Про сформованість організаційної культури свідчить загальна позитивна психологічна атмосфера, що панує на підприємстві туристської індустрії, а саме: високий рівень професійної компетентності співробітників, їхня активна взаємодія; відданість і лояльність персоналу, безконфліктні міжособистісні взаємини в колективі тощо.

Управління організаційною культурою передбачає свідомо спрямовані спроби керівництва поширити серед своїх підлеглих певні погляди, надії, вірування, очікування, систему цінностей, які відповідають цілям і стратегії підприємства туристської індустрії.

Основними цілями управління організаційною культурою є: посилення тих елементів існуючої організаційної культури, які корелюють зі стратегічними цілями турпідприємства; усунення елементів, які перешкоджають їх реалізації; створення певної робочої обстановки, яка найбільшою мірою сприяє реалізації політики компанії; забезпечення поінформованості працівників про те, чого очікує від них керівництво, а також для формування лояльності персоналу [2].

Управління організаційною культурою здійснюється за допомогою таких заходів як: систематичний контроль за її станом з боку менеджерів; пропаганда і навчання персоналу необхідним навичкам; підбір кадрів, що відповідають цій культурі, та усунення тих, хто в неї не вписується; широке використання символіки, обрядів і ритуалів [3].

Організаційна культура як прямо, так і опосередковано впливає на всі процеси, які відбуваються усередині підприємства туристської індустрії. Якісне управління культурою сприяє підвищенню рівня його конкурентоспроможності, ефективності функціонування та сталому розвитку.

Список використаних джерел

1. Білецька О.О. Формування та ефективне забезпечення організаційної культури підприємства: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 / О.О. Білецька. ХНУ. – Хмельницький, 2016. – 230 с.
2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
3. Монастирський Г. Л. Теорія організації : навч. посібник / Г. Л. Монастирський. – К.: Знання, 2008. – 319 с.
4. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

Кучерина Лілія Анатоліївна,

к.е.н., доцент кафедри підприємництва та природничих наук
Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського

Галь Анастасія Володимирівна,

студентка Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського
групи ПТБД61, n_rain22@icloud.com

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

**Кучерина Лилия, Галь Анастасия
НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Kucherina Lilia, Gal Anastasia
DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF
THE EFFICIENCY OF THE USE OF
LABOR RESOURCES OF THE
ENTERPRISE**

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

На сьогоднішній день у наукових періодичних виданнях і засобах масової інформації багато уваги приділяється дослідженню проблем трудових ресурсів. Даній проблемі присвячені роботи відомих зарубіжних і вітчизняних вчених, таких як Маршалл А., Портер М., Богиня Д.П., Воронін А., Грішнова О.А., Замора О.І., Качан Є.П., Пастух А., Шушпанов Д.Г., Осовська Г.В., Крушельницька О.В., Романішин В.О. та ін. [1–6].

Трудові ресурси як об'єкт управління являють собою сукупність взаємопов'язаних елементів, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві, його формування, розподіл і використання, які знаходяться у взаємодії з матеріальними і фінансовими ресурсами, та приводяться в рух і підлягають впливу та упорядкуванню з боку суб'єктів управління різних рівнів.

Існує багато підходів щодо визначення поняття «трудові ресурси», далі наведемо кілька з них. Романішин В.О. визначає трудові ресурси як головну продуктивну силу суспільства [6]. Богиня Д.П. і Грішнова О.А. визначають трудові ресурси як частину населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві [1]. Качан Є.П. розглядає трудові ресурси як сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності [4].

Використовуючи існуючі теоретичні підходи та беручи за основу власні дослідження, можна зробити такі визначення поняття трудових ресурсів:

- трудові ресурси – промислово-виробничий персонал суб'єкта господарювання, який володіє певною освітою та кваліфікацією, і вагомою складовою якого є робітники;
- трудові ресурси беруть участь у процесі виробництва шляхом взаємодії з основними засобами і матеріальними ресурсами, створюючи при цьому продукт, вартість, додаткову вартість;
- трудові ресурси – це складова виробничих ресурсів, що уявляє собою промислово-виробничий персонал суб'єкта господарювання, чисельність якого може змінюватись у разі потреб виробництва.

Структура трудових ресурсів включає такі компоненти: стать, вік, освіта, місце проживання, професія, національність і мова, релігія, зайнятість за сферами. Сучасна система класифікації трудових ресурсів ґрунтується на розгляді економічно активного та економічно неактивного населення, співвідношення між яким залежить від соціальних, економічних і демографічних процесів.

Управління персоналом підприємства є основою його діяльності, про ефективність якого свідчать високі результати підприємницької діяльності та конкурентоздатність. Основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів і максимізація результатів від їх використання [5, с. 32].

Завдання управління трудовими ресурсами:

- формування чисельності та складу працівників підприємства, які відповідають специфіці його діяльності та здатні забезпечувати реалізацію завдань з його розвитку;
- вибір найефективніших форм залучення трудових ресурсів на підприємство;
- створення необхідних організаційних та економічних умов для поєднання економічних інтересів працівників з інтересами підприємства та його власників;
- забезпечення високих і сталих темпів зростання продуктивності та ефективності праці;
- пошук і застосування ефективних форм мотивації та матеріального стимулювання персоналу.

В умовах перехідної економіки напрямками покращення ефективного використання трудових ресурсів в Україні можуть бути [2, 3, 6]:

- активна політика держави: напрями політики включають соціальну підтримку, розвиток гнучкого ринку праці, його правове забезпечення, працевлаштування, підготовку і перепідготовку кадрів;

▪ економічне зростання вимагає збільшення кількості, поліпшення якості робочих місць (створення нових і реконструкції вже існуючих робочих місць, зменшення робочих місць з шкідливими умовами праці, захист середовища);

▪ виходячи з особливостей сучасного ринку праці – поширеність підприємницької діяльності, ринок праці не може існувати поза конкурентною, заснованою на приватній власності економікою і демократичними суспільними інститутами, що відповідають світовим стандартам;

▪ витрати на розвиток трудових ресурсів, що поступають з державного бюджету, від приватних фірм, корпорацій і окремих підприємств, мають не обкладатися податками та ставити трудящих у зв'язку з цим в юридичну або фактичну залежність від підприємств, держави, суспільства в цілому;

▪ надання можливостей міжнародного працевлаштування на користь якнайкращої реалізації робочої сили (працевлаштування не в Україні);

▪ покращення використання ефективного організаційного принципу ринку праці – співпраця між підприємствами, профспілками і державою;

▪ запозичення досвіду зарубіжних країн щодо укладення колективних договорів на вищому національному рівні між асоціацією підприємств і керівництвом профспілок; на рівні корпорацій і окремих підприємств;

▪ для стримання прагнення працевлаштованих переманювати до себе кваліфікованих спеціалістів, а також бажання працівників змінити місце роботи необхідно ввести на підприємствах рівну оплату за рівну працю;

▪ розробка проекту для застосування на практиці загальнодоступних банків даних, що мають надавати кожному, хто шукає роботу, повної інформації про вакантні місця по професіях, галузях і регіонах країни;

▪ покращення якості освіти; запровадження курсів, систем підвищення освітнього рівня безробітних, перепідготовка за професіями, що мають попит на ринку праці; організація семінарів для молодих спеціалістів, які допоможуть їм оволодіти вміннями самопрезентації, проаналізувати власні очікування, співвіднести їх з потребами ринку праці, знайти на ньому своє місце.

Таким чином, трудові ресурси – це частина населення країни, яка має здібності щодо суспільно-корисної праці в різних галузях економіки. В умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального використання, виявлення резервів трудових ресурсів, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень

Список використаних джерел

1. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці: Навчальний посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
2. *Воронин А.* Эффективность производства и распределение экономии общественного труда между субъектами рынка / А. Воронин, А. Пастух // Экономика Украины. – 2009. – №3. – С. 27–37.
3. *Замора О.І.* Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4. – С. 85–91.
4. *Качан С.П.* Управління трудовими ресурсами / С.П. Качан: навч. посібник. – К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. – 35 сс.
5. *Осовська Г.В., Крушельницька О.В.* Управління трудовими ресурсами: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
6. *Романишин В.О.* Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования / В.О. Романишин // Актуальные проблемы экономики. – 2004. – №6. – С. 214–219.