

### Список литературы

1. Зайцева, А. М. Особливості формування стратегій розвитку підприємств [Текст] / А. М. Зайцева, М. І. Белявцев // Формування ринкової економіки : збірник наук праць. – К. : ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана». – 2013. – № 30.. – С. 233–242.
2. Зайцева, А. М. Маркетинговый подход к экономической и социальной безопасности [Текст] / А. М. Зайцева, Л. В. Руднева // Инновационные перспективы Донбасса : материалы I Международной научно-практической конференции (20–22 мая 2015 г., г. Донецк, ДонНТУ) – Донецк : ООО «Східний видавничий дім», 2015. – 137 с.
3. Малый бизнес: надежды и реальность [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ubr.ua/top/malyi-biznes-nadejdy-i-realnost> .
4. Лапуста, И.В. Малое предпринимательство [Текст] / И.В. Лапуста, Ю. Л. Старостин. – М. : ИНФРА–М, 2010. – 215 с.

## ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

**Я. В. Вуйка,**

**Л. В. Кравцова,** ГОУВПО «Донецкий  
национальный технический университет»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** Рынком труда является система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда. Это – сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу [4].

**Анализ предшествующих исследований и публикаций.** Информацию о состоянии производственных кадров используют для многих целей: решения вопросов налогообложения; выявления наиболее эффективной структуры; рационализации кадрового состава; обеспечения необходимой подготовки, как по объему, так и по квалификации. Оценкой эффективности трудовых ресурсов в современной экономике занимались многие авторы, особо следует отметить работы В. В. Пленкиной [1], Д. И. Деркач [2], О. Р. Юнга [3], Ю. А. Яцыка [4], Д. О. Степаненко [5].

Основной стратегической **целью** оценки эффективности управления персоналом является определение и устранение факторов, снижающих отдачу от использования человеческих ресурсов организации.

**Основные результаты исследования.** Измерение и оценка эффективности функционирования и развития системы управления человеческими ресурсами позволяет:

– своевременно диагностировать проблемы, возникающие в ходе реализации системы управления персоналом, и активно воздействовать на текущее состояние системы с целью их устранения;

– принимать оперативные решения о тех или иных изменениях системы и прогнозировать их влияние на ключевые параметры управления персоналом;

– осуществлять планирование дальнейшего совершенствования работы кадровой службы и других подразделений [5].

Процесс изучения и анализа эффективности использования персонала на предприятиях состоит из следующих этапов:

– изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;

– определение и изучение показателей текучести кадров;

– выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования [1].

Способы повышения эффективной производительности персонала:

– снижение уровня текучести кадров;

– контроль и поддержание трудовой дисциплины;

– качественное управление и учет результатов за выполненную работу каждого сотрудника;

– мотивация;

– диагностика и коррекция эмоциональной атмосферы в коллективе в целом и конкретно каждого работника.

Мероприятия по снижению текучести кадров сопровождаются, как правило, улучшением всех основных показателей функционирования организации: объема оказываемых услуг, эффективностью производства, производительностью.

Поэтому целесообразно осуществлять мероприятия, среди которых заслуживают первоочередного внимания следующие:

– создание благоприятных производственных и социально-бытовых условий для работников всех категорий;

– стимулирование роста производительности труда, эффективности производства, качества оказываемых услуг путем соответствующего повышения трудовых доходов работников и осуществления других поощрительных мер;

– создание благоприятных условий для повышения квалификации и образовательно-нравственного и культурного уровня работников;

– проведение воспитательной работы среди работников, и в первую очередь среди персонала по повышению дисциплины [3].

Направления наиболее эффективного использования трудовых ресурсов представлены на рисунке 1.

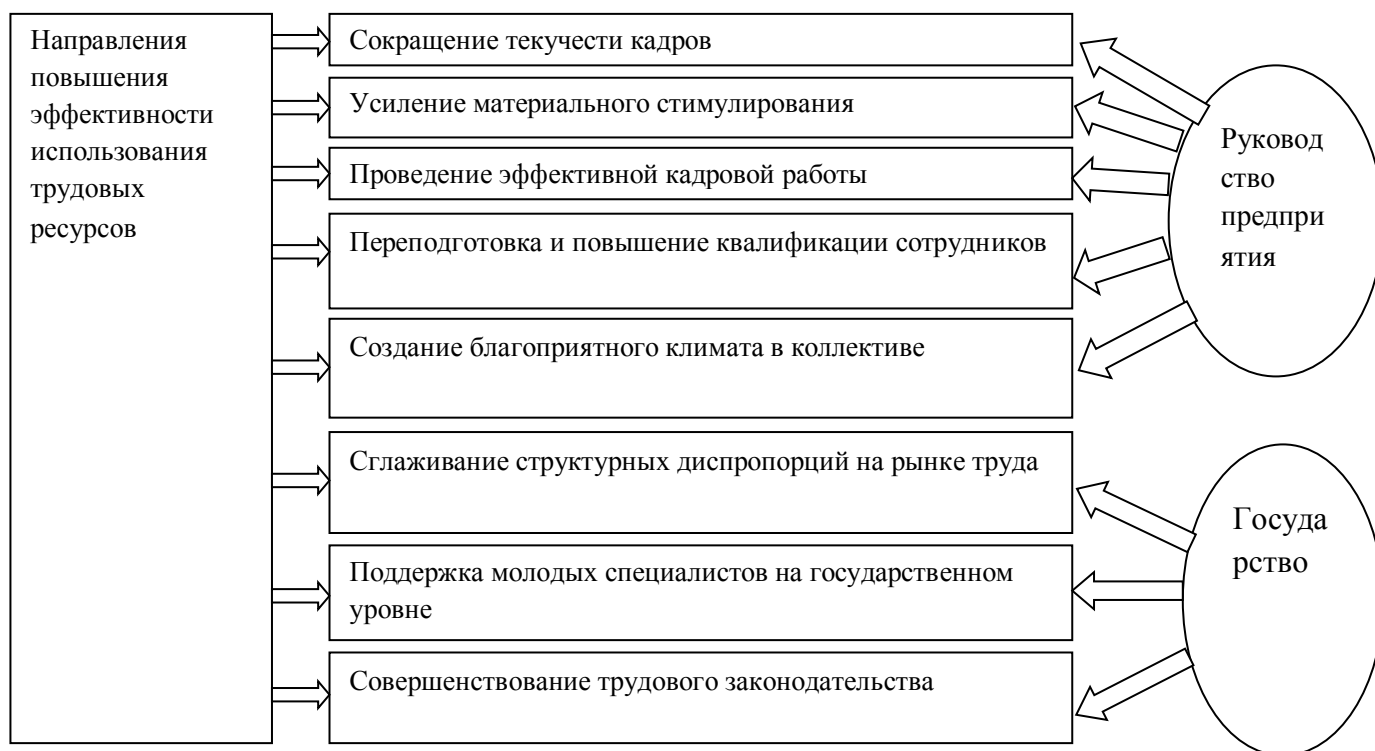


Рисунок 1 – Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов

**Выводы.** Таким образом, на повышение эффективности использования трудовых ресурсов влияет множество позитивных и негативных факторов. Среди основных отрицательных моментов можно выделить проблемы управленческого характера: отсутствие мотивации, низкий уровень оплаты труда, отсутствие коммуникаций между членами трудового коллектива.

Ведущими позитивными факторами являются: создание благоприятного климата на предприятии, поддержка молодых специалистов особенно в условиях становления молодого государства. Поэтому дальнейшие исследования не обходимо направить на разработку системы стимулирования работников предприятия.

#### Список литературы

1. Пленкина, В. В. Управление трудовыми ресурсами: учебно-практическое пособие [Текст] / В. В. Пленкина, О. В. Ленкова. – Тюмень: ТюмНГУ, 2010. – 180 с.
2. Деркач, Д. И. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами [Текст] / Д. И. Деркач. – М. : Экономика, 2012. – 389 с.
3. Юнг, О. Р. Оценка обеспеченности предприятия кадровым потенциалом / О. Р. Юнг // Журнал научных публикаций аспирантов и докторов. – 2008. – С. 4–6.
4. Яцык, Ю. А. Совершенствование механизма привлечения рабочей силы в

условиях дефицита трудовых ресурсов: диссертация ... канд. экон. наук: Конференция аспирантов и соискателей Московского гуманитарного университета Современные технологии развития экономики и управления: – Москва, 2011. – 124 с.

5. Степаненко, Д. О. Методические подходы к оценке эффективности системы управления персоналом организации [Текст] / Д. О. Степаненко // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2012. – С. 30–31.

## **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА И ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Н. В. Ким,**

*А. М. Зайцева, ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Современные бизнес процессы подталкивают предпринимателей применять в стратегии развития собственных предприятий концепцию социально-ориентированного маркетинга, ведь ответственность бизнеса и персонала является необходимой составляющей и основой современной конкурентоспособности. Главным принципом ответственного бизнеса является достижение баланса интересов персонала, государства и общества в целом.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций.** Эволюцию концепции ответственности бизнеса и персонала рассматривают в своих научных трудах многие ученые, в частности С. Андреева, Р. Багои, А. Баляев, М. Бейкер, Б.В. Братанич, С.В. Борзенков, Л. Буденный, М. Вдовин, Ф. Котлер, В. Матросов, С. Мельник, Ж-Ж. Ламбен, А. М. Романов, Ю. Рубченко, Д. Скитаев, А. Тимошенко и др.

**Целью является** исследование ответственности бизнеса и персонала как экономической стратегии развития предприятий в условиях концепции социально-ориентированного маркетинга.

**Основные результаты исследования.** Деятельность предприятия с целью достижения желаемого уровня сбыта на разных рынках должна проводиться в пределах выбранной концепции. За последние годы концепция социально-ориентированного маркетинга становится важнейшей составляющей как отечественного так и зарубежного бизнеса, его теории и практики [5]. На рисунке 1 представлены характеристики концепции, которые можно сформулировать в трех аспектах [1]:

- 1) ведущая идея концепции;
- 2) основной инструментарий для реализации концепции;