

УДК 331.108.2:664

Лепша О.М.¹, Кукліна Т.С.²

¹ студ. гр. ГФ-114м НУ «Запорізька політехніка»

² канд. екон. наук, доцент НУ «Запорізька політехніка»

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ (НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВА ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ)

Ефективне управління трудовими ресурсами є ключовим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості. В умовах трансформації ринку праці, активного впровадження інновацій та

цифровізації виробничих процесів особливого значення набуває пошук нових підходів до оптимізації кадрового потенціалу.

Управління трудовими ресурсами розглядається як комплекс заходів, спрямованих на формування, ефективне використання та розвиток персоналу підприємства [1]. Основними завданнями кадрової політики є підвищення продуктивності праці, створення сприятливих умов для професійного зростання та забезпечення мотивації персоналу [2].

Для підприємств харчової промисловості характерними є такі особливості:

- висока трудомісткість процесів;
- необхідність дотримання санітарно-гігієнічних вимог;
- сезонність виробництва;
- підвищені вимоги до дисципліни праці та контролю якості.

Основні напрями оптимізації управління трудовими ресурсами полягають:

1. Вдосконалення кадрового планування. Ефективне кадрове планування передбачає прогнозування потреб у персоналі, планування зайнятості з урахуванням сезонних коливань, а також використання сучасних HRM-систем для аналізу плинності кадрів [3].

2. Розвиток системи підбору та адаптації персоналу. Сучасна практика доводить, що успішна адаптація працівників скорочує період входження у виробничий процес і знижує ризик звільнення у перший рік роботи. Доцільно впроваджувати програми наставництва, адаптаційні тренінги, електронні анкети самооцінки [4].

3. Мотивація та стимулювання персоналу. Оптимізація системи мотивації повинна ґрунтуватися на поєднанні матеріальних і нематеріальних стимулів. Важливу роль відіграє участь працівників у прийнятті управлінських рішень, розвиток корпоративної культури, визнання досягнень та кар'єрне зростання [5].

4. Інвестування в професійний розвиток. Навчання персоналу є інвестицією у майбутню ефективність підприємства. Особливо актуальним є розвиток цифрових компетентностей, оскільки автоматизація процесів у харчовій промисловості потребує нових навичок роботи з технологічним

обладнанням та програмним забезпеченням [6].

5. Раціоналізація організації праці. Раціональне використання робочого часу, ергономіка робочих місць і впровадження системи менеджменту якості (ISO 9001, HACCP) сприяють підвищенню продуктивності праці та відповідальності персоналу [7].

На прикладі умовного підприємства ТОВ «Смаколик» можна простежити результати впровадження оптимізаційних заходів:

- зниження плинності кадрів на 15%;
- підвищення продуктивності праці на 12%;
- зростання рівня задоволеності працівників роботою на 20%.

Такі результати досягнуті завдяки впровадженню HRM-системи, програм підвищення кваліфікації та вдосконаленню системи преміювання.

Оптимізація управління трудовими ресурсами у харчовій промисловості має бути спрямована на стратегічне кадрове планування, розвиток професійного потенціалу, підвищення мотивації та формування корпоративної культури. Комплексна реалізація зазначених напрямів забезпечить стабільність кадрового складу, зростання ефективності праці та підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку харчової продукції.

Список використаних джерел

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ : Знання, 2020. 564 с.
2. Воронкова А. Е. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 384 с.
3. Ліпич Л. Г. Сучасні підходи до управління трудовими ресурсами підприємства. *Економічний вісник*. 2021. № 2. С. 45–53.
4. Бойко І. М. Механізми адаптації персоналу на підприємствах харчової промисловості. *Вісник ХНТУСГ*. 2020. № 220. С. 78–83.
5. Стадник В. В., Дяченко І. В. Мотиваційний механізм управління персоналом у виробничій сфері. *Економіка і суспільство*. 2022. № 38. С. 15–21.

6. Мельник О. Г. Професійний розвиток кадрів у контексті цифрової трансформації економіки. *Наукові записки НУХТ*. 2021. № 4. С. 33–40.

7. Коваль Л. В. Удосконалення організації праці на підприємствах харчової промисловості. *Вісник економічної науки України*. 2018. № 1. С. 112–118.