

Магістр 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто управління персоналом підприємства як багатогранний і виключно складний процес, що має специфічні особливості та закономірності, знання яких необхідне керівникам і спеціалістам сучасного виробництва, працівникам кадрових служб і соціального розвитку для постійного забезпечення підвищення якості та ефективності праці.

Аннотация. Рассмотрено управление персоналом предприятия как многогранный и исключительно сложный процесс, имеющий специфические особенности и закономерности, знание которых необходимо руководителям и специалистам современного производства, работникам кадровых служб и социального развития для постоянного обеспечения повышения качества и эффективности труда.

Annotation. Management the personnel of enterprise – many-sided and exceptionally difficult process which has specific features and conformities to law. Knowledge them utterly necessary leaders and specialists of modern production, workers of skilled services and social development, for the permanent providing of upgrading and efficiency of labour are considered.

Ключові слова: продуктивність праці, трудовий колектив, кваліфікація персоналу, ефективність управління персоналом.

Метою статті є обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення напрямів і підвищення ефективності управління персоналом підприємства.

Важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу та його використання. Проблемам дослідження управління кадровим потенціалом підприємства приділяється значна увага з боку вітчизняних і зарубіжних вчених.

Початок вивчення здібностей людини до праці був покладений у працях таких представників класичної школи англійської політичної економії, як У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Міль. Роботи Ф. Тейлора, Г. Ганта, Г. Емерсона, А. Файоля були присвячені поглибленому вивченню процесу праці з метою визначення найбільш раціональних прийомів і дій, а також науковому підбору і навчанню працівників, вдосконаленню системи економічного стимулювання. Серед сучасних економістів, що займалися питаннями формування та вдосконалення здібностей людини до праці, необхідно відзначити Антосенкова Е. Г., Баткаєву І. А., Волгина А. П.,

Нікіфорову А. А., Саруханова Е. Р., Теплова В. І., Збишко Б. Г., Ішина В. В., Дадашева О. Д. та ін.

Головні завдання з управління персоналом організації такі:

1. Залучення нових, висококваліфікованих співробітників.
2. Модернізація і впровадження корпоративної культури.
3. Адаптація нових співробітників і утримання старих.
4. Різномпланова мотивація співробітників [1, с. 91].

Згуртованість персоналу залежить від соціально-психологічного клімату, що характеризує соціальну особу колективу, його виробничий потенціал. Під соціально-психологічним кліматом персоналу науковці розуміють систему соціально-психологічних відносин, що відбивають суб'єктивну інтеграцію окремих працівників і соціальних груп для здійснення загальних виробничих цілей [2, с. 56]. Це внутрішній стан колективу, що сформувався як результат спільної діяльності його членів, їх міжособистісних взаємодій. Соціально-психологічний клімат залежить від стилю діяльності колективу і ставлення до нього членів колективу, особливостей сприйняття їх один одним (оцінок, думок, реагування на слова і вчинки), взаємних почуттів (симпатій, антипатій, співпереживання, співчуття), психологічної єдності (спільності потреб, інтересів, смаків, ціннісних орієнтацій, рівня конфліктності, характеру критики і самокритики) тощо. Вплив соціально-психологічного клімату на згуртованість і розвиток колективу може бути подвійним – стимулюючим і стримуючим, що є підставою для його диференціації на сприятливий (здоровий) і несприятливий (нездоровий).

Керівникові слід активно впливати на формування структури інформації, що надходить від об'єкта керівництва, з метою забезпечення обґрунтованості і цілеспрямованості керівних рішень, вироблюваних суб'єктом керування. З метою якнайефективнішого планування кадрів на підприємствах доцільно впровадити електронну базу працівників, що дало б змогу в більш короткі строки проводити оцінку ефективності діяльності кожного працівника.

Таким чином, керівництво колективом – це процес безперервного обміну інформацією між суб'єктом і об'єктом керівництва з метою свідомого їх впливу один на одного. Процес керівництва основним виробничим персоналом можна умовно поділити на три стадії [3, с. 82].

Перша стадія – це визначення цілей, що повинні бути досягнуті колективом у визначений відрізок часу: зміну, місяць, квартал, рік або за інший період.

Друга стадія – інформування колективу. Вона містить ознайомлення колективу із завданнями, методами і прийомами виконання робіт, джерелами забезпечення їх необхідними ресурсами, системами оплати праці й інших стимулів, умовами праці і правилами безпечної поведінки на робочому місці тощо.

Третя стадія становить організацію і проведення в трудовому колективі аналітичної роботи, метою якої є виявлення і вивчення технічних, технологічних і організаційних резервів підвищення ефективності роботи колективу; причин і факторів недовиконання або перевиконання виробничих завдань окремими працівниками і бригадами тощо.

Участь керівника в досягненні персоналом або окремим працівником поставлених цілей визначається насамперед змістом і якістю виконання ним основних функцій керівництва.

Роль і значення трудових колективів у розвитку суспільства величезні. Від ефективності та якості праці працівників у кінцевому рахунку залежать процвітання суспільства, рівень і якість життя людей. Шлях до успіху персоналу – це зниження собівартості і витрат виробництва, підвищення його ефективності, технічного і технологічного рівня і рівня організації виробництва; підвищення обсягів і якості продукції, що випускається, і послуг; максимальний облік запитів споживача і

зниження цін з метою завоювання ринку збуту, у підсумку – поліпшення всієї економіки і рівня життя населення зокрема [1, с. 90].

Для забезпечення конкурентоспроможності головне – це зменшувати витрати на одиницю продукції. Тому найважливішим трудовим показником стає частка витрат на персонал у вартості продукції. Особливого значення планування витрат на персонал набуває ще й тому, що з розвитком суспільства практично єдиним товаром, який буде неухильно дорожчати, стає робоча сила.

У зв'язку з цим на кожному підприємстві потрібно створювати чітку і прозору систему показників з праці та витрат на персонал, що дає змогу здійснювати аналіз та планування діяльності, а також оцінювати свою конкурентоспроможність на науковій основі. Загальноекономічні показники дають можливість проаналізувати масштаби виробництва, фінансовий стан і рівень соціального розвитку підприємства. Кадрові показники свідчать про чисельність персоналу, якість людського потенціалу, раціональність структури персоналу тощо.

Новими для українських підприємств є показники витрат на персонал. Їх аналіз дає можливість оцінити раціональність структури цих витрат, рівень оплати праці та її диференціації, ступінь соціальної захищеності працівників з боку держави і з боку підприємства, рівень соціального розвитку підприємства, участь персоналу в прибутках, структуру доходів працівників. Ефективність використання трудових ресурсів визначається передусім активністю праці, рентабельністю витрат на персонал і часткою витрат на персонал у вартості продукції.

При здійсненні нововведень, спрямованих на економію живої праці чи створення кращих умов для працівників, виникає необхідність розрахувати порівняльну ефективність, тобто порівняти доцільність різних варіантів інвестицій. Існує кілька способів вибору оптимального варіанта. Потреба у кваліфікованих робітниках обумовлює вдосконалювання системи підготовки кадрів, перебування нових шляхів підвищення її ефективності. Варто мати на увазі, що використання засобів, виділених підприємством на розширення підготовки кадрів, повинне зосереджуватися на найбільш раціональному й ефективному використанні матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, скороченні зайвих витрат і втрат.

На індивідуальну продуктивність праці робітника впливає ряд факторів, фізичні та духовні здібності індивіда: здоров'я, вік, стаж роботи. Це саме по собі не викликає сумнівів, але це не єдиний фактор, що сприяє зростанню індивідуальної продуктивності праці при незмінних матеріальних умовах. У більшості робітників традиційних галузей матеріального виробництва продуктивність праці збільшується в міру зростання їх професійної підготовки і підвищення кваліфікації.

У сучасних умовах важлива оцінка соціально-економічної ефективності підготовки кадрів. Впливає необхідність розробки нових методологічних підходів, що органічно враховують складну взаємозалежність економічних і соціальних показників діяльності особистості [4, с. 434].

Економічні й соціальні результати внутрішньо взаємообумовлені, економічний результат завжди соціально значимий. Досягнення високих економічних показників створює об'єктивні можливості для більш повного задоволення матеріальних і духовних потреб; надання ж сприятливих умов для вічного розвитку особистості підвищує її прагнення до активної і високоефективної праці.

Наук. керівн. Разінкова В. П.

Література: 1. Давиденко Н. М. Фінансовий менеджмент підприємств / Н. М. Давиденко // Фінанси України. – 2004. – № 6. – С.90–93. 2. Управління персоналом / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська та ін. – К.: Центр учбової літератури, 2006. – С. 260. 3. Герасименко Р. А. Особливості формування фінансових ресурсів

акціонерних підприємств / Р. А. Герасименко, І. Р. Блажан // Фінанси України. – 2004. – № 6. – С. 82–85. 4. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 434 с. 5. Бодаковський В. Ю. Проблеми залучення кредитних ресурсів вітчизняними підприємствами / В. Ю. Бодаковський // Фінанси України. – 2005. – № 1. – С. 106–109. 6. Дайновський Ю. А. Фінансовий аналіз життєвого циклу підприємства / Ю. А. Дайновський, С. В. Корягіна // Фінанси України. – 2003. – № 10. – С. 66–68. 7. Котляр М. Л. Оцінка фінансової стійкості підприємства на базі аналітичних коефіцієнтів / М. Л. Котляр // Фінанси України. – 2005. – № 1. – С. 113–115. 8. Крушельницька О. В. Управління персоналом : підручник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с. 9. Непомнящий С. К. Формалізація розрахунків вартості активів підприємства / С. К. Непомнящий // Фінанси України. – 2003. – № 10. – С. 59–61. 10. Панченко А. І. Узагальнення моделі статистичної оцінки основних показників діяльності підприємства / А. І. Панченко // Фінанси України. – 2005. – № 3. – С. 133–135.