

Косюченко І.О., магістр, Щербак В.Г., д.е.н., проф.

Київський національний університет технологій та дизайну

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. У статті розкрита сутність, утримування і концепція системи управління персоналом підприємства. Проаналізовано закономірності й принципи формування сучасних систем управління персоналом на основі нового управлінського мислення.

Ключові слова: підприємство, персонал, ефективність, управління персоналом.

Косюченко И.А., магистр, Щербак В.Г., д.э.н., проф.

Киевский национальный университет технологий и дизайна

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье раскрыта сущность, содержание и концепция системы управления персоналом. Проанализированы закономерности и принципы формирования современных систем управления персоналом на основе нового управленческого мышления.

Ключевые слова: предприятие, персонал, эффективность, управление персоналом.

Kosyuchenko I., Shcherbak V.

Kyiv National University of Technologies and Design

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR PROVISION OF EFFECTIVE FUNCTIONING OF ENTERPRISE

Abstract. The article disclosed the nature, content and concept of the system of personnel management companies. The authors analyzes strategic alternatives, the laws and principles of modern human resources management systems based on the new management thinking.

Keywords: enterprise, personnel, efficiency, personnel management.

Постановка проблеми. Управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання ресурсів для досягнення цілей, як організації, так і особистих. Основними завданнями кожного підприємства, незалежно від форми власності, типу підпорядкування, розміру повинно бути забезпечення ефективної системи управління персоналом.

Персонал підприємства є важливою складовою кінцевого продукту, і якість обслуговування на підприємствах залежить від майстерності та свідомості працівників. Все більше управління персоналом визнається як одна з найбільш важливих сфер життєдіяльності організації, здатної підвищити її ефективність і продуктивність функціонування.

Аналіз останніх досліджень та невирішена частина проблеми. Загальні проблеми управління персоналом організації, зростання значення досвіду закордонних підприємств при розробці підходів до пріоритету цінностей розглядаються такими визначними дослідниками, як І. Ансофф, К. Боумен, О.С. Виханський, О.І. Наумов, В.С. Пономаренко та ін. Деякі аспекти проблеми сучасного управління персоналом знайшли своє відображення у працях С. Беляєвої, М. Виноградського [8], М. Журавльова [7], Дж. Іванцевича, А. Лобанова [1], А. Кибанова [2], В. Колпакова [3], С. Михайлова [4], М. Мурашко [5], С. Синка [6], А. Чикуркової [9], С. Шекшня [10], Г. Щокіна [11], О. Щура [12] та ін.

Вирішенню питань управління персоналом, зокрема стратегічного, присвячені праці А.Я. Кибанова, В.П. Пугачова, Р. Марра, Г. Шмідта [2, с. 136]. Автори в своїх роботах зазначають, що планування персоналу повинно здійснюватися у формі цільових комплексних програм відповідно до стратегії управління розвитком підприємства з обов'язковим врахуванням основних напрямків сучасної кадрової політики та демографічної ситуації. У роботах Г.В. Щокіна розглядаються психологічні аспекти управління персоналом, специфіка управління чоловічими та жіночими колективами, характерні риси «важких» та успішних керівників [11]. Як зазначає О. Щур окремі керівники підприємств розуміють, що персонал – це їх головний ресурс, саме від людей залежить їх успіх на ринку, якість товарів чи послуг, популярність серед клієнтів [12, с. 36]. А.Я. Кибанов, досліджуючи проблему управління персоналом, підкреслює, що планування персоналу полягає у тому, щоб забезпечити людей робочими місцями у потрібний час і в необхідній кількості, у відповідності з їхніми здібностями, нахилами і вимогами виробництва [2, с. 173]. На думку С. Михайлова в основу стратегічного планування персоналу необхідно покласти в першу чергу завдання удосконалення кадрового складу організації, підготовки та підвищення кваліфікації персоналу, формування організаційної культури [4, с. 48–49]. Обґрунтування оцінки продуктивності роботи організації відображено в роботах Д.С. Синка [6, с. 272]. Проте багатогранність та необхідність використання системного підходу до цієї проблеми, потребує подальших досліджень для ефективного управління персоналом підприємства.

Мета дослідження: визначення особливостей управління персоналом, обґрунтування напрямків його розвитку для забезпечення ефективного функціонування підприємств.

Результати дослідження. В Україні склалася ситуація, коли управлінню персоналом не приділяється достатньо уваги, технологія розробки і прийняття кадрових рішень є недосконалою і науково необґрунтованою, у більшості випадків відсутня орієнтація на досягнення соціальної ефективності в управлінні персоналом. Це пов'язано з існуванням ряду проблем в області управління персоналом у підприємствах.

У даний час у багатьох підприємствах відсутнє положення про кадрову службу, не відпрацьовані кадрові технології, є характерним низький рівень координації діяльності кадрової служби з іншими структурними підрозділами підприємства.

Наступною проблемою в області управління персоналом є те, що керівники кадрових служб найчастіше не виявляють цікавості до засобів виявлення і розуміння чекань, настроїв, соціальних орієнтацій як робочих груп, так і окремих працівників. Це, у свою чергу, обмежує можливості керівника підприємства щодо створення "єдиної команди".

Управління персоналом є однією із найскладніших сфер діяльності менеджменту, оскільки тут переплітаються соціальні, економічні, виробничі та інші інтереси трьох основних суб'єктів, які представлені в організації: власників, менеджерів і найманих працівників (персоналу організації). Створення та використання конкурентних переваг персоналу в сучасних технологіях управління підприємством, на думку В.Г. Щербак, дозволяє йому займати унікальну нішу на ринку [13, с. 113].

Основа концепції управління персоналом підприємства складають: розробка принципів, напрямків та методів управління; урахування роботи з персоналом на всіх рівнях стратегічного планування підприємства; впровадження нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу; визначення та проведення скоординованої єдиної тарифної політики й оплати праці; розробка і застосування на підприємстві економічних стимулів і соціальних гарантій щодо соціального партнерства.

Завданням будь-якої організації, що прагне до зростання і забезпечення ефективності власного бізнесу, є залучення нових професійних кадрів, а також заохочення персоналу, який вже працює на підприємстві. Виважена кадрова політика стає запорукою успіху, а мотивація персоналу – потужним інструментом конкурентної боротьби.

Персонал має досить значний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств персоналом відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва, а отже, і забезпечення конкурентних переваг на ринку.

Кожне підприємство має свої цілі, які залежать від виконання цілей управління персоналом, тобто між ними існує прямий зв'язок. Персонал – це дуже важлива ланка на підприємстві, без якої виробничий процес неможливий.

Таблиця 1

Взаємозв'язок цілей підприємства з цілями управління персоналом

Цілі підприємства	Цілі управління персоналом
Підвищення ефективності господарської діяльності підприємства, максимізація прибутків	Повне, ефективне використання потенціалу колективу
Підвищення конкурентоспроможності підприємства	Досягнення умов для продуктивної діяльності
Забезпечення високої соціальної ефективності функціонування трудового колективу	Розроблення методів заохочення мотивації
Забезпечення кваліфікованими кадрами	Забезпечення сприятливого психологічного клімату
Налагодження безперебійного виробничого циклу, уникнення простоїв	
Забезпечення високого рівня корпоративної культури	

Отже, якщо правильно направити свої дії на управління персоналом, то підприємство буде ефективно працювати, максимізуючи свій прибуток.

Ефективність функціонування системи управління персоналом повинна визначатися її внеском в досягнення організаційних цілей. До показників для оцінки організаційної ефективності управління персоналом підприємства належать: плинність кадрів, співвідношення чисельності управлінського апарату і інших категорій працівників, надійність роботи персоналу, рівномірність завантаження, рівень трудової дисципліни, задоволеність працівника, кількість конфліктів, скарг, нещасних випадків та ін. Наведений склад показників дозволяє оцінити такі основні параметри організації роботи персоналу підприємства, як: економічність, надійність, рівномірність і якість. Щоб підприємство ефективно працювало, важливо враховувати кожен із зазначених компонентів, по кожному з них повинна досягатися певна мета, що дозволяє судити про організаційний порядок у підприємстві й стан організаційної культури.

До показників оцінки соціальної ефективності управління персоналом підприємства відносяться: стан морально-психологічного клімату, мотивація, потреби і конфліктність в трудовому колективі; вплив соціальних програм на результативність діяльності працівників і підприємства в цілому; ступінь задоволеності персоналу конкурентоздатністю робочої сили; організацією праці; її продуктивністю і оплатою, роботою підприємства в цілому.

До показників оцінки економічної ефективності управління персоналом підприємства належать: співвідношення витрат, необхідних для забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, і результатів, отриманих від їхньої діяльності; відношення бюджету підприємства до чисельності персоналу; вартісної оцінки розходжень у результативності праці. Крім того, у ринковій економіці важливе значення мають такі економічні показники, як: прибуток, продуктивність праці, обсяг продажів, рентабельність, продуктивність праці працівників; співвідношення темпів росту продуктивності праці працівників з темпами росту середньої заробітної плати; фонд оплати праці і зарплатоємкість; витрати на керівництво. На нашу думку, склад показників повинен бути змінним, він повинен уточнюватися і доповнюватися в умовах динамічного розвитку підприємства. В даний час зростає значення наукового обґрунтування складу показників ефективності управління персоналом, що відображають кінцеві результати економічного розвитку підприємства.

Висновки та пропозиції. Успішність управління персоналом визначається ефективністю використання трудових ресурсів для реалізації поставлених перед ними цілей, комплексним баченням проблем і цілісним підходом до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства. Персонал завжди був і залишається головним ресурсом підприємства, отже, і головним фактором формування та забезпечення його конкурентоспроможності. Тому ефективне використання персоналу стає одним із головних завдань із забезпечення конкурентних переваг підприємства на ринку.

Список використаної літератури

1. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – 288 с.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2005. – 638 с.
3. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент: учеб. пособие / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2005. – 752 с.
4. Менеджмент: навч. посіб. / С. І. Михайлов, Т. І. Барановська, О. С. Степасюк і ін.; під ред. С. І. Михайлова. – Вінниця: НОВА КНИГА, 2006. – 416 с.
5. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. – 3-те вид., випр. і доп. / М. І. Мурашко. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2008. – 435 с.
6. Синк С. Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / С. Д. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – С. 272–273.
7. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. – М.: Экзамен, 1999. – 576 с.
8. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навч. посіб. / А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
9. Чикуркова А. Д. Стратегія управління / А. Д. Чикуркова. – Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2010. – 428 с.
10. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1997. – С. 295–296.
11. Щекин Г. Е. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента / Г. Е. Щекин. – К., 1999. – 248 с.
12. Щур О. Сучасний погляд на персонал / О. Щур // Практика управління. – 2008. – № 6. – С. 35–40.
13. Щербак В. Г. Створення та використання конкурентних переваг персоналу в сучасних технологіях управління підприємством: Дис... д-ра екон. наук / Валерія Геннадіївна Щербак; Харківський національний економічний університет. – Х., 2006. – 260 с.