
РОЗДІЛ 3. УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

УДК 005.95.96

*Вишня Т.В., асистент Кам'янець-Подільського
національного університету ім. І.Огієнка*

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА СУЧАСНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

В статті визначено передумови підвищення ефективності використання персоналу підприємств. Розглянуто критерії, показники та принципи ефективного використання персоналу підприємств.

Ключові слова: персонал, менеджмент персоналу, трудові ресурси, рівень освіти, досвід, ефективність, система управління.

Постановка проблеми. Світовий досвід управління виробництвом переконує, що вирішальним чинником стабільного і тривалого функціонування різноманітних організацій, їх поступового розвитку є високоякісний менеджмент у широкому розумінні й менеджмент персоналу зокрема. Завдяки ефективному управлінню персоналом стає можливою активізація процесів розвитку виробництва на підприємствах України. Отже, дана тема є актуальною для кожної організації, яка прагне створити сильну та конкурентоспроможну організацію з ефективною системою керування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розробку теорії і методології управління персоналом зробили праці таких вітчизняних і закордонних вчених-економістів: В.В. Адамчука, Афоніна, С.І., Белопольського, Д.П. Богині, Г.І. Виханського, В.М. Гриньової, В.М. Данюка, М.І. Долішнього, А. П. Єгоршина, Є.М. Лібанової, Є.П. Качана, А.Я. Кібанова, О.В., Крушельницької, В.М. Нижника, А.М. Селезньова, І.В. Сороки, Г.В. Щокіна, Л. Якокки та інших. Однак, аналіз літературних джерел з даної проблематики дозволяє зробити висновки, що дане питання не отримало ще належного розвитку, а окремі аспекти даної проблеми залишаються малодослідженими та потребують подальшої оцінки і розвитку з урахуванням змін, що відбуваються в економіці України.

Метою статті є дослідження передумов підвищення ефективності використання персоналу підприємства, визначення критеріїв, показників та принципів його ефективного використання.

Виклад основного матеріалу досліджень. В умовах кризи продуктивна й відносно стабільна діяльність підприємства безпосередньо пов'язана з рівномірним використанням різноманітних ресурсів і, в першу чергу, ресурсів праці, тобто працівників з їхнім рівнем освіти, досвіду й майстерності. Проблеми управління персоналом підприємств в ринкових умовах, що розвиваються, досліджені недостатньо, не існує єдиного підходу щодо формування його складу та сутності, відсутня методика визначення доцільної планової чисельності та якісного складу персоналу в період різких змін обсягів виробництва, практично відсутні і навіть не обговорюються концепції та програми перспективного розвитку і ефективного використання персоналу, бракує методів щодо забезпечення індивідуального підходу у питаннях зацікавлення найманих працівників в кінцевих результатах діяльності підприємства. Професійний і творчий розвиток, ефективна реалізація потенціалу персоналу визначають ту основу, яка може забезпечити стабільність і досягнутий стійкий соціально-економічний розвиток

підприємства. Але це припустимо тільки тоді, коли кадрова політика збагатиться досягненнями світового досвіду та практики управління персоналом.

В сучасних умовах ринкових відносин ефективність використання персоналу застосовує на особливу увагу з боку організацій. Воно покликане бути помічником керівників вищої ланки управління у визначення кадрових ресурсів і можливостей організації, є основою розробки способів збільшення ділової активності підрозділів, виявлення резервів ефективності їхньої господарської діяльності, соціологічних досліджень і впровадження їх результатів.

Менеджмент персоналу – явище дуже складне та багаторівневе. У ньому можна розрізнити окремі функції, фази, численні завдання тощо. Але всі ці частини єдиного цілого пронизує й об'єднує інформація. Мета такої діяльності – підвищення ефективності виробництва і зміцнення конкурентоспроможності організації.

Інформація є головним предметом і продуктом діяльності кожного керівника. На підставі різноманітної інформації визначається чисельність і планується діяльність персоналу, відбувається його поточне й підсумкове оцінювання, розробляються системи заохочення працівників.

Менеджмент персоналу як сфера професійної діяльності сьогодні має велике практичне значення. Зростає роль людського чинника на виробництві, поступово ускладнюються функції керівників трудових колективів.

Управління персоналом містить у собі цілий комплекс заходів, пов'язаних з професійним просуванням працівників та формуванням персоналу, а також його плануванням, аналізом показників праці, витрат на персонал, вивченням ринку трудових ресурсів, а також внутрішніх джерел розвитку персоналу, забезпеченням соціально-психологічних умов взаємодії підрозділів, взаємовідносинами у колективі, запобіганням конфліктів.

Управління персоналом орієнтується на визначення стратегічно важливих функцій щодо планування персоналу, його відбору, маркетингу і розвитку. Однак, більшість керівників підприємств усе ще не приділяють значної уваги даному елементу управління персоналом.

Отже, персонал є важливою складовою ресурсного забезпечення діяльності підприємства, основною рушійною силою виробництва. В основу існуючої кваліфікації персоналу підприємства покладений принцип участі працівників у виробничій діяльності, тобто функціональний критерій.

Для ефективного використання персоналу розроблені системи управління персоналом. Вони включають розгалужену низку функціональних систем, покликані вирішувати широке коло завдань з формування трудового колективу, його розвитку, вдосконалення трудових відносин, стимулювання праці, вироблення стратегії управління персоналом, забезпечення сприятливих умов для досягнення високих виробничих результатів.

Менеджмент персоналу як об'єктивне соціальне явище має три грані (вектори), розвитку [1, с. 6]:

- як сфера практичної професійної діяльності;
- як навчальна дисципліна;
- як галузь науки.

Кожен із цих трьох напрямів розвитку менеджменту персоналу в процесі вивчення, аналізу, проектування потребує застосування як однакових, так і специфічних методів, підходів, способів та прийомів розв'язання проблем.

Така взаємодія представників практики, освіти й науки, безсумнівно, буде продуктивною, сприятиме підвищенню ефективності та конкурентоспроможності вітчизняного виробництва.

Для глибшого розуміння сутності, значення, складності менеджменту персоналу як сфери професійної діяльності доцільно мати більш – менш повне уявлення про наступні методологічні аспекти цього соціального явища: сутність і цілі; об'єкт і суб'єкт; зміст і форма; субстрат (субстанція); функції; принципи; засоби; зв'язки з внутрішнім і зовнішнім середовищем організації; стратегія і політика; завдання; механізм регулювання; продукт (результат) менеджменту [1, с. 7].

Основним змістом, суттю менеджменту персоналу є багатогранний процес впливу суб'єкта на об'єкт управління. Структуру цього впливу складають методи управління людьми на виробництві: адміністративні (або організаційно-розпорядчі), економічні, правові та соціально-психологічні.

Об'єкт менеджменту персоналу – це широке поняття, яке охоплює організацію як єдине ціле, кожен структурний підрозділ незалежно від кількості ієрархічних рівнів управління, первинні трудові колективи, кожного найманого працівника незалежно від статусу в організації. На підприємствах об'єктами управління є також матеріальні та грошові ресурси. Це відбилося в таких поняттях, як управління фінансами, маркетингом, НТП, якістю продукції та праці, ефективністю виробництва тощо. Це означає, що існування та відтворення різноманітних елементів суспільного виробництва здійснюється за допомогою управління, набуваючи статусу об'єктів управління.

Суб'єкт менеджменту персоналу – є непростим поняттям. Стосовно нього існують різні погляди. Одні віддають перевагу лінійним керівникам, другі – службі персоналу (відділу кадрів), треті допускають співпрацю служби персоналу з лінійними керівниками з перевагою в прийнятті рішень або лінійних керівників, або керівництва служби персоналу. До суб'єктів управління належать і відповідні суспільні інститути, працівники апарату управління. Проте якої б форми не набирав суб'єкт управління, його існування зводиться до дій конкретних людей. Виходячи з вищевикладеного, менеджмент персоналу слід розглядати як системно організований процес відтворення і ефективного використання персоналу самоврядної організації.

Отже, питання менеджменту персоналу завжди буде актуальним у підприємницькій діяльності будь-якої форми власності. Питання персоналу завжди буде залишатися у фокусі виробництва, в поглибленому науковому аналізі сучасного стану персоналу з подальшою оптимізацією якісних і кількісних його показників.

Підвищення ефективності діяльності організації є джерелом зростання реальних трудових доходів персоналу, інвестицій у його розвиток. Висококваліфікований персонал, задоволений умовами роботи, працює відповідально, творчо, продуктивно, ідентифікує себе з організацією, отже є поважним чинником її конкурентоспроможності.

Якість трудового життя персоналу характеризують наступні показники і критерії: рівень і динаміка реальних трудових доходів; гарантії збереження робочого місця; умови праці; змістовність трудового процесу; рівень побутового та медичного обслуговування на виробництві тощо.

Принципи менеджменту персоналу – це сукупність фундаментальних засад керівництва людьми, послідовне дотримання яких є обов'язковою умовою досягнення поточних і перспективних цілей, забезпечення необхідної результативності спільної праці [2, ст. 103].

Менеджмент персоналу в організації має здійснюватись на таких основних принципах: плановірності; системності; єдиноначальності; соціального партнерства; економічної ефективності; демократизму; економічної заінтересованості.

До передумов підвищення ефективності використання персоналу в системі управління підприємством необхідно відносити ефективне застосування інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращен-

ня змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці; забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці [2; с. 147].

Виходячи із проведеного аналізу, можемо відмітити, що ефективність використання персоналу в системі управління підприємством буде досягнута завдяки: відповідності трудового потенціалу персоналу вимогам робочого місця, посади; оптимальній зайнятості персоналу, тобто стабільному та рівномірному завантаженню протягом робочого часу (періоду); періодичній зміні одного робочого місця на інше, що урізноманітнить діяльність працівників, зменшить монотонність роботи та призведе до необхідності підвищення кваліфікації працівників.

Висновки: Таким чином, менеджмент персоналу – це не сама ціль, а ефективний засіб забезпечення виконання організацією поточних завдань і досягнення перспективних цілей, виконання її місії в суспільстві. Особлива роль менеджменту персоналу в організації полягає в тому, що саме він виконує роль постачальника робочої сили всім структурним підрозділам. Система менеджменту персоналу забезпечує не лише постачання робочої сили, вона несе відповідальність за розвиток персоналу, ефективну мотивацію до праці, створювання безпечних умов праці тощо. Усе це вимагає тісних організаційних та інформаційних зв'язків суб'єктів менеджменту персоналу з усіма структурними підрозділами. Служба персоналу також підтримує ділові контакти з навчальними закладами, регіональними центрами зайнятості, кадровими агентствами, органами державної статистики тощо.

Список використаних джерел

1. Данюк В.М. Менеджмент персоналу. Навч. посібник / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. – К.: КНЕУ, 2008. – 398 с.
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор. 2003. – 296 с.
3. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. – К.: Видавничий Дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.

Summary. In the article certainly pre-conditions of increase of efficiency of the use of personnel of enterprises. Criteria, indexes and principles of the effective use of personnel of enterprises, are considered.

Key words: personnel, management of personnel, labor resources, level of education, experience, efficiency, control system.

УДК 338.43.331.3

Вуйченко М.А., д.е. н. доцент

Кримського гуманітарного університету

Дацишин І.В., аспірант

Подільського державного аграрно-технічного університету

УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ РЕГУЛЮВАННЯ НАСЛІДКІВ ПОГЛИБЛЕННЯ СЕГМЕНТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

В статті обґрунтовані принципи побудови і зміст моделей регулювання наслідків сегментації ринку праці в аграрній сфері.

Ключові слова: ринок аграрної праці, сегментація, економічна модель, зайнятість сільського населення.