

стерігається певна диспропорція розвитку роздрібно-торговельної мережі у міських поселеннях та сільській місцевості Запорізької області.

Перед роздрібними торговцями ще гостріше стануть надзвичайно важливі питання щодо визначення стратегічних цілей діяльності, вибору стратегічних зон господарювання, формування стратегічного товарного портфелю, визначення політики ціноутворення, диверсифікації діяльності, доцільності кількісного розширення підлеглих торговельних об'єктів і забезпечення керованості ними, формування ефективних взаємовідносин з партнерами, які б сприяли розвитку вітчизняного товаровиробника, а отже, й створенню масового платоспроможного споживача [2, с. 23].

Отже, побудова адекватної сучасним вимогам торговельної мережі Запоріжжя вимагає наступних заходів:

- структурної переорієнтації роздрібно-торговельної мережі і доведення забезпеченості населення торговельної площі до затверджених нормативів. При цьому прискореними темпами повинна розвиватися мережа магазинів з реалізації непродовольчих товарів;

- посилення координації процесів розвитку і розміщення торговельної мережі магазинів з боку органів місцевого самоврядування відповідно до Гене-

ральних планів розвитку територій.

Саме ці заходи вимагають подальших розвідок у даному напрямку дослідження.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бакунов О.О. Удосконалення пріоритетних напрямів регулювання розвитку роздрібно-торговельної мережі / О.О. Бакунов, О.В. Сергєєва, В.А. Распопова // Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 7(10). – С. 224-277.
2. Голошубова Н.О. Розвиток торговельних мереж в Україні / Н.О. Голошубова // Товари і ринки. – 2011. – № 1. – С. 15-24.
3. Доходи і витрати населення за 2011 рік за регіонами України : статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К., 2013. – 177 с.
4. Індеси споживчих цін. 2012 рік : статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К., 2013. – 175 с.
5. Мережа роздрібно-торгівлі та ресторанного господарства підприємств на 1 січня 2013 року : статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. – К., 2013. – 123 с.
6. Павлова В.А. Торговельні мережі в Україні: особливості та проблеми розвитку / В.А. Павлова // Академічний огляд. – 2011. – № 1(34). – С. 63-69.
7. Роздрібна торгівля України у 2011 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К., 2012. – 177 с.
8. Чужкова О.Ю. Стратегічні імперативи розвитку роздрібно-торговельної мережі регіонів / О.Ю. Чужкова // Економічний форум. – 2012. – № 4. – С. 236-237.

УДК 331.108

Бєлік В.Д.
старший викладач
Кримського гуманітарного університету

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ СФЕРИ

У статті розроблено теоретичні положення і практичні рекомендації щодо формування системи управління персоналом на підприємствах енергетичної сфери в сучасних умовах. Формування соціально спрямованого управління в Україні потребує відповідних змін в системі управління персоналом, яка повинна створювати можливі перспективи для формування конкурентоспроможних працівників. Удосконалення управління персоналом шляхом узгодження стратегії розвитку підприємств енергетичної сфери та кадрової політики можливе на основі запропонованого ринкового підходу, який враховує системні особливості управління персоналом в умовах ринкової економіки.

Ключові слова: ефективність, система, управління, персонал, підприємство, процес, виробництво, якість.

Бєлік В.Д. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СФЕРЫ

В статье разработаны теоретические положения и практические рекомендации по формированию системы управления персоналом на предприятиях энергетической сферы в современных условиях. Формирование социально направленного управления в Украине нуждается в соответствующих изменениях в системе управления персоналом, которая должна создавать возможные перспективы для формирования конкурентоспособных работников. Совершенствование управления персоналом путем согласования стратегии развития предприятий энергетической сферы и кадровой политики возможно на основе предложенного рыночного подхода, учитывающего системные особенности управления персоналом в условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: эффективность, система, управление, персонал, предприятие, процесс, производство, качество.

Belik V.D. THE FORMATION OF CONTROL SYSTEM OF THE PERSONNEL AT THE ENTERPRISES OF POWER SPHERE

The theoretical positions and practical recommendations on formation of a control system by the personnel at the enterprises of power sphere in modern conditions are developed. The formation of socially directed management in Ukraine requires respective alterations in control system of the personnel which should create possible prospects for formation of competitive workers. The perfection of management by the personnel by the coordination of strategy of development of the enterprises of power sphere and personnel selection probably on the basis of the offered market approach which is taking into account system features of management by the personnel in conditions of market economy.

Keywords: efficiency, system, management, personnel, enterprise, process, manufacture, quality.

Постановка проблеми. Розвиток глобалізаційних процесів, які відбуваються в теперішній час, супроводжується становленням якісно нових умов ринкового господарства і передбачає формування єдиного

світового ринкового простору. На фоні цих трансформаційних процесів відбуваються серйозні зміни в усіх сферах діяльності, розвиваються принципово нові економічні зв'язки і виробничі відносини.

Складні умови періоду ринкових перетворень, які переживає Україна, актуалізують роль людського фактора у виробничому процесі, що вимагає нового підходу до управління персоналом на підприємствах енергетичної сфери.

Для сучасної економіки України характерні деякі особливості, які необхідно враховувати при формуванні системи управління персоналом. По-перше, нестача корпоративних фінансових ресурсів значно обмежує діапазон засобів та інструментів управління в цілому та його персоналу зокрема. По-друге, з введенням технологій виробництва товарів і послуг у відповідність з розвитком НТП, ускладнився менталітет працівника; зокрема, його емоційна і психологічна сфера все більшою мірою здійснює вплив на кінцевий результат діяльності. По-третє, загальний стан економіки України змінюється настільки швидко, що важко його прогнозувати і вчасно вживати превентивних заходів.

Додатковий динамізм в системі управління сповіщає загострення конкуренції в різних сферах бізнесу. Ці та інші обставини дозволяють визначити сучасну управлінську діяльність як одну з найскладніших технологій, які сприяють досягненню цілей підприємства енергетичної сфери.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми управління персоналом, як одного з найважливіших напрямів роботи підприємств енергетичної сфери, постійно привертають увагу вчених-економістів. Процес соціально-економічних перетворень ініціював зростання дослідницького інтересу в цьому напрямку багатьох вітчизняних науковців, результатом якого стали роботи С.І. Бандура, Д.П. Богині, О.А. Грішнєвої, В.М. Данюка, А.В. Каліни, І.Л. Петрової, М.В. Семікіної, О.М. Уманського, в яких обґрунтовано теоретико-прикладні аспекти управління персоналом на підприємстві.

Водночас за наявної великої кількості пропозицій поки що відсутні комплексні розробки щодо системного вирішення проблеми управління персоналом на підприємстві енергетичної сфери, що обумовлює необхідність комплексного аналізу цієї проблеми і визначає її актуальність. Потребують дослідження і подальшого розвитку також підходи до розв'язання завдань управління персоналом, розробки рекомендацій щодо підвищення його ефективності, недостатньо вивченою залишається проблема запровадження аудиту персоналу.

Постановка завдання. Метою статті є розробка теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо формування системи управління персоналом підприємств енергетичної сфери в сучасних умовах.

Результати дослідження. На основі розглянутих концепцій і проблем в сучасній теорії управління персоналом виділено наступні тенденції в роботі з персоналом: зниження питомої ваги заробітної плати в собівартості продукції і оплати праці; максимізація винахідливості, творчості, мотивації, дружніх людських стосунків, безперервний розвиток можливостей і здібностей персоналу як єдине джерело довгострокової переваги організацій на ринку, а не копіювання досвіду кращих підприємств енергетичної сфери.

Аналітичний огляд основних теорій та положень щодо управління персоналом показав, що вони не в повній мірі відповідають принципам системності, однак кожна з них містить позитивні елементи, які необхідно враховувати при розробці теоретико-методологічних засад системного управління персоналом на підприємстві енергетичної сфери.

Системний підхід до управління персоналом в сучасних економічних умовах дозволяє оптимізувати взаємозв'язки між суб'єктами та об'єктами управління персоналом з урахуванням цілей підприємства та прийнятої концепції управління персоналом [1, с. 55].

З цих позицій система управління персоналом нами розглядається як складна, цілеспрямована система, яка спрямована на отримання бажаного вихідного результату та досягнення загальної мети.

Основні властивості, притаманні системі управління персоналом підприємств енергетичної сфери включають: відкритість, організованість, структурність, синергізм, якісний розвиток. Це дозволило запропонувати положення функціонування системи управління персоналом, які дозволять активізувати особистісно-позиційний фактор виробництва та принципово змінити соціально-економічні аспекти трудової діяльності: функціонування і розвиток підприємства енергетичної сфери як «відкритої системи»; поєднання директивних і демократичних методів управління персоналом; забезпечення функціонування підприємства енергетичної сфери як соціально-орієнтованої системи; самоуправління на всіх рівнях підприємства і узгодження цілей персоналу з цілями енергетичного підприємства.

Дослідження дозволили виділити підсистем системи управління персоналом за змістом виконуваних робіт. Відповідно до цього нами виділено підсистеми: розвитку персоналу; трудових відносин; аналізу і розвитку стимулювання праці; умов праці; розвитку соціальної інфраструктури; планування прогнозування та маркетингу; розробки організаційних структур управління; юридичних послуг. Дані підсистеми є логічно взаємопов'язаними і взаємозалежними. Для забезпечення ефективності системи управління персоналом підприємств енергетичної сфери необхідне ефективне функціонування усіх її підсистем та елементів.

З точки зору цільової характеристики розвитку системи управління персоналом підприємств енергетичної сфери розглядається нами як цілеспрямована діяльність працівників підрозділів системи управління персоналом, лінійних і функціональних керівників, яка включає: розробку стратегії кадрової політики, концепцію управління персоналом, формування і удосконалення системи управління персоналом, виконання процедур роботи з людьми.

В результаті розвитку системи управління персоналом ефективність управління персоналом досягається шляхом приведення у відповідність до вимог ринку цілей, форм, методів і процедур управління персоналом, а також можливості їх трансформації.

Суть управління персоналом виявляється в його меті, яка формується як підвищення ефективності підприємства енергетичної сфери в цілому системи та її підсистеми «управління персоналом» на основі оптимізації взаємодії її елементів, узгодженості і впорядкованості виробничої діяльності працівників.

На основі виявлених закономірностей в управлінні персоналом підприємств енергетичної сфери нами запропоновано загальні принципи системи управління персоналом, які предстали двома групами: принципи, які характеризують вимоги до формування системи управління персоналом, та принципи, які визначають напрямки розвитку системи управління персоналом.

Принципи побудови системи управління персоналом реалізуються у взаємодії керівника з підлеглими і є особливо актуальними у сучасний період,

оскільки завдяки своїй динамічності передбачають залучення висококваліфікованих працівників і орієнтовані на безперервний розвиток персоналу.

На засадах системного підходу в управлінні персоналом нами пропонується ринковий підхід до управління персоналом, метою якого є максимальне зближення очікувань підприємства енергетичної сфери, інтересів працівника і споживача в умовах динамічного розвитку зовнішнього середовища та орієнтації на споживачів.

Головною метою системи управління персоналом на підприємствах, які орієнтовані на споживача, – забезпечення персоналом, організація його ефективного використання, професійного і соціального розвитку, створення синергетичних взаємовідносин в процесі роботи, що сприяє виробництву продукції із високими споживчими якостями [3, с. 74].

Факторний аналіз взаємозв'язку і взаємовпливу трудових факторів на результативні показники діяльності підприємств енергетичної сфери показує пріоритет зростання освітньо-професійного рівня персоналу та розміру інвестицій в інновації для досягнення ефективної діяльності. Тому нагальним вважаємо: внесення до статистичної звітності підприємств енергетичної сфери показника «Кількість працівників, які мають другу вищу освіту»; розширення можливостей здобуття другої вищої освіти на базі діючих вищих навчальних закладів, особливо на основі дистанційної форми навчання з широким залученням сучасних інформаційних технологій і наявних засобів не лише закладів освіти, а й підприємств.

Запропоновані заходи дозволяють перейти до безперервної освіти безпосередньо на робочих місцях спеціалістів підприємств енергетичної сфери, що сприятиме ширшому залученню до підвищення кваліфікації персоналу, більш ефективному використанню наявних інформаційних ресурсів підприємств енергетичної сфери та освітніх закладів тощо.

З метою оцінки компонентної структури якості персоналу використано метод експертних оцінок. Оцінку проведено за участю 25 експертів, що є кваліфікованими фахівцями в сфері управління персоналом та працюють на посадах: директора, заступника директора з персоналу, фахівця з управління персоналом, науковців. Процедура експертної оцінки факторів якості персоналу здійснено на прикладі підприємств енергетичної сфери.

В ході експертизи оцінено рівні значимості якостей персоналу за категоріями: робітничі професії, спеціалісти та керівники. Результати обробки експертних даних засвідчили визначальний вплив на якість персоналу професійно-освітнього рівня та стимулюючих факторів, які визначають рівень матеріального стимулювання на підприємстві енергетичної сфери.

Узгодженість думок експертів визначено за допомогою коефіцієнта конкордації W . Для оцінки значимості коефіцієнта конкордації використано χ^2 -критерій. Величина $m \cdot W(n-1)$ має χ^2 – розподіл із $v = n - 1$ ступенями свободи. Отже, оцінка узгодженості думок експертів за категорією робітничих професій: $Wp = \frac{12 \cdot 4877,5}{25^2(6^3 - 6)} = 0,446$; $\chi^2 = 55,75$, при $\rho = 0,95$, χ^2 табл. = 1,145. Узгодженість думок експертів за категорією спеціалістів: $Wc = \frac{12 \cdot 6413,5}{25^2(6^3 - 6)} = 0,586$; $\chi^2 = 73,3$, при $\rho = 0,95$, χ^2 табл. = 1,145. Узгодженість думок експертів за категорією керівників: $Wk = \frac{12 \cdot 10362}{25^2(7^3 - 7)} = 0,592$; $\chi^2 = 88,8$, при $\rho = 0,95$, χ^2 табл. = 1,635.

Отримані значення χ^2 – критерію для трьох категорій персоналу більші від табличних χ^2 , що доводить значимість коефіцієнта конкордації і свідчить про високий ступінь узгодженості в думках експертів при оцінці факторів якості персоналу.

Висновки. 1. Формування соціально спрямованого управління в Україні потребує відповідних змін в системі управління персоналом на підприємстві енергетичної сфери, яка повинна створювати можливі перспективи для формування конкурентоспроможних працівників.

2. Отримала подальший розвиток ідея системності в управлінні персоналом підприємств енергетичної сфери шляхом обґрунтування висновку, що вирішення питань з управління персоналом має здійснюватися комплексно на основі спільного функціонування і взаємодії синергетично поєднаних його підсистем з урахуванням принципів, цілей, функцій і структури, а також участі персоналу у цьому процесі.

3. Вдосконалення управління персоналом шляхом узгодження стратегії розвитку підприємства енергетичної сфери та кадрової політики можливе на основі запропонованого ринкового підходу, який враховує системні особливості управління персоналом в сфері промисловості в умовах ринкової економіки і підкреслює значимість управління персоналу в господарській діяльності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Белоусов А.В. Кадровая политика предприятия: теория и практика / А.В. Белоусов, В.В. Назаренко, Л.В. Батченко, Г.П. Стрюковский // Менеджер: Вісник ДонДАУ. – 1999. – № 2(4). – С. 54-66.
2. Булеев И.П. Проблемы управления персоналом на предприятии / И.П. Булеев, В.В. Синельник // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности : сб. науч. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк, 2003. – С. 19-25.
3. Еськов А.Л. Повышение эффективности мотивации работников на основе усиления ее связи с конечными результатами труда / А.Л. Еськов, И.И. Симакова // Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Економічна серія. – 2005. – Вип. 663. – С. 73-76.
4. Ляшенко О.О. Щодо стратегії розвитку персоналу підприємства / О.О. Ляшенко, Л.М. Романюк // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Економічні науки. – Кіровоград : КДТУ, 2002. – Вип. 3. – С. 180-186.