

УДК 331.101.262:658

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ

*Науменко М. О., к.е.н, професор,
Жабко Ю. П. магістр (АВВ МВС України)*

Виконано дослідження процесу управління персоналом підприємства. Розглянуто сукупність напрямків удосконалення управління трудовими ресурсами підприємства. Проведено аналіз актуальних проблем ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві, за рахунок впровадження нововведень у методи планування, організації, мотивації й координації трудової діяльності працівників на підприємствах. Визначено, що ключовими функціями управління на підприємстві є створення, розповсюдження та ефективне застосування нововведень в управлінні трудовими ресурсами.

Ключові слова: трудові ресурси, управління, ефективність, підприємство, менеджмент.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

*Науменко М. А., к.э.н., профессор,
Жабко Ю. П. магистр (АВВ МВД Украины)*

Проведены исследования процесса управления персоналом предприятия. Рассмотрена совокупность направлений совершенствования управления трудовыми ресурсами предприятия. Проведен анализ актуальных проблем эффективного использования трудовых ресурсов на предприятии, за счет внедрения нововведений в методы планирования, организации, мотивации и координации трудовой деятельности работников на предприятиях. Определено, что ключевыми функциями управления на предприятии является создание, распространение и эффективное применение нововведений в управлении трудовыми ресурсами.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, управление, эффективность, предприятие, менеджмент.

A MANAGEMENT OF ENTERPRISE A PERSONNEL IS IN MODERN MARKET CONDITIONS

*Naumenko M. O., professor,
Zhabko Y. P., master (ABB Ministry of internal Affairs of Ukraine)*

For effective management of the enterprise, based on traditional management methods, you must use the innovation that is new, improved and innovative approaches to administration, because in our days the basis for any kind of enterprise management is efficient performance, based on progressive innovation factors. Some of them include the management of human resources, aimed at ensuring the normal working conditions, and the establishment of constructive relations between employers, workers and the state.

All functions of personnel management at the enterprise of sphere of services should be closely interrelated and together constitute a single process of human resource management, the aim of which is more effective innovation-oriented labour activity of the personnel. Here, the basis for the development of human resource management at the enterprise is a purposeful activity on introduction of new, more effective methods of labour management.

Human resources management is the management, aimed at improving efficiency, on the basis of introduction of innovations into the methods of planning, organization, motivation and coordination of work of employees of sphere of services. The main functions of the management is to increase efficiency at the enterprise at the expense of creation, dissemination and effective application of innovations in human resource management.

Keywords: human resources, governance, efficiency, enterprise, management.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Для ефективного управління підприємством поряд з традиційними методами управління необхідно використовувати інновації, тобто нові, вдосконалені та нетрадиційні підходи в управлінській діяльності, тому що в наші дні основою будь-якого виду управління підприємством є високоефективна діяльність, яка спирається на прогресивні інноваційні фактори. Серед останніх слід виділити управління трудовими ресурсами, спрямоване на забезпечення нормальних умов праці та створення конструктивних взаємин між роботодавцями, працівниками та державою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми. Економічну природу трудових ресурсів з еволюційними питаннями їх формування та

використання в системі соціально-трудова відносин суб'єктів господарювання досліджували М. Заярна, О.М. Каралюс, Н.І. Кабушкін, А.В. Калина, С.П. Качан та інші [1-4]. З урахуванням складності ситуації в економіці країни та на ринку праці, актуальним залишається питання удосконалення управління персоналом вітчизняних підприємств.

Метою статті є аналіз напрямків удосконалення управління трудовими ресурсами підприємства, виділено актуальні проблеми ефективного використання персоналу, в тому числі впровадження нововведень у методи планування, організації, мотивації й координації трудової діяльності працівників на підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективність економіки будь-якого суспільства в першу чергу визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх включення у виробництво, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. Якісне відтворення людських ресурсів, формування трудового потенціалу та раціональне його використання - все це залежить від управління людськими ресурсами на всіх рівнях.

Управління персоналом, відбувається, як на рівні держави, та і на рівні підприємства. Державний рівень управління - це рівень управління трудовими ресурсами в межах окремого регіону та держави в цілому, що представляє собою сукупність органів державних і регіональних законодавчих, виконавчої і судової влади, централізовано регулюючих основні соціально-економічні відносини в країні та її суб'єктів, а також сукупність методів управління та механізмів їх використання.

Управління трудовими ресурсами на рівні підприємства передбачає вирішення наступних основних завдань:

- визначення потреби підприємства у робітниках різних спеціальностей та кваліфікації;
- аналіз ринку праці і управління зайнятністю;
- відбір і адаптація персоналу;
- планування кар'єри співробітників того чи іншого підприємства, їх професійного та адміністративного зростання;
- забезпечення раціональних умов праці, у тому числі сприятливої для людини соціально-психологічної атмосфери;
- організація трудових процесів, їх координація, аналіз витрат та результатів праці, встановлення оптимального співвідношення між кількістю одиниць обладнання та чисельністю персоналу різних груп;
- розробка систем мотивації ефективної діяльності;
- обґрунтування структури доходів, ступеня їх диференціації, проектування систем оплати праці;
- організація винахідницької та

раціоналізаторської діяльності;

- участь у проведенні тарифних переговорів між представниками роботодавців і працівників;
- рішення етичних проблем праці;
- управління конфліктами;
- профілактика девіантної поведінки [5].

На сьогоднішній день існує багато як теоретичних, так і практичних методів, які допомагають правильно керувати персоналом. Проблеми в управлінні персоналом стосуються не тільки керівників компаній, але і заважають жити самим співробітникам. Іноді начальник застосовує таку систему управління працівниками, при якій встановлюються як би ідеальні стосунки - співробітники не ухиляються від роботи, а начальник не дістає своїми претензіями та вимогами. Але, як правило, саме в таких відносинах виявляються всі проблеми управління.

Отже, виділимо основні проблеми при управлінні персоналом:

- проблема відмінника;
- синдром «свого хлопця»;
- позитивна проєкція;
- синдром старшого;
- синдром «очікування героя»;
- «зірки цирку» - начальник вважає, якщо працівник отримує таку зарплату, то він просто зобов'язаний працювати не покладаючи рук;
- велика різниця в зарплаті між шефом і працівником;
- плінність кадрів.

Підприємствам для того, щоб вижити в сучасних умовах, необхідно правильно визначити свою стратегію та тактику поведінки і систематично проводити управління трудовим колективом.

Всі функції управління персоналом на підприємстві повинні бути тісно взаємопов'язані і в сукупності становити єдиний процес управління трудовими ресурсами, метою якого є більш ефективна, інноваційно-орієнтована трудова діяльність персоналу. При цьому основою розвитку управління трудовими ресурсами на підприємстві, є цілеспрямована діяльність по впровадженню нових, більш ефективних методів трудового управління. Так, персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом. Отже, управління професійним розвитком персоналу підприємства передбачає наявність таких найважливіших компонентів:

- відповідного середовища - системи управління професійним розвитком персоналу;
- необхідних і достатніх коштів - механізму управління професійним розвитком персоналу;
- конкретних дій - процесу управління професійним розвитком персоналу підприємства [6].

У той же час, сучасний менеджер нерідко стикається з різного роду проблемами, які вимагають від нього певної здатності до необхідних змін в управлінні і функціонуванні підприємств. Досягається це, насамперед, на основі інноваційної діяльності, спрямованої на здійснення конкретних інноваційних цілей, оптимальних результатів раціонального використання наукових, трудових, матеріальних і фінансових ресурсів, застосування різноманітних принципів, функцій та методів економічного механізму [7].

Інноваційний тип управління організацією праці заснований на розробці та впровадженні організаційних нововведень і спрямований на докорінне вдосконалення організації праці, забезпечення більш повного її відповідності параметрам техніко-технологічної бази виробництва. Основні функції інноваційного кадрового менеджменту об'єднуються, як правило, в наступні групи.

По реалізації кадрових нововведень як об'єкта управління виділяють функції:

- організація та проведення науково-аналітичної роботи в області розвитку людських ресурсів;

- виявлення та вирішення нових кадрових проблем (спільно з науково-дослідними організаціями);

- оцінка ефективності кадрових нововведень;

- розробка прогнозів, концепцій, інноваційно-кадрової політики, планів, програм і проектів кадрових нововведень, їх фінансово-ресурсне забезпечення;

- організація кадрових нововведень і контроль їх реалізації;

- мотивація кадрів [7].

За напрямками сфер управління персоналом можна виділити функції:

- організація безперервної освіти персоналу (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації новаторських кадрів);

- пошук і добір кадрів для нових виробництв, дефіцитних професій, елітних і новаторських кадрів;

- атестація та оцінка праці інноваційних структур, інноваційних якостей персоналу;

- розробка схем посадового розвитку, вдосконалення посадових інструкцій у зв'язку з розвитком робочих місць, вдосконаленням організації праці та персоналу;

- просування і переміщення працівників сходами службової та професійної кар'єри, організація формування та робота з кадровим резервом керівного персоналу;

- робота із раціоналізаторськими кадрами;

- мотивація персоналу при нововведеннях;

- розробка нововведень в організації роботи самої кадрової служби;

- забезпечення нових стандартів і підвищення якості трудового життя [1].

Стратегічною метою інноваційної діяльності в управлінні трудовими ресурсами є розвиток і підвищення ефективності трудової діяльності в перспективі [7]. В обох випадках кінцевим результатом має бути підвищення ефективності управління трудовими ресурсами, що, в свою чергу, призводить до зростання продуктивності праці і підвищення ефективності. Підвищення ефективності роботи підприємства полягає в підборі, при цьому обсязі послуг, такого поєднання ресурсів, яка мінімізує зроблені витрати. Отже, мінімізація витрат є інструментом збільшення прибутку - основної мети виробника в ринкових умовах, а також головним критерієм оцінки ефективності розміщення ресурсів та ефективності управління підприємством сфери послуг в цілому.

Висновки. Управління трудовими ресурсами - це управління, спрямоване на підвищення ефективності, на основі впровадження нововведень у методи планування, організації, мотивації й координації трудової діяльності працівників. Основними функціями управління є підвищення ефективності на підприємстві за рахунок створення, розповсюдження та ефективного застосування нововведень в управлінні трудовими ресурсами.

Кінцевий результат впровадження нововведень у методи планування трудових процесів на підприємстві сфери послуг передбачає наступні підходи:

- оцінку ефективності застосовуваних технологій (сукупності методів, прийомів праці) і засобів праці (знарядь виробництва);

- вивчення та відбір найбільш ефективних технологій і засобів праці;

- планування підвищення ефективності застосовуваних технологій і засобів праці.

Управління персоналом на підприємствах потребує подальшого розвитку і вдосконалення, у зв'язку з чим, необхідно більш широке впровадження методів на основі більш поглиблених:

- мотивації та стимулювання інноваційної поведінки працівників;

- розвитку інноваційних комунікацій;

- формування системи ефективного генерування та акумулювання нововведень;

- побудови ефективного механізму впровадження та поширення нововведень.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Заярна Н.М. Проблеми і перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / Н.М. Заярна, О.М. Каралюс // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України.

– 2011. – Вип. 21.3. – С. 172-175.

2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента / Н.И. Кабушкин. – Минск : Изд-во "Новое знание", 2000. – 336 с.

3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А.В. Калина. – К. : Вид-во МАУП, 2003. – 312 с.

4. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан. – К. : Вид. дім "Юридична книга", 2005. – 358 с.

5. Ряховская А.Н. Антикризисная

программа государства и социальная стабильность общества/ А.Н. Ряховская // Жилищно-коммунальное хозяйство. - 2009. - № 6. - С. 13.

6. Феклистов И.Ф. Инновационный менеджмент: учебник для вузов/ И.Ф. Феклистов. - СПб.: Политехника-сервис, 2010. - 489 с.

7. Державина И.А. Современный рынок образовательных услуг: подготовка специалистов в сфере инноваций/ И.А. Державина // Менеджмент инноваций. - 2008. - № 3. – С. 34 - 38.

*Рецензент д.е.н., доцент АБВ МВС України Фісун К.А.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 658.012.32

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ЯК ІНТЕГРОВАНІЙ РЕЗУЛЬТАТ ВЗАЄМОДІЇ КОМПОНЕНТІВ УПРАВЛІННЯ

*Опікунова Н. В., доцент,
Гужва Ю. В., студентка,
Ключка Ю.С., студентка (ХНУБА)*

У статті розглянуто поняття «ефект», «ефективність» та їх вплив на управління підприємством. Досліджено схожість та відмінність понять. Також розглянуто термін «ефективність управління». Встановлено шляхи досягнення ефективного управління, вимоги до показників ефективності та їх види. Визначено проблеми, пов'язані з ефективністю управління у сучасних умовах. Надано практичні рекомендації щодо вдосконалення управлінських процесів.

Ключові слова: ефект, ефективність, управління підприємством.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ КАК ИНТЕГРИРОВАННЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОМПОНЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ

*Опекунова Н. В., доцент,
Гужва Ю. В., студентка,
Ключка Ю. С., студентка (ХНУСА)*

В статье рассмотрены понятия «эффект», «эффективность» и их влияние на управление предприятием. Установлено сходство и отличие понятий. Также рассмотрен термин «эффективность управления». Установлены пути достижения эффективного управления, требования к показателям эффективности и их виды. Определены проблемы связанные с эффективностью управления в современных условиях. Предоставлено практические рекомендации по усовершенствованию управленческих процессов.

Ключевые слова: эффект, эффективность, управление предприятием.

EFFICIENCY GAINSCONTROL AS A RESULT OF INTERACTION INTNGRIROVANY MANAGEMENT COMPONENTS

*Opekunova N. V., assoc.
Guzhva Y. V., student,
Kliuchka Y. S., student (Kharkiv National University of Construction and Architecture)*

The article discusses the concept of "effect", "efficiency" and their impact on business management. Given morphological analysis of these concepts, established the similarities and differences between them. For example: the effect - the result, a consequence of any action, efficiency-choosing the right goals. But of the many definitions of the effect and efficiency can only talk about the absence of a unified approach to their determination. Results and effectiveness of