

УДК 336.422.2

*O. Oliynyk, associate lecturer, Kamianets-Podilsky Ivan Ohienko National University*

## **SOCIO-ECONOMIC NATURE OF PERSONNEL MANAGEMENT COMPANIES OF SPIRIT**

*Annotation.* Modern economics has extensive experience in business management, and at the same time is one definition of a concept.

Therefore, there is a problem not only in the effective management of personnel, but also in asserting the fundamental concepts.

Based on the needs of any company, including alcohol, note that the personnel of the enterprise is divided into industrial and non-industrial production.

All employees of the main and auxiliary departments, divisions, services, research departments constitute the industrial production staff *pidpryyemsyta* as part of the non-industrial staff includes personnel units that are not related to the main production activities of the enterprise: housing and utilities, children, cultural domestic, medical and other units. Industrial personnel of the enterprise consists of engineers and technicians, workers, employees, junior staff, students, and health.

The effectiveness of management, ie management depends on many factors, including the motivation of work, which is reflected in the definition of remuneration, which in turn can be moral and material.

Today, the modern enterprise acquired special importance of policy problems hiring workers, employment and fair wages, the use of flexible benefits and modes of work, career planning, training at various stages of his career growth. HR processes is a complex, multifaceted, acting by means of research, with the help of the principles of performing certain functions and using management techniques.

**Keywords:** *staff, management, socio-economic management, enterprise quality staff.*

*O.C. Олійник, старший викладач Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка*

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СПИРТОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Розкрита сутність управління персоналом в соціальному та економічному напрямках. Особливу увагу звернено на економічну категорію «персонал» та цілий ряд визначень науковцями сучасності даного поняття. Вказуються особливості якості управління персоналом.

**Ключові слова:** *персонал, управління, соціально-економічне управління, підприємство, якість персоналу.*

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** У сучасних умовах господарювання керівництво підприємств оптимально використовують всі види вкладень, а особливо – трудові. При тому, якщо підприємство бажає отримувати найкращі прибуткові та інші показники, воно дійсно повинно піклуватись про людей і це принесе оптимізуючі результати, а тому і виникла необхідність у широкому вивченні понять «персонал», «управління персоналом».

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.**

У сучасній економічній науці накопичено значний теоретичний та практичний досвід з проблематики управління персоналом, якістю управління персоналом. Управління персоналом в різних напрямках, а саме в соціальному та економічному і досі досконало не вивчено, в результаті чого науковці-теоретики та практики-економісти продовжують займатися дослідженнями даної проблеми, зокрема даним питанням займаються Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М., Грішнова О.А., Полив'яна Н.М., Покропивний С.Ф., Ковальов В.М., Єсінова Н.І., Завіновська Г.Т., Крайник О.П., Барвінські О.П., Петрова І.Л., Петюх В.М., Храмов В.О.

**Мета дослідження:** вивчити сутність понять «персонал», «управління персоналом».

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасна економічна наука має великий досвід у питаннях управління підприємством, і в той же час не має одних визначень того чи іншого поняття. Тому виникає проблема не тільки в ефективному управлінні персоналом, а й в твердженні основних понять.

Найперше звернемо увагу на поняття «персонал», без якого не можна давати визначення іншим поняттям.

Отже, визначимо, що таке «персонал» та «персонал підприємства».

Персонал (лат. *personalis* – особистий) – основний штатний склад працівників організації [1, с. 44].

У свою чергу С.Ф. Покропивний відмічає, що персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності [4, с. 75].

Персонал підприємства, організацій – це наймані працівники, тобто особи, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем, стверджує Г.Т. Завіновська [8, с. 81].

О.П. Крайник та Є.С. Барвінські розділяють думку, що персонал підприємства – це провідний мобілізуючий фактор виробництва. Його творчий талант і практична робітнича майстерність особливо виразно проявляється в умовах ринкових відносин, де постійно присутня підприємницька конкуренція. Цілеспрямована, гармонійна діяльність колективу забезпечує економічний розвиток підприємства [9, с. 127]. Можна відмітити, що «персонал» чи «персонал підприємства» – це працівники підприємства, які офіційно працюють на підприємствах. Отже, узагальнюючи поняття «персонал», можна відмітити, що це сукупність постійно найманих працівників, які мають відповідну освіту та досвід, в також концентрують свою роботу на виконання поставлених цілей, що веде до соціально-економічного розвитку підприємства.

Виходячи з потреб любого підприємства, в тому числі і спиртового, відмічаємо, що персонал підприємства поділяється на промислово-виробничий і непромисловий. Усі працівники основних і допоміжних цехів, відділів, служб, науково-дослідних відділів складають промислово-виробничий персонал підприємства, а до складу непромислового персоналу входять працівники підрозділів, що не пов'язані з основною виробничою діяльністю підприємства: житлово-комунального господарства, дитячі, культурно-побутові, медичні та інші підрозділи. Промислово-виробничий персонал підприємства складається з інженерно-технічних працівників, робітників, службовців, молодшого обслуговуючого персоналу, учнів та охоронців [9, с. 127-132].

Таким чином, промислово-виробничий персонал підприємства охоплює інженерно-технічних працівників, робітників, службовців, молодший обслуговуючий персонал, учнів та охоронців. Персонал підприємства характеризується своєю структурою та якісною і кількісною характеристиками. Отже, на сучасних підприємствах спиртової промисловості структура персоналу – це об'єднання двох сукупностей персоналу: робітників та управлінського персоналу. Робітники ж на підприємстві можна поділити на робітників основного та допоміжного виробництв. Управлінський персонал складається з керівників, фахівців та технічних виконавців або службовців.

Таку ж думку відносно структури персоналу підприємства висувують і цілий ряд вчених-економістів [4, с. 75; 5, с. 69-70; 6, с. 21]. Так як в теперішній час недоцільно розглядати кількісну характеристику персоналу підприємства через надлишок робочої сил, звернемо увагу на якість персоналу. Якість персоналу можна визначити як ступінь відповідності його характеристик вимогам, що впливають з цілей підприємства і умов його діяльності, а також вимог суспільства до розвитку людини і соціальних відносин [7, с. 28]. Характеристику якості персоналу можна поділити на етапи: установлення еталонних вимог до кожної з груп персоналу і виявлення фактичного рівня характеристик цих груп персоналу. Аналіз персоналу необхідно використовувати для визначення надійності (включає чесність) та стійкості персоналу [7, с. 29].

Ефективність господарювання, тобто управління залежить від багатьох факторів, в тому числі і від мотивації праці, яка виражається у визначенні винагороди, що в свою чергу може бути моральна та матеріальна, а тому виникає необхідність у визначенні та поділі поняття «управління персоналом». Управління персоналом – професійна діяльність, що вимагає спеціальних знань і кваліфікації. Це праця

керівників різних рівнів управління та співробітників кадрових служб, спрямована на забезпечення підприємств людськими ресурсами та їх ефективне використання [11, с. 4].

А.М. Виноградська, М.Д. Виноградський та О.М. Шканова стверджують, що управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей як організації, так і індивідуальних (особистих) [2, с. 10].

На думку В.О. Храмова та А.П. Бовтрук, управління персоналом – частина функціональної сфери кадрового господарства як основного механізму організації, а також сукупність впливів на організаційну поведінку людей, спрямованих на активізацію ще невикористаних професійних і духовних можливостей для розв'язання поставлених завдань [12, с. 17-18].

Б.Г. Базилук, О.О. Герасименко та В.М. Петюх відмічають, що здатність організації раціонально управляти діяльністю співробітників є головним джерелом її розвитку в умовах технічного прогресу та посилення конкуренції. Враховуючи вище вказані визначення поняття «управління персоналом», можна відмітити, що управління персоналом – це багатогранна діяльність на підприємстві, яка здійснюється за декількома напрямками, що спрямовані на найбільш ефективне використання всіх працюючих для досягнення організаційних і особистих цілей.

Сьогодні на сучасному підприємстві особливого значення набули проблеми формування політики наймання працівників, забезпечення зайнятості та справедливої оплати праці, застосування гнучких систем соціальних виплат та режимів праці, планування кар'єри, підготовки персоналу на різних стадіях службового зростання. Отже, виникає необхідність у визначенні стратегії управління персоналом на підприємстві та його кадрової політики. Кадрова політика підприємства передбачає прийняття принципових рішень щодо реалізації цілей, заходів і правил внутрішнього розпорядку в кадровій сфері [12, с. 18]. Кадрова політика підприємства має відповідати і стратегії загалом підприємства, а тому необхідно розкрити сутність поняття «стратегії управління персоналом». «Стратегія управління персоналом» підприємства передбачає сформовану та документально закріплену сукупність підходів до формування, розвитку і використання працівників підприємства з метою підвищення їх конкурентоспроможності для досягнення стратегічних цілей підприємства. Ступінь і якість взаємозв'язку генеральної стратегії підприємства та стратегії персоналу істотно змінюється у процесі розвитку підприємства, що описує в своїх працях І.Л. Петрова [10].

Таким чином, стверджуємо, що «стратегія управління персоналом» включає в себе організацію роботи персоналу, а кадрова робота охоплює кадровий облік, прийняття на роботу, звільнення з роботи та кадрові переміщення. Кадрова робота на підприємстві спрямована на виконання цілей, які можна поділити на економічні та соціальні. В.О. Храмова та А.П. Бовтрук розділяють думку, що економічні цілі є похідними від пріоритетних виробничих принципів збереження організації та одержання максимального прибутку.

Важливим є також досягнення ефективного співвідношення між затратами та результатом. У сучасному кадровому господарстві спиртових підприємств принципу ефективності підпорядковане співвідношення цілей і затрат, які пов'язані з використанням людської праці у процесі виробництва. Тому кадрові рішення спрямовуються не на абсолютне зниження кадрових затрат, а на оптимізацію співвідношення між кадровими затратами, з одного боку, і продуктивністю фактора праці – з іншого. Соціальні цілі підприємства передбачають поліпшення матеріального і нематеріального становища працівників, а саме – заробітної плати, соціальних виплат, скорочення робочого часу, обладнання робочих місць, вимог надання більшої свободи дій і права на участь у прийнятті рішень [12, с. 20-21].

Поділяючи цілі кадрової політики підприємства на економічні і соціальні, можна відмітити те, що управління персоналом спиртового підприємства може бути соціально-економічним. Таким чином, сутнісна характеристика поняття «соціально-економічне управління персоналом» – це основа раціонального управління персоналом підприємства, де необхідно діяти за допомогою практичного здійснення, іншими словами – за допомогою методів. Так, дослідження соціально-економічного управління персоналом розкривається в соціальних і економічних методах або переконання і зацікавленості персоналу підприємства.

Наше переконання буде ґрунтуватися на наступних діях: проведенні соціального аналізу у колективі загалом, по підрозділах і кожному окремому працівнику; здійсненні соціального планування по різних напрямках; залученні до участі в управлінні працівників; впровадженні соціального розвитку працівників в колективі; здійсненні морального стимулювання працівників; втіленні стимулювання ініціативи та відповідальності працівників всіх рівнів.

У свою чергу зацікавленість персоналу на підприємстві проводиться за допомогою наступних дій: проведення економічного аналізу результативності персоналу підприємства; здійснення економічного обґрунтування необхідності персоналу; планування персоналу; розроблення системи матеріального стимулювання працівників підприємства та ціноутворення з метою стимулювання і збільшення рентабельності; застосування відповідної системи оподаткування підприємства і виконання всіх

вимог податкової системи; використання і дотримання економічних норм та нормативів у фінансово-господарській діяльності підприємства. Звичайно, всі види переконань і зацікавленостей пов'язані між собою і мають відповідний вплив один на одного.

Досліджуючи соціально-економічне управління персоналу підприємства, можна стверджувати про те, що одне управління є складним, багатогранним процесом, який виконують працівники кадрової служби, лінійні керівники, працівники експериментальних лабораторій та інші задіяні фахівці з метою переконання і зацікавленості персоналу здійснювати свою трудову діяльність у відповідності зі стратегічними напрямками підприємства, не завдаючи персоналу якихось непередбачуваних погіршень в стимулюванні та оплаті праці, а також з надією, що працівники в подальшому будуть працювати з повною віддачею і відповідним спрямуванням своєї енергетики.

У процесі дослідження управління персоналу на підприємствах вчені-економісти виявили цілий ряд проблем. Так, О.А. Грішнова та Н.М. Полив'яна розділяють думку, що всі проблеми управління персоналом можна згрупувати в п'ять груп [3, с. 64-75], а саме: проблеми в суб'єкті управління персоналу; проблеми інформаційно-методичного забезпечення управління персоналом; проблеми неадекватності соціального середовища; проблеми у структурі пропозиції на ринку праці; проблеми в об'єкті управління персоналу. Більш детально проведемо дослідження проблем.

Проблеми в суб'єкті управління персоналу є результатом відсутності стратегічного управління підприємством; не визначення ролі та місця управління персоналом підприємства в стратегічному плані підприємства; застарілих, механічних підходів до управління персоналом. Проблеми інформаційно-методичного забезпечення управління персоналом полягають у відсутності методичної бази формування внутрішнього ринку праці; обмеженості інформації стосовно стану зовнішнього ринку праці. Проблеми неадекватності соціального середовища полягають у відсутності системи аналізу та обліку змін у соціальному середовищі, що вкрай унеможливує врахування їх впливу на рішення у сфері управління персоналом. Проблеми у структурі пропозиції на ринку праці охоплюють появу дефіцитних категорій персоналу; вікові «провали» у пропозиції за окремими категоріями працівників; професійну вузькопрофільність молоді; нестачу спеціалістів у галузі стратегічного управління. Проблеми в об'єкті управління персоналу передбачають недостатній рівень знань, невисоку вмотивованість, застаріння навичок працівників.

Таким чином, процес управління персоналом є складним, багатогранним, який діє за методами дослідження, за допомогою принципів, виконуючи окремі функції та використовуючи методи управління. Дослідження стану управління персоналом на підприємствах доречно здійснювати за допомогою методів, які в свою чергу об'єднані в групи методів.

Принципи управління персоналом підприємства складаються з двох груп: що характеризують вимоги до управління персоналом; які визначають напрями розвитку управління персоналом. Перша група принципів включає такі з них: відповідності функцій управління персоналом цілям виробництва; оптимального співвідношення управлінських орієнтацій; економічності; прогресивності; перспективності; оперативності; комплексності; оптимальності; науковості; узгодженості; стійкості; прозорості; комфортності. Другій групі підпорядковані принципи концентрації; спеціалізації; паралельності; гнучкості; безперервності; ритмічності та цілеспрямованості.

Усі наведені принципи управління персоналом реалізуються у взаємодії, їх співвідношення залежать від конкретних умов функціонування підприємства [2, с. 26-27]. На нашу думку, для підвищення ефективності управління підприємством необхідно весь даний процес здійснювати у відповідності із загальноприйнятими етапами, хоча управління персоналом має свої особливості: управління персоналом спрямоване на практичні дії, дає значущі результати по вирішенню проблем підприємства; управління персоналом направлене на індивідуальність та її задоволення; управління персоналом при розробці стратегічних цілей керується на перспективне господарювання.

Теоретичне підґрунтя управління персоналом включає деякі функції, а саме: планування, організація, керівництва, контроль та регулювання. Як можна зауважити, ефективність господарювання на підприємствах, в тому числі і спиртових, досягається також при умові виконання цих функцій, тільки більш детально, а саме: планування і прогнозування персоналу; маркетингу персоналу; розвитку персоналу; аналізу і розвитку засобів мотивації праці; створення оптимальних умов праці; оформлення та обліку персоналу; аналізу та регулювання трудових відносин; розробці організаційних структур управління; надання юридичних послуг; розвитку соціальних послуг. Дане зауваження є неоднозначним і непоодиноким [2, с. 19-20].

Визначивши, що штатний склад або персонал підприємства є ключовим фактором розвитку підприємства, коли підприємство проявляє турботу про своїх працівників, це позитивно відображається на результатах праці і в результаті – на ефективності господарювання всього підприємства, а при умові автоматизації нетворчої праці всього персоналу підприємства потребуються розробки автоматизованих комплексів задач, які виникають на підприємстві з даного питання. Отже, сучасна

концепція управління персоналом підприємства полягає в підвищенні ролі людського фактора, особистості робітника, знання його мотивації та вміння спрямовувати її на вирішення задач підприємства.

Процес виробництва впливає на персонал підприємства за допомогою різних обставин або факторів, що реалізуються в основному разом. Проаналізуємо ці фактори, а саме: сутність першого фактору полягає в наступних складових – ієрархічній структурі організації; відносинах з владою; примушення людини з боку влади; системний контроль. Другий фактор розкривається за допомогою вироблених спільних цінностей; соціальних норм; установки поведінки та її регламентованості. Третій фактор характеризується рівноправністю відносин та їх власністю; рівновагою сторін та з врахуванням економічної ситуації.

Вивчення стану управління персоналу на підприємстві здійснюється за допомогою різних способів дослідження або методів. Методи вивчення стану управління персоналу на підприємстві включають систему задіяних методів, а саме: методи формування, обґрунтування, впровадження, обстеження та аналізу. Тобто, діюча система управління персоналу на підприємстві передбачає використання ряду методів, які класифікуються і взаємопов'язані. Так, методи формування включають системний підхід; методи аналогій, моделювання, функціонально-вартісного аналізу, творчих нарад, колективного блокування, морфологічного аналізу; експертно-аналітичний, блочний, досвідний та інші методи. Методи обґрунтування містять методи аналогій, порівнянь, нормативний, експертно-аналітичний, моделювання фактичного і бажаного стану досліджуваного об'єкта тощо. Методи впровадження включають методи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату управління, залучення громадських організацій, функціонально-вартісного аналізу. Методи обстеження складають низку обслідувань, а саме: самообстеження, інтерв'ювання, бесіди, активного спостереження протягом робочого дня, моментні спостереження, анкетування та інші. Методи аналізу містять системний аналіз, економічний аналіз, декомпозицію, послідовної підстановки, порівнянь, експертно-аналітичний, моделювання, балансовий, досвідний, аналогій та інші.

**Висновки.** Враховуючи вище викладене, можна відмітити, що всі перелічені чинники впливу на підприємство можуть мати позитивну чи негативну сторону, а тому необхідно їх обов'язково враховувати при розрахунках господарювання підприємств в подальшому. Результати досліджень дозволили констатувати, що найбільший ефект і якість управління персоналом досягається при застосуванні всіх способів зацікавленості та переконання, методів, принципів, функцій та критеріїв оцінювання персоналу підприємства, які будуть вивчатися далі.

#### Список використаних джерел

1. Большой экономический словарь [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www/megabook.ru/business](http://www/megabook.ru/business).
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова / 2-ге вид.: навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
3. Грішнова О.А. Інноваційна стратегія управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / О.А. Грішнова, Н.М. Полив'яна // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2009. – № 1. – Чернігів. – С. 64-75.
4. Економіка підприємства: підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропівного. – 2-ге вид. перероб. і доповн. – К.: КНЕУ, 2005. – 528 с.
5. Економіка підприємства / Укладач М. Каньоса. – Кам'янець-Подільський: Абетка, 2002. – 188 с.
6. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посіб. / [за ред. В. М. Ковальова.] – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
7. Єсінова Н.І. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посіб. / Н.І. Єсінова – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
8. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2006. – 300 с.
9. Крайник О.П. Економіка підприємства: Навчальний посібник / О.П. Крайник, О.П. Барвінські; за ред. О.П. Крайник. – 2-ге вид. оновлене і доповнене. – Львів: НАУН. Універ-т «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2005. – 296 с.
10. Петрова І.Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І.Л. Петрова // Формування ринкової економіки: збірник наукових праць. Спецвипуск до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 2. Управління персоналом в організаціях. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 214-223.
11. Петюх В. М. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В.М. Петюх / – К.: КНЕУ, 2000. – 124 с.
12. Храмов В.О. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. – К.: МАУП, 2001. – 112 с.

**Аннотація.** *Раскрыта сущность управления персоналом в социальном и экономическом направлениях. Особое внимание обращено на экономическую категорию «персонал» и целый ряд определенных учеными современности данного понятия. Указываются особенности качества управления персоналом.*

**Ключевые слова:** *персонал, управление, социально-экономическое управление, предприятие, качество персонала.*