

С.Л. Кучер (Київський національний університет технологій і дизайну, Україна)
Г.М. Квіта (Київський національний університет технологій і дизайну, Україна)

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ АКТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

У статті запропоновано алгоритм впровадження механізму активізації персоналу, розроблено систему заходів з активізації персоналу, реалізовано прогнози і визначено стани трудової активності персоналу підприємств легкої промисловості.

Ключові слова: активізація персоналу, прогнозування трудової активності.

Табл. 2. Рис. 3. Літ. 10.

С.Л. Кучер (Киевский национальный университет
технологий и дизайна, Украина)

Г.Н. Квита (Киевский национальный университет
технологий и дизайна, Украина)

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В статье предложен алгоритм реализации механизма активизации персонала, разработана система мероприятий по активизации персонала, найдены прогнозы и определены состояния трудовой активности персонала предприятий легкой промышленности.

Ключевые слова: активизация персонала, прогнозирование трудовой активности.

S.L. Kucher (Kyiv National University of Technologies and Design, Ukraine)

G.M. Kvita (Kyiv National University of Technologies and Design, Ukraine)

METHODICAL GROUNDS FOR EFFICIENCY INCREASE IN LABOUR MANAGEMENT OF ENTERPRISES' PERSONNEL IN LIGHT INDUSTRY

The article offers an implementation algorithm for the mechanism of personnel activation and develops the system of actions on the personnel activation; the forecasts are presented, and the state of the personnel labour activity at enterprises of light industry is determined.

Keywords: personnel activation; labour activity forecast.

Постановка проблеми. Людський чинник завжди відіграє визначальну роль у будь-якій сфері економічної діяльності. В сучасних умовах його роль продовжує зростати, оскільки у той час, коли можливості екстенсивного розвитку виробництва практично вичерпані, саме знання й уміння людини можна розглядати як практично невичерпний ресурс, що дозволяє нескінченно підвищувати ефективність використання інших ресурсів. Для забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств легкої промисловості постає завдання підвищення ефективності управління трудовою активністю персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Підходи щодо управління активізацією персоналу актуальні і сьогодні.

Варто зазначити, що проблемами активізації працівників підприємств займалися ціла низка дослідників, серед яких Б. Генкін [1], А. Єгошин [2], М. Семікіна [5], В. Соболева [6], С. Шершня [7], В. Ясінський [10] та інші.

Невирішені частини проблеми. Слід зазначити, що цікавою і не до кінця вирішеною залишається проблема управління активізацією персоналу підприємств легкої промисловості. Оскільки активізація працівників безпосередньо впливає на ефективність діяльності підприємств легкої промисловості, то необхідним є розробка заходів з підвищення ефективності управління трудовою активністю персоналу.

Метою дослідження є розробка та впровадження методичного підходу щодо підвищення ефективності управління трудовою активністю персоналу на підприємствах легкої промисловості.

Основні результати дослідження. Для вирішення поставленої проблеми авторами був розроблений алгоритм впровадження механізму активізації персоналу підприємств легкої промисловості, який складається з таких етапів: ознайомлення з підприємством; діагностика персоналу; розробка математичного апарату та вибору програмного забезпечення для проведення діагностики, обчислення комплексного показника оцінювання трудової активності персоналу; виявлення проблем та обґрунтування заходів підвищення трудової активності персоналу.

Діагностика персоналу підприємств легкої промисловості (Підприємство 1, 2, 3) включає в себе: визначення рівня задоволеності потреб; обґрунтовану систему мотивів і стимулів персоналу; визначення стану трудової активності персоналу (КПОТАП) та систему заходів з активізації персоналу (табл. 1).

Як видно з табл. 1, персонал Підприємства 1 має катастрофічний стан трудової активності працівників, Підприємства 2 і 3 – задовільний стан. Враховуючи отримані результати на цих підприємствах, необхідним є впровадження системи заходів з активізації персоналу. Причому для Підприємства 1 – це антикризові заходи, а для інших підприємств – стимулюючі заходи (табл. 2).

Після впровадження заходів з активізації персоналу був виконаний прогноз трудової активності працівників підприємств легкої промисловості.

Залежність між Y (КПОТАП) та X (рік) Підприємства 1 представлена рівнянням лінійної регресії, що має вигляд: $\hat{Y} = 90,22 + 0,36X$ (рис. 1).

Модель є якісною і адекватною, оскільки значення $R^2 = 0,82$ близьке до 1, а $F > F_{табл}$, де $F = 66,34$ і $F_{табл} = 4,54$. На основі знайденої моделі виконано прогноз комплексного показника оцінювання трудової активності персоналу на перший квартал 2012 р., який складе $\hat{Y} = 97,65$, тому персонал підприємства має II (задовільний) стан трудової активності персоналу.

Для Підприємства 2 рівняння лінійної однофакторної регресії має вигляд: $\hat{Y} = 90,17 + 0,66X$ (рис. 2).

Оскільки $R^2 = 0,84$, тобто значення R^2 близьке до 1, то якість побудованої регресії досить висока. В результаті обчислення отримуємо, що $F = 66,34$. За статистичними таблицями F -розподілу Фішера із ступенями вільності 1, $(n - 2)$ і рівнем довіри $(1 - \alpha)$ вибирається $F_{табл}$, що дорівнює $F_{табл} = 4,54$. Отже, $F > F_{табл}$, тому побудована регресійна модель є адекватною. На основі знайденої регресійної моделі виконаємо прогноз комплексного показника оцінювання трудової активності персоналу на перший квартал 2012 р., який складе $\hat{Y} = 101,96$. Спостерігається підвищення стану трудової активності персоналу, який визначається як III (добрий).

Таблиця 1. Стан трудової активності персоналу підприємств легкої промисловості, авторська розробка

| Підприємство | Рівень задоволеності потреб працівників Службків (ІЗПП - 0,24, де ІЗПП - індекс задоволеності потреб персоналу) | Фрагментна модель | Система мотивації та стимулювання персоналу | Стан трудової активності персоналу |
|----------------|---|-------------------|---|------------------------------------|
| Підприємство 1 | (ІЗПП - 0,24, де ІЗПП - індекс задоволеності потреб персоналу) | △ | (M ₁ M ₂)~M ₃ ~M ₄ ~M ₅ | Катастрофічний (КПОТАП - 93,25) |
| Підприємство 2 | Допустимий (ІЗПП - 0,26) | ☆ | (M ₁ M ₂)~M ₃ ~M ₄ ~M ₅ | Задовільний (КПОТАП - 97,15) |
| Підприємство 3 | Допустимий (ІЗПП - 0,32) | ☆ | (M ₁ M ₂)~M ₃ ~M ₄ ~M ₅ | Задовільний (КПОТАП - 98,6) |

Підсистема системи мотивації та стимулювання персоналу (СМСП), орієнтовані на задоволення працівниками потреб, визначених в піраміді Маслоу: M₁ - фізіологічних потреб; M₂ - потреб в безпеці та захищеності; M₃ - соціальних потреб; M₄ - потреб у повазі; M₅ - потреб у самореалізації.

Таблиця 2. Система заходів з активізації персоналу підприємств легкої промисловості, авторська розробка

| Стан трудової активності персоналу (КПОТАП) | Система заходів з активізації персоналу |
|---|--|
| катастрофічний (95 ≤ КПОТАП) | Заходи з активізації персоналу Антикризові заходи з активізації персоналу: - дотримання чинного законодавства щодо трудової діяльності працівників; - система мотивації і стимулювання персоналу; - підвищення кваліфікації та навчання персоналу; - створення сприятливих умов при впровадженні системи відбору та найму працівників; - поліпшення умов праці; - проведення заходів з охорони здоров'я та довкілля |
| задовільний (95 < КПОТАП ≤ 100) | Стимулюючі заходи з активізації персоналу: - система мотивації та стимулювання персоналу; - збільшення інвестицій в людський капітал підприємства; - підтримування необхідного рівня охорони та безпеки праці працівників |
| добрий (100 < КПОТАП ≤ 105) | Організаційно-економічні заходи з активізації персоналу: - система мотивації та стимулювання персоналу; - збір, обробка та ефективне використання інформаційно-аналітичних даних для управління діяльністю персоналу; - проведення заходів щодо збереження і використання високого потенціалу для розвитку технологій виробництва; - створення умов для підвищення якості трудового життя. |
| ідеальний (КПОТАП > 105) | Підприємство досягнутих результатів з активізації персоналу: - система мотивації і стимулювання персоналу; - впровадження в роботу системи самонавчання персоналу; - застосування сучасних технологій управління персоналом; - використання різних стимулів досягнення інтелектуальної активності персоналу |

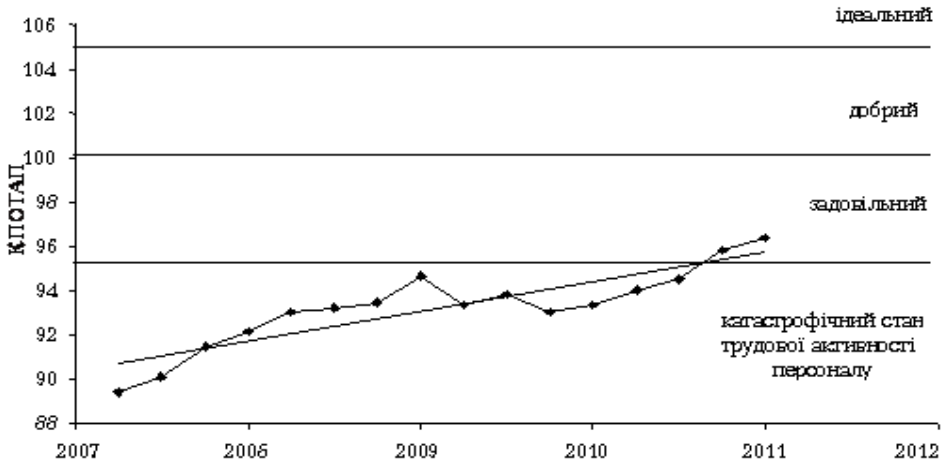


Рис. 1. Прогноз трудової активності персоналу Підприємства 1, авторська розробка

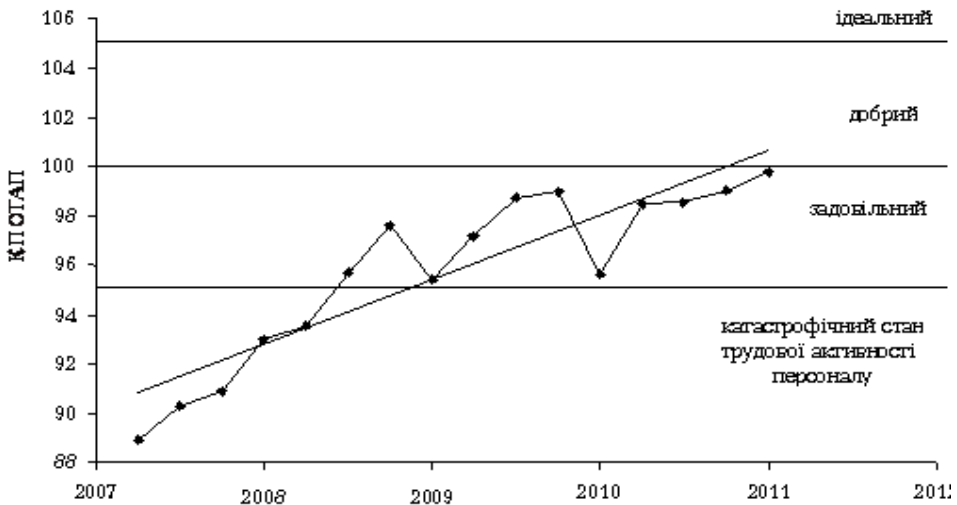


Рис. 2. Прогноз трудової активності персоналу Підприємства 2, авторська розробка

Аналогічно знайлене рівняння лінійної регресії для Підприємства 3, яка має вигляд: $\hat{Y} = 89,16 + 0,92X$ (рис. 3).

Модель є якісною і адекватною, оскільки значення $R^2 = 0,96$ близьке до 1, а $F > F_{табл}$, де $F = 38,42$ і $F_{табл} = 4,54$. Виконаємо прогноз комплексного показника оцінювання трудової активності персоналу на перший квартал 2012 р., який складе $\hat{Y} = 105,8$, тому персонал підприємства має III (добрий) стан трудової активності персоналу.

Проведені дослідження підтверджують тенденцію до збільшення комплексного показника оцінювання трудової активності персоналу, а отже, до активізації персоналу.

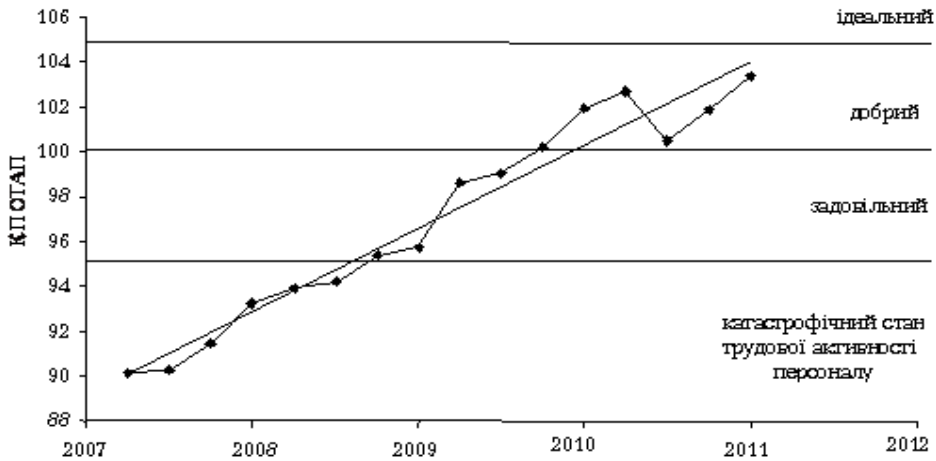


Рис. 3. Прогноз трудової активності персоналу Підприємства 3, авторська розробка

Розроблений у роботі алгоритм впровадження механізму активізації персоналу дозволяє здійснювати контроль та управління трудовою активністю персоналу в режимі реального часу; фіксувати та своєчасно враховувати зміни щодо рівня задоволеності потреб працівників підприємства; сприяти посиленню згуртованості персоналу з підвищенням відповідальності кожного окремого працівника за імідж підприємства.

Висновки. Етапи впровадження механізму активізації персоналу (збір та обробка інформації; кластеризація даних і кількісна оцінка системи показників оцінювання трудової активності персоналу; діагностика стану трудової активності персоналу підприємства; розробка й реалізація заходів з активізації персоналу; прогнозування трудової активності персоналу) дозволяють визначити проблеми управління персоналом підприємств легкої промисловості та розробити шляхи їх вирішення. Так, на Підприємстві 2 і 3 виявлено задовільний стан трудової активності персоналу, а на Підприємстві 1 – катастрофічний стан. Тому для персоналу цих підприємств необхідними є антикризові та стимулюючі заходи щодо активізації працівників.

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: НОРМА-ИНФО, 1999. – 384 с.

2. Егоршин А.П., Гуськов И.В. Методология управления трудовыми ресурсами: Монография. – Н. Новгород: НИМБ, 2008. – 352 с.

3. Квіта Г.М. Прогнозування трудової активності персоналу промислового підприємства // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. – 2010. – №5. – С. 45–49.

4. Кібернетика економіки та бізнесу: підруч. / О.Ю. Чубукова, В.Я. Рубан та ін.; за ред. проф. О.Ю. Чубукової, проф. В.Я. Рубана. – 2-е вид., перероб. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. – 516 с.

5. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання: Монографія. – Кіровоград: Пік, 2003. – 426 с.

6. Соболева В.М. Мотивація трудової діяльності в умовах переходу до ринкової економіки. – К.: Знання України, 2004. – 77 с.

7. Шекшня С.В. Планирование персонала и прием на работу: Монография. – М.: Интел-Синтез, 1997. – 80 с.

8. Экономика и социология труда: Учебник / Под. ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с.

9. *Эскиндаров М.И.* Трудовая активность как категория социальной философии (на примере сельского хозяйства КЧР): Монография. – Карачаевск: КЧГПУ, 2000. – 256 с.

10. *Ясінський В.Л.* Механізм матеріального стимулювання праці в промисловості: питання аналізу ефективності та реформування: Монографія. – Вид. 2-ге, доп. й перероб. – О.: ОРІДУ НАДУ, 2004. – 332 с.

Стаття надійшла до редакції 5.10.2011.

КНИЖКОВИЙ СВІТ



СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА ТА ЮРИДИЧНА ОСВІТА
ПРЕСТИЖНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
E-mail: book@nam.kiev.ua
тел./факс 288-94-98, 280-80-56



Фінансовий менеджмент: Підручник / За наук. ред. д.е.н., проф. М. М. Єрмошенка. – К.: Національна академія управління, 2011. – 506 с. Ціна без доставки – 112 грн.

Авторський колектив: **М. М. Єрмошенко, С. А. Єрохін, М. П. Денисенко, О. А. Кириченко, О. І. Соскін, К. С. Горячева.**

Має гриф підручника від Міносвіти України.

У даному підручнику, котрий дає системне і змістовне уявлення щодо управління капіталом у всіх його формах. Комплекс питань, що стосуються фінансово-кредитних відносин на макро- і мікрорівні з точки зору міжнародних стандартів фінансового розвитку, дозволяє сформулювати у читача глибоке уявлення про взаємозв'язки комерційної діяльності підприємств з державним механізмом регулювання монетарної сфери через розробку і реалізацію фінансової і грошово-кредитної політики в Україні.

Включає тезаурус з більш як 700 понять, використаних у підручнику.

Представляє інтерес для студентів вищих навчальних закладів, наукових працівників, викладачів, аспірантів, практичних працівників, а також усіх тих, хто цікавиться фінансовим менеджментом.