

Ганна О. Дудукало (Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут», Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ЗАСАДАХ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ

У статті запропоновано напрями удосконалення механізму управління підприємством на засадах ефективного використання персоналу. Розглянуто диференційовані чинники впливу на ефективність використання персоналу. Запропоновано раціональну модель трудових відносин, яка сприятиме розвитку й ефективній діяльності машинобудівних підприємств.

Ключові слова: машинобудування, механізм управління, управління персоналом, раціональна модель трудових відносин.

Рис. 2. Табл. 1. Літ. 10.

Анна А. Дудукало (Национальный технический университет Украины
«Киевский политехнический институт», Украина)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ НА ПРИНЦИПАХ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

В статье предложены направления совершенствования механизма управления предприятием на основе эффективного использования персонала. Рассмотрены дифференцированные факторы влияния на эффективность использования персонала. Предложена рациональная модель трудовых отношений, которая будет способствовать развитию и эффективной деятельности машиностроительных предприятий.

Ключевые слова: машиностроение, механизм управления, управление персоналом, рациональная модель трудовых отношений.

Ganna O. Dudukalo (National Technical University of Ukraine
"Kyiv Polytechnical Institute", Kyiv, Ukraine)

IMPROVING THE MECHANISM OF ENTERPRISE MANAGEMENT BASING ON THE PRINCIPLES OF PERSONNEL EFFICIENT USE

The article suggests the directions in improving the mechanism of enterprise management on the basis of personnel efficient use. Differentiated factors of impact are considered concerning the efficiency of personnel use. A rational model of labor relations is offered which would promote the development and efficient operation of machine-building enterprises.

Keywords: machine-building; management mechanism; HR management; rational model of labor relations.

Постановка проблеми. Трансформаційні зміни в сучасному суспільстві, реорганізація всієї економічної системи вимагають вирішення таких важливих економічних і соціальних завдань, як забезпечення конкурентоспроможності персоналу та створення сприятливої соціальної атмосфери на підприємстві. Зважаючи на це, проблеми удосконалення механізму управління підприємством на засадах ефективного використання персоналу набувають особливої гостроти й актуальності і визначають вектор економічного розвитку як окремого підприємства промислового комплексу, так і країни в цілому.

Для успішного вирішення означених проблем важливе значення має вибір напрямів ефективного використання і розвитку персоналу підприємства, а також управління цими процесами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання визначення сутності й структури управління ефективністю діяльності, структуризації та формування системи ефективного управління підприємством і персоналом вивчали такі вчені, як: М.В. Афанасьєв [1], І.П. Булеєв [3], В.Г. Герасимчук [4], Л.Є. Довгань [5], Ю. Долгоруков [6], А.А. Садеков [8], Н.О. Сімченко [5] та інші.

Невирішені частини проблеми. Недостатньо вивченими залишаються питання, які стосуються удосконалення системи управління персоналом з урахуванням чинників, що впливають на ефективність використання персоналу в сучасних умовах господарювання підприємств.

Метою дослідження є наукове обґрунтування теоретичних засад комплексного, системного дослідження напрямів удосконалення механізму управління підприємством на засадах ефективного використання персоналу, рекомендацій щодо використання раціональної моделі трудових відносин, яка сприятиме розвитку й ефективній діяльності машинобудівних підприємств.

Основні результати дослідження. Зміна в економічній, політичній, соціальній сферах суспільства зумовили трансформацію підходів до управління персоналом. Відбуваються глибокі зміни на макро- і мікроекономічному рівнях, які призводять до формування нових організаційно-економічних, управлінських структур підприємств, що дозволяють більш ефективно використовувати персонал [9].

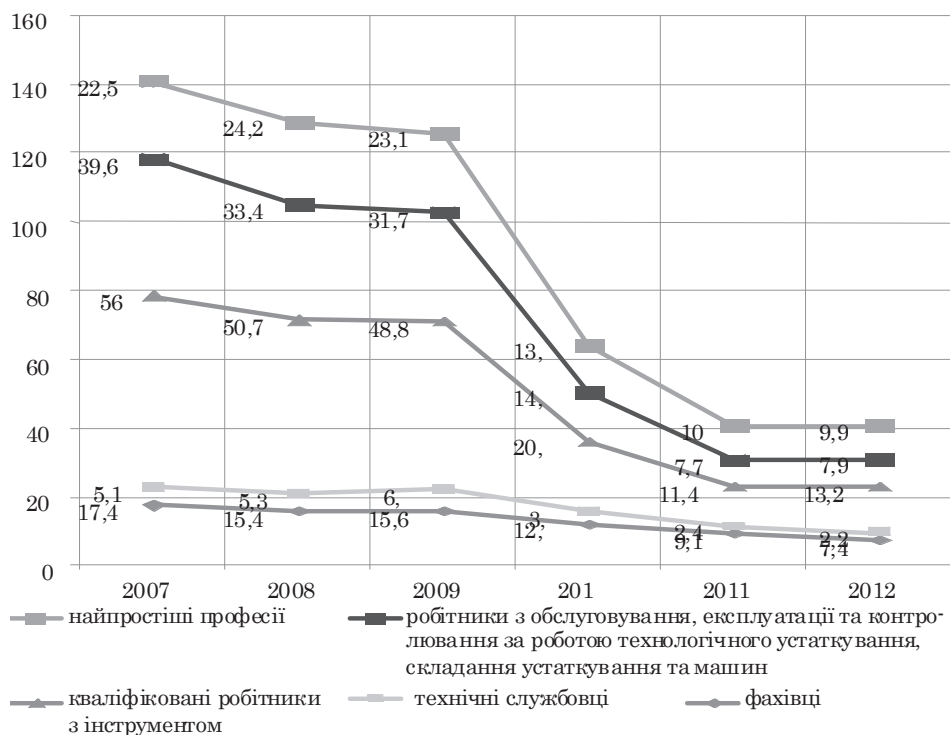


Рис. 1. Динаміка потреби підприємств машинобудівного комплексу України у працівниках за професійними групами (на кінець звітної періоду), тис. осіб, побудовано на основі [8]

Машинобудування служить основою технічного переозброєння всіх комплексів народного господарства, тому найважливіша роль у розвитку національної економіки належить саме йому.

Перед машинобудівними підприємствами виникає необхідність працювати по-новому, адаптуючи всі сторони виробничої і фінансової діяльності до мінливих умов ринку, в яких визначальне значення має конкурентоспроможність продукції, що випускається. Необхідною умовою забезпечення конкурентоспроможності є рівень продуктивності праці, а він, у свою чергу, залежить від кількості і якості трудових ресурсів машинобудування.

Враховуючи ситуацію, яка склалася з машинобудівним комплексом України, необхідно звернути увагу і на потребу підприємств у кваліфікованих працівниках. Динаміка потреби підприємств у працівниках за професійними групами за 2007–2012 рр. наведено на рис. 1.

У ході дослідження було виявлено, що потреба машинобудівних підприємств у працівниках залишається високою. Через низький рівень заробітної плати молоді фахівці не мають бажання працювати у цій сфері, а більшість досвідчених працівників промислових підприємств мають пенсійний вік (табл. 1). Така ситуація є загрозливою для машинобудівного комплексу центрального регіону. Втрачаючи кваліфікованих працівників, які звільняються або виходять на пенсію, машинобудівні підприємства не мають можливості підготувати їм гідну заміну, що звичайно знаходить своє відображення в нижчій якості виконання роботи.

Таблиця 1. Структура зайнятих у машинобудівному комплексі Київської області та м. Києва, 2009–2011 рр., %*

За Загальним класифікатором галузей народного господарства	Київська область			м. Київ		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
ПРОМИСЛОВІСТЬ, в т.ч.:	100	100	100	100	100	100
Машинобудування і металообробка, в т.ч.	31,0	28,9	28,1	50,3	49,5	45,2
Машинобудування, в т.ч.:	59,3	61,8	59,1	80,9	80,2	78,1
Важке, енергетичне, транспортне	1,0	1,0	1,0	0,9	0,8	0,5
Електротехнічна	11,4	12,6	12,7	6,1	6,3	6,1
Хімічне, нафтохімічне	2,0	2,3	1,6	3,1	3,4	3,4
Верстатобудівна, інструментальна	1,2	1,3	1,1	2,4	2,6	2,0
Міжгалузевих виробництв	0,1	0,1	4,5	3,04	1,2	1,2
Приладобудування	6,2	5,4	4,8	21,0	20,6	19,7
Автомобільна	0,03	0,2	0,3	2,33	2,5	2,7
Підшипникова	0,01	0,01	-	0,00	0,00	-
Сільськогосподарське, тракторне	9,4	6,4	6,3	2,7	2,8	3,5
Будівельно-шляхове, комунальне	3,1	3,4	4,1	4,4	4,3	3,8
Для легкої, харчової промисловості, побутового обслуговування	5,7	6,1	5,6	30,6	3,4	3,8
Сантехнічних виробів, газового устаткування	6,3	6,2	5,2	1,12	1,10	1,2
Авіаційна	3,7	4,1	4,0	11,6	11,8	10,9
Суднобудування	-	-	-	4,61	4,5	4,6
Радіопромисловість	0,1	0,1	0,03	5,2	6,3	6,18
Засобів зв'язку	0,3	0,04	0,5	4,3	4,15	3,7
Електронна	9,5	10,9	11,0	3,8	3,8	3,9
Металокопункцій, виробів	9,7	10,2	9,2	3,7	4,4	5,1
Ремонт машин, устаткування	28,5	27,8	31,5	14,8	14,7	16,1

* розраховано за даними [7].

Незадовільний стан у машинобудівному комплексі є наслідком значної низки проблем, що уповільнюють його розвиток.

Внутрішньо ефективне підприємство раціонально використовує всі види ресурсів: трудових, матеріальних, фінансових, енергетичних, виробляючи при цьому товари або послуги з мінімальними витратами і високою якістю. Підвищення продуктивності праці залежить від зростання індивідуальної складової кожного працівника підприємства, удосконалення системи управління персоналом та ефективного його використання за допомогою впровадження відповідного механізму. Для визначення ефективності використання персоналу необхідною умовою є побудова відповідного механізму, який зображено на рис. 2.



Рис. 2. Механізм використання персоналу машинобудівних підприємств, побудовано на основі [9]

Удосконалення системи управління персоналом на підприємстві має відбуватися за такими основними напрямками [10]:

- удосконалення організаційної структури управління підприємством;
- оптимізація організації менеджменту і бізнес-процесів через поліпшення системи планування, обліку і контролю за основними показниками діяльності підприємства;
- удосконалення управління виробничими ресурсами і запасами;
- підвищення ефективності управління інноваційними процесами на підприємстві, поліпшення якості продукції.

Для ефективного використання персоналу машинобудівних підприємств, автором запропоновано формування раціональної моделі трудових відносин, яка дасть змогу вирішити одвічну проблему управління персоналом. Модель практична, проста і зручна в експлуатації і не вимагає від керівників спеціальних знань у галузі психології індивіда і групи, соціології та інших дисциплін, тому що являє собою систему, яка здатна самонавчатися й адаптуватися до будь-якої виробничої ситуації [2].

Головне завдання раціональної моделі трудових відносин – забезпечити високий рівень продуктивності та якості праці, трудової, виробничої й виконавської дисципліни на кожному робочому місці за рахунок правильного регулювання трудових відносин і використання спеціальної системи оплати праці. Впровадження моделі передбачає не модернізацією підприємства, а перебудову всіх наявних ресурсів з істотним доповненнями, покращенням й оптимізацією.

Отже, впровадження раціональної моделі призводить до формування ефективного управління діяльністю підприємства, забезпечує чітку й злагоджену роботу всієї організації, відкриває шлях до її подальшого розвитку. Раціональна модель трудових відносин ґрунтується на таких положеннях, як система контролю й обліку порушень трудової й технологічної дисципліни та дотримання повноважень.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Впровадження запропонованої автором раціональної моделі трудових відносин дозволить побудувати злагоджену комплексну систему управління трудовими ресурсами підприємств, а також забезпечить високий рівень продуктивності праці, трудової, виробничої і виконавської дисципліни на кожному робочому місці за рахунок правильного регулювання трудових відносин.

1. Афанасьев М.В., Телишевська Л.І., Рудика В.І. Оцінка ефективності організаційно-технічних заходів: Навч. посібник. – Харків: ІНЖЕК, 2003. – 288 с.

2. Бовыкин В.И. Новый менеджмент (управление предприятиями на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления). – М.: Экономика, 2004. – 368 с.

3. Булеев И.П., Падерин И.Д. Синергетический эффект повышения экономической эффективности промышленного предприятия // Экономика. Финанси. Право. – 2006. – №1. – С. 15–21.

4. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 360 с.

5. Довгань Л.Є., Сімченко Н.О. Сучасні аспекти сталого розвитку машинобудівних підприємств // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2008. – №3. – С. 71–83.

6. Долгоруков Ю., Падерин І. Збільшення частки сучасних підприємств – важливий напрям промислової політики // Економіка України. – 2005. – №2. – С. 24–28.

7. Звіт про обсяги продукції, чисельність персоналу, вартість основних фондів (ф. СО та ф. СО-КМП) за 2009–2011 роки // Державна служба статистики України // ukrstat.gov.ua.

8. Садеков А.А., Цурик В.В. Управление предприятием в условиях кризиса: Монография. – Донецк: ДонГУЭТ, 2006. – 178 с.

9. Фрейдина Е.В. Исследование систем управления: Учеб. пособие / Под ред. Ю.В. Гусева. – М.: Омега-Л, 2008. – 367 с.

10. Черевик Н.В., Таран А.А. Сучасний стан та необхідність перебудови машинобудівного комплексу в Україні // WEB-ресурс научно-практичних конференцій «Спецпроект-2011». – Секція: Економічні науки. – №8. Деньги, финансы и кредит // www.confcontact.com.

Стаття надійшла до редакції 18.04.2013.