

В. Д. Белік,

ст. викладач кафедри фінансів та кредиту,

Республіканський вищий навчальний заклад "Кримський гуманітарний університет", м. Ялта

ФОРМУВАННЯ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИХ ЗАСАД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

V. Belik,

teacher of faculty of the finance and the credit, the Republican higher educational institution "the Crimean humanitarian university", Yalta

THE FORMATION OF THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASES OF MANAGEMENT BY THE PERSONNEL OF THE ENTERPRISES OF THE FOOD-PROCESSING INDUSTRY

Сучасна харчова сфера характеризується такими негативними тенденціями: неефективне формування кадрової політики, низький рівень науково-інноваційної діяльності, недостатньо розвинута логістична система, велика плінність кадрів, переважання серед персоналу дешевої робочої сили. Ефективне управління розвитком підприємств харчової промисловості насамперед пов'язане з активізацією людського фактору, використанням глибинних рушійних сил мотивації та стимулювання учасників трудових відносин до забезпечення сталого соціально-економічного зростання. З цього погляду, удосконалення управління персоналом виробників харчової продукції є першочерговим стратегічним завданням, від вирішення якого безпосередньо залежить створення організаційно-економічних умов для реалізації переваг підприємницької діяльності. У статті розроблено теоретико-методичні засади і практичні рекомендації з удосконалення управління персоналом на підприємствах харчової промисловості. Обґрунтовано застосування комплексного системного підходу до вирішення проблеми управлінського регулювання в сфері формування та розвитку персоналу. Визначено загальні принципи, на яких має формуватися механізм мотиваційного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості.

The modern food sphere is characterized by such negative tendencies: inefficient formation of personnel selection, low level of the scientific — innovative activity, insufficiently advanced logistical system, significant turnover of staff, prevalence among the personnel of a cheap labor. Efficient control development of the enterprises of the food-processing industry, first of all, is connected to activization of the human factor, use of deep driving forces of motivation and stimulation of participants of labor relations to maintenance of constant social and economic growth. From this point of view, perfection of management by the personnel of manufacturers of food production is a prime strategic problem on which decision creation of organizational — economic conditions for realization of advantages of enterprise activity directly depends. The theoretical and methodical bases and practical recommendations on perfection of management by the personnel at the enterprises of the food-processing industry are developed. Application of the complex system approach to the decision of a problem of administrative regulation in sphere of formation and development of the personnel is proved. The common principles on which the mechanism of motivational management by the personnel at the enterprises of the food-processing industry should be formed are determined.

*Ключові слова: управління, персонал, мотивація, бюджет, фактор, логістика, кадрова політика.
Key words: management, personnel, motivation, budget, factor, logistic, personnel selection.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасне управління персоналом підприємств харчової промисловості характеризується складними соціально-економічними відносинами. Харчове ви-

робництво відноситься до найбільш динамічної галузі економіки, що відіграє суттєву роль у задоволенні потреб населення. Її розвиток впливає на формування внутрішнього ринку харчових товарів, створення

нових робочих місць, наповнення бюджету податками.

Сучасна харчова сфера характеризується такими негативними тенденціями: неефективне формування кадрової політики, низький рівень науково-інноваційної діяльності, недостатньо розвинута логістична система, велика плінність кадрів, переважання серед персоналу дешової робочої сили.

Ефективне управління розвитком підприємств харчової промисловості насамперед пов'язане з активізацією людського фактору, використанням глибинних рушійних сил мотивації та стимулювання учасників трудових відносин до забезпечення сталого соціально-економічного зростання. З цього погляду, удосконалення управління персоналом виробників харчової продукції є першочерговим стратегічним завданням, від вирішення якого безпосередньо залежить створення організаційно-економічних умов для реалізації переваг підприємницької діяльності.

На багатьох підприємствах харчової промисловості бракує молодих фахівців. На кожному підприємстві харчової промисловості виникає необхідність визначення чисельності персоналу, ефективної системи підбору, наймання й розміщення кадрів, забезпечення їхньої зайнятості з урахуванням інтересів виробництва і власне працівника, системи винагороди за працю за її результатами, просуванням працівників, системою трудової мотивації, врахуванням індивідуальних проблем працівників, поліпшення їхніх побутових умов і відпочинку й т.д. Тому, крім пошуку та підбору персоналу, перед кадровими службами постають завдання оцінювання, навчання, мотивації праці персоналу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням управління персоналом присвячено багато теоретичних досліджень вітчизняних і зарубіжних учених. Серед сучасних науковців, які займалися проблемами управління та мотивацією персоналу, слід виділити О.В. Березіна, Д.П. Богиню, О.В. Виноградову, С.Й. Вовканича, В.М. Гончарова, М.Є. Рогозу, А.В. Руденко, А.А. Садекова та інших. Теоретичні і практичні питання мотиваційного процесу в різний час досліджували західні вчені Г. Беккер, Дж.К. Гелбрейт, Дж. Коулман, А. Маслоу та інші.

Незважаючи на велике різноманіття порушених наукових проблем та глибину їх дослідження, у сучасній економічній науці окремі аспекти залишилися невирішеними, зокрема розкриття економічної сутності персоналу, дослідження особливостей управління персоналом в акціонерних товариствах, сучасний стан мотиваційного управління персоналом, складових соціокультурних чинників формування персоналу тощо.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є розробка теоретико-методичних засад і практичних рекомендацій з удосконалення управління персоналом підприємств харчової промисловості.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Персонал підприємств харчової промисловості бере безпосередню та найактивнішу участь у корпоративному співробітництві, результати якого сприяють сталому і неухильному зростанню добробуту працівників у цілому на засадах створення нової доданої вартості, а також забезпечують підвищення індивідуальних доходів широкого кола учасників, збереження людського здоров'я, зростання освітнього і професійного рівня працівників

на основі підвищення суспільної продуктивності праці.

Досягнення високого рівня розвитку соціального партнерства працівників є одним з головних пріоритетів забезпечення ефективної господарської діяльності окремих підприємств, збереження гармонії соціально-трудових відносин та запобігання виникненню суспільних суперечностей і соціально-трудових конфліктів [1].

Стрижневою складовою процесу забезпечення ефективного співробітництва є людський фактор, соціально-економічна природа якого обумовлена специфічним характером участі людини у виробничих відносинах на підприємствах харчової промисловості.

Персонал підприємств харчової промисловості є особливим видом виробничих ресурсів, що мають окреме провідне значення в системі ресурсного забезпечення господарської діяльності. Особливості, які притаманні персоналу в системі ресурсного забезпечення функціонування та розвитку, обумовлюються сукупною дією наступних головних чинників: здатністю людської праці до створення нової вартості; складним і різноманітним характером участі персоналу у продуктивній виробничій діяльності в ході співробітництва; вирішальним впливом ефективності використання трудових ресурсів на всі інші ресурси, результати корпоративного співробітництва у цілому.

Наявність цих особливостей обумовлює високий рівень складності і різноманіття зайнятості персоналу як специфічного об'єкта управлінської діяльності виробників харчової продукції. Тому розв'язання проблем формування належного трудового потенціалу, розбудови соціального партнерства має передбачати послідовне вирішення не менш складного і різноманітного комплексу багатьох виробничих, організаційних, економічних і соціальних завдань.

У процесі дослідження визначено чинники формування персоналу в системі управління підприємствами харчової промисловості, що обумовлено розвитком соціально орієнтованої економіки, при якій все більшої актуальності набувають ті норми, цінності, моральність, манери поведінки, що визначають якісний рівень управління й напями досягнення ефективності.

Підвищення уваги до соціокультурного чинника пов'язане з переглядом норм і цінностей у контексті управління, пріоритетами чого стають законність ведення бізнесу, етичне ставлення до людини, зміцнення єдиного духу, підвищення іміджу здорового способу життя. Врахування цього фактору забезпечує створення нових норм та цінностей, морально-етичних засад, що притаманні високорозвиненим підприємствам харчової промисловості.

Оцінка вагомості складових соціокультурних та економічних факторів нами здійснена на основі анкетування працівників підприємств харчової промисловості. Аналіз анкетування показав, що в цілому соціальна складова значно впливає на формування потенціалу працівників. Отримані результати свідчать також про наявність проблем в управлінні та дають змогу стверджувати, що керівництво приділяє недостатньо уваги людському чиннику, неефективним є управління.

В умовах соціально орієнтованої економіки критеріями ефективності діяльності підприємств харчової промисловості стають не тільки економічні показники, але й соціальний аспект взаємодії членів колективу. Тому значну увагу нами приділено структурі соціально-економічного чинника, який має здебільшого інтенсивний характер і впливає на якісний склад людського капіталу.

Соціокультурні чинники при формуванні людського капіталу можуть бути реалізовані через соціальну відповідальність членів суспільства, у тому числі здійснення підприємництва. Така відповідальність полягає в тому, щоб своєю діяльністю не загострювати соціальні суперечності, не посилювати такі неминучі негативні наслідки ринкової економіки, як зростання рівня безробіття та бідності, дискримінації у сфері зайнятості та оплати праці, забруднення навколишнього середовища.

Управління процесами формування людського капіталу має створити новий тип працівника на підприємствах харчової промисловості. З метою забезпечення максимально ефективного формування людського капіталу нами пропонується перелік вимог до працівника, наявність яких свідчить не лише про якісні властивості трудового потенціалу, а й дає можливість для розробки програми подальшого розвитку працівників, створення умов для результативного використання людського капіталу підприємств харчової промисловості в межах соціально орієнтованої економіки.

Для розрахунку рівня персоналу необхідно визначити його певні якісні та кількісні характеристики. Так, до кількісних характеристик ми відносимо кількісний та якісний склад персоналу, показники його руху, ефективності використання і праці; до якісних — рівень здоров'я, вмотивованості, професійної мобільності, компетентності, якості праці, соціальної забезпеченості працівників, розвитку об'єктів соціальної культури, доступності для персоналу економічної та соціально значущої інформації, рівень організаційної культури.

Застосування факторного моделювання дає можливість для аналізу складових людського капіталу підприємств харчової промисловості, до яких ми відносимо: спроможність до креативного мислення персоналу (складова фінансування розвитку персоналу та підвищення стимулюючої ролі мотивації щодо оновлення знань на базі доступу до всебічних інформаційних ресурсів); адаптивна спроможність персоналу; матеріальне стимулювання професійної мобільності та аналітичні здібності науковців.

Для оцінки впливу складових персоналу на розвиток підприємств харчової промисловості нами пропонується використовувати інтегральний показник, що визначається за допомогою методу таксономії. За результатами розрахунків інтегрального показника кожного з досліджуваних виробників харчової продукції виявлено недоліки, переваги й резерви їх функціонування.

Аналіз мотиваційного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості дає підстави констатувати щодо його недосконалості, оскільки на обстежених підприємствах не здійснюються роботи з трудовим колективом та персоналом. Виходячи з цього, нами пропонується організаційна структура мотиваційного управління персоналом. До неї ми відносимо: заступника директора з маркетингу і розвитку персоналу, відділ аналізу, розвитку, найму та обліку персоналу, а найголовніше — заступника директора з мотивації персоналу, відділ організації виробництва та управління, відділ організації праці і заробітної платні, відділ морального стимулювання і соціального захисту, а також лабораторію соціологічних досліджень.

Загальними принципами, за якими має формуватися механізм мотиваційного управління персоналом промисловості є: ситуативність, оптимальність, вибір методів мотивації, що спираються на контрольовані чинники мікро- і макrorівня. Облік цих принципів означає, що методи дії на трудову активність працівників повинні розглядатися

не ізольовано, а з позиції їх відповідності ситуації [3, с. 160].

Дослідженнями визначено необхідність застосування комплексного системного підходу до вирішення проблеми управлінського регулювання в сфері формування та розвитку персоналу підприємств харчової промисловості. Реалізація такого підходу передбачає формування окремої спеціальної системи управління розвитком персоналу, що є невід'ємною складовою загальної системи управління на підприємствах харчової промисловості.

ВИСНОВКИ

Доведено, що на підприємствах харчової промисловості немає чіткого вибору стратегічних альтернатив в управлінні соціально-трудовими відносинами, а саме: будувати таку систему на принципах партнерства і солідарності чи зберегти як пріоритет технократичний підхід до розгляду ролі працівника на виробництві.

З метою максимально ефективного формування персоналу у статті на основі запропонованої класифікації соціокультурних та економічних чинників та їх аналізу запропоновано перелік вимог до працівника, наявність яких свідчить не лише про якісні властивості трудового потенціалу, а й дає можливість для розробки програми подальшого розвитку працівників, створення умов для результативного використання персоналу підприємств харчової промисловості в межах соціально орієнтованої економіки.

Визначено загальні принципи, на яких має формуватися механізм мотиваційного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості. Обґрунтовано застосування комплексного системного підходу до вирішення проблеми управлінського регулювання в сфері формування та розвитку персоналу. Реалізація такого підходу передбачає формування окремої спеціальної системи управління розвитком персоналу.

Література:

1. Криворотко І.О. Еволюція кадрового менеджменту / І.О. Криворотко // Економіка і управління. — Сімферополь, 2006. — № 2—3. — С. 66—71.
2. Лизанець А.Г. До питання про кадрову політику підприємства / А.Г. Лизанець // Науковий вісник Ужгородського університету. — 2000. — Вип. 6. — С. 129—133.
3. Миронова О.М. Особливості методичного підходу до управління персоналом в умовах різних видів криз / О.М. Миронова // Вісник Національного технічного університету. — 2005. — № 1. — С. 159—163.
4. Пучкова С.І. Проблеми трансформації сучасних систем управління персоналом організації / С.І. Пучкова // Вісник соціально-економічних досліджень. — 2000. — Вип. 7. — С. 240—245.

References:

1. Krivorotko, I.O. (2006), "The evolution of personnel management", *Ekonomika i upravlinnya*, vol. 2—3, pp. 66—71.
2. Lizanets, A.G. (2000), "To question on personnel selection of the enterprise", *Naukoviy vistnik Uzgorodskogo universitetu*, vol. 6, pp. 129—133.
3. Mironova, O.M. (2005), "The feature of the methodical approach to management of the personnel in conditions of different kinds of crises", *Vistnik nacionalnogo tehnicnogo universitetu*, vol. 1, pp. 159—163.
4. Puchkovaja, S.I. (2000), "The problem of transformation of modern control systems by the personnel of the organization", *Vistnik socialno-ekonomichnih doslidzen*, vol. 7, pp. 240—245.

Стаття надійшла до редакції 27.06.2014 р.