

УДК 338:005.95(043.3)

О. Л. Суюсанова,
викладач кафедри господарського та економічного права
Донецького юридичного інституту МВС України

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ХАРЧОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті досліджені фактори, що впливають на ефективність управління персоналом харчових підприємств. Розроблено класифікацію факторів, які визначають розвиток підприємств харчової галузі виходячи із цілей і завдань стратегічного й оперативного управління.

В статье исследованы факторы, влияющие на эффективность управления персоналом пищевых предприятий. Разработана классификация факторов, которые определяют развитие предприятий пищевой отрасли исходя из целей и задач стратегического и оперативного управления.

The article explores the factors that affect the efficiency of personnel management of food enterprises. The classification of factors that determine the development of the enterprises of the food industry based on the goals and objectives of the strategic and operational management.

Ключові слова: фактори впливу, управління персоналом, трудової потенціал, фактори формування трудового потенціалу, система управління персоналом.

Ключевые слова: факторы влияния, управления персоналом, трудовой потенциал, факторы формирования трудового потенциала, система управления персоналом.

Keywords: factors of influence, personnel management, labor potential, factors of formation of labour potential, the system of personnel management.

Вступ. Формування трудового потенціалу працівників підприємства відбувається під впливом безлічі факторів, що визначають тенденції його відтворення, масштаби і результативність використання. Комплексний аналіз чинників, що відображає причинно-наслідкові зв'язки формування трудового потенціалу підприємства та трудового потенціалу працівника, служить методологічною та інформаційною базою для оцінки трудового потенціалу. Ряд авторів [3, 8] пропонує різні класифікації факторів, що впливають на формування трудового потенціалу як окремого працівника, так і підприємства в цілому. Для більш глибокого вивчення аспектів формування та розвитку трудового потенціалу представляється необхідним розширити рамки подібної класифікації, виділивши нові групи факторів і рівнів впливу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам підвищення ефективності управління персоналом присвячені наукові праці відомих закордонних та вітчизняних вчених, таких як: О. Ареф'єва, В. Веснін, С. Вінницький, Н. Гавкалова, С. Гончаров, В. Гриньов, О. Гудзинський, П. Друкер, Й. Завадський, Ф. Зінов'єв, А. Кібанов, П. Ковалишин, А. Колот, М. Новікова, С. Мочерний, В. Онікієнко, В. Пономаренко, М. Пул, І. Швець, М. Уорнер, А. Черкасов та ін.

Формулювання цілей статті. Метою статті є обґрунтування теоретико-методичних засад і розробка практичних рекомендацій з формування і функціонування механізмів підвищення ефективності управління персоналом харчових підприємств.

Вклад основного матеріалу. У минулому дослідники (і, до речі, практики теж), якщо не ігнорували міжнародний аспект формування трудового потенціалу, то явно недооцінювали його, що в кінцевому підсумку призвело до ряду відомих проблем [10]. Зокрема, можна вказати на ті проблеми, які найбільш яскраво проявилися в останні роки:

Потоки мігрантів з країн ближнього зарубіжжя, що веде до зростання безробіття і зниження рівня пропонованої заробітної плати на ринку праці;

- Низька кваліфікація і, як наслідок, низька якість праці таких мігрантів;

- Конфлікти національних культур, традицій і цінностей як на окремих підприємствах, так і на рівні регіонів;

- Нелегальна міграція, формування національних угруповань (у тому числі кримінального характеру) призводить до витіснення корінного населення з окремих видів діяльності [4].

Крім того, процеси глобалізації, неухильно розвиваючись, вимагають своєчасного і, навіть можна сказати, випереджаючого реагування на світові тенденції розвитку науки, техніки, технологій, стандартів виробництва, вимог до компетентності персоналу [1]. Ігнорування важливості цього рівня впливу призвело в нашій країні до того, що в підсумку трудовий потенціал дуже багатьох підприємств не відповідає високим світовим стандартам; проєктована і вироблена продукція є неконкурентоспроможною на світовому ринку.

Світовий досвід показує, що в результаті збалансованої реакції на міжнародний рівень впливу факторів формування трудового потенціалу можна різко прискорити розвиток трудового потенціалу за рахунок реалізації програм міжнародної освіти, регулювання міграції законодавчим шляхом, активною участю в різних міждержавних проєктах тощо [2, 7].

Ми вважаємо за необхідне окремо виділити такі групи чинників, як політико-правові та природно-кліматичні. Очевидно, що політико-правові чинники формування трудового потенціалу відіграють важливу роль в формуванні та розвитку трудового потенціалу. Цей вплив різний для різних рівнів впливу. На міжнародному рівні цей вплив виражається, зокрема, в укладанні міждержавних угод з регулювання трудової міграції, в тому числі за рахунок обмеження міграції працівників з низькою кваліфікацією і створенні преференцій для працівників з високою кваліфікацією. Як приклад правових чинників впливу на трудовий потенціал можна вказати застосування системи єдиних (на державному рівні) і галузевих (на галузевому рівні) тарифно-кваліфікаційних довідників, що визначають вимоги до працівників в таких аспектах як необхідний рівень освіти, ступінь розвитку професійних навичок. На регіональному рівні вплив цієї групи факторів може виражатися в обмеженні чисельності працівників, які прибувають з-за меж регіону, в посиленні контролю за рівнем кваліфікації працівників, в створенні системи ліцензування для окремих видів діяльності.

Безсумнівно, що природно-кліматичні умови роблять істотний вплив на рівень трудового потенціалу. Цей вплив проявляється, зокрема, в наявності відмінностей тривалості життя, рівнів захворюваності, тривалості трудового життя і т.д. для різних природно-кліматичних зон.

Для формування сприятливих умов життєдіяльності, поліпшення екологічного стану довкілля вживаються заходи як на міжнародному рівні, так і на державному та регіональному. Крім того, для урахування різних природно-кліматичних умов, компенсації їх негативного впливу і для залучення кваліфікованих працівників вводяться різні системи доплат. У нормативних галузевих документах можуть визначатися вимоги до організації робочих місць з метою забезпечення сприятливих умов праці (температурний режим, необхідність вентилявання або кондиціювання та т.п.) [6, 9].

Крім того, зазначені фактори формування трудового потенціалу можна класифікувати по відношенню до підприємства на екзогенні та ендогенні фактори. Таке групування факторів необхідне, оскільки з точки зору підприємства саме ендогенні фактори виступають дієвим інструментом формування і розвитку трудового потенціалу, тоді як зовнішні фактори в більшості випадків мало залежать від підприємства і, в деякій мірі, можуть бути віднесені до некерованих факторів. Це не означає, що екзогенні фактори незначущі і їх можна ігнорувати. Навпаки, вплив екзогенних факторів дуже великий і в деяких випадках є навіть визначальним для підприємства. Тому, створюючи і реалізуючи систему формування трудового потенціалу, підприємство повинно використовувати в першу чергу ендогенні фактори як інструмент управління трудовим потенціалом з урахуванням екзогенних факторів [5].

Необхідно відзначити, що виділені групи чинників і рівні впливу тісно взаємопов'язані. Наприклад, з вимог, обумовлених впливом факторів на міжнародному рівні, можуть формуватися вимоги по факторам на державному, регіональному та інших рівнях впливу. Таким чином, можна говорити про вертикальний взаємозв'язок рівнів впливу чинників формування трудового потенціалу. Крім того, наведена класифікація підкреслює горизонтальні зв'язки виділених груп чинників.

Наприклад, вплив природно-кліматичних факторів відбивається в правовій системі держави, в регіональних та галузевих нормативних документах. У цьому випадку можна говорити про існування горизонтальних зв'язків між групами факторів формування трудового потенціалу [3].

Наявність таких горизонтальних і вертикальних зв'язків підкреслює ту обставину, що ізольоване використання окремих чинників формування трудового потенціалу виявляється або недостатньо неефективним, або призводить навіть до зниження трудового потенціалу як на рівні окремих працівників, так і на рівні підприємств, регіонів, галузей і навіть держав. Таким чином, програми по формуванню та розвитку трудового потенціалу повинні носити комплексний характер, використовувати безліч факторів з урахуванням їх можливої взаємодії.

На рівні працівника також можна виділити ряд екзогенних та ендогенних факторів формування трудового потенціалу працівника. найбільш значущими представляються фактори, що відповідають рівню впливу підприємства. Що стосується ендогенних факторів формування трудового потенціалу працівника, то тут, на наш погляд, для індивіда на відміну від підприємства, галузі тощо на перший план виступають його професійні та особистісні якості, які проявляються в різних формах, якісно відмінних від інших рівнів трудового потенціалу. У табл. 1. наведені найбільш значущі, на наш погляд, ендогенні фактори формування трудового потенціалу працівника.

Таблиця 1.
Ендогенні фактори формування трудового потенціалу працівника

Групи факторів	Характеристика факторів
Професійні	Освіта. Отримана спеціальність. Рівень кваліфікації. Підвищення кваліфікації. Освіта відповідає займаній посаді. Досвід роботи. Володіння додатковими професіями. Працездатність
Демографічні фактори	Вік. Стать. Сімейний стан. Склад сім'ї. Стан здоров'я
Особистісні якості	Працьовитість. Ставлення до роботи. Комунікбельність. Принциповість. Обов'язковість. Самокритичність. Ініціативність. Оперативність. Цілеспрямованість. Творче ставлення до справи. Здатність до навчання. Самостійність. Дисциплінованість. Організованість. Стресостійкість.
Культурні фактори	Рівень культури.
Шкідливі звички	Куріння, алкоголізм, наркоманія

Розглянута класифікація чинників формування трудового потенціалу може бути використана при розробці підходів до оцінки трудового потенціалу як окремих працівників, так і підприємства в цілому.

У сучасних умовах харчове підприємство, щоб розвиватися, повинне не тільки пристосовуватися до зовнішнього середовища шляхом адаптації внутрішньої структури й поведіння на ринку, але й активно формувати зовнішні умови своєї діяльності, постійно виявляючи в ринковому середовищі загрози й потенційні можливості. Підприємства генерують зміни в зовнішньому середовищі, наприклад, випускаючи нові види товарів і послуг, використовуючи нові види сировини, матеріалів, енергії, застосовуючи нове обладнання й технології [8].

Опираючись на широко розповсюджений підхід до класифікації підприємств, що впливають на діяльність, факторів на діючі в зовнішнім і внутрішнім середовищі фірми, ми здійснили класифікацію факторів, що визначають розвиток підприємств харчової галузі виходячи із цілей і завдань стратегічного й оперативного управління (табл. 2).

Таблиця 2.
Класифікація факторів, що визначають розвиток підприємств харчової галузі

Групи факторів	Тип взаємодії системи управління й середовища підприємства	
	Фактори стратегічної взаємодії	Фактори оперативної взаємодії
Конкурентні Маркетингові	Державна й регіональна політика в області регулювання ринку, ЗМІ й реклами, антимонопольне законодавство Інфраструктура споживчого ринку, наявність і розташування складських приміщень, оптово-роздрібних баз, роздрібних мереж, магазинів, доступність їхньому широкому колу покупців Кон'юнктура ринку харчової продукції Галузева політика в області регулювання ринку, структура галузевих союзів Взаємодія міжгалузевих виробничих комплексів Вплив тенденцій розвитку кон'юнктури на положення підприємства на ринку. Подання споживачів про фірму, її репутації, асортимента її продукції, вплив товарного знаку фірми на залучення уваги покупців до харчової продукції	Організація власної збутової мережі й побудова взаємодії з підприємствами мережної роздрібної торгівлі, взаємодія з торговельними посередниками Комерційні можливості підприємства надавати проміжним покупцям кредити, знижки із преїскурантної ціни, можливості висновку товарообмінних угод Участь у виставках й ярмарках, ефективність проведених рекламних кампаній, вплив коштами публік релейшенз
Природні Географічні Екологічні Ресурсні	Природно-кліматичні умови, географічне розміщення, природні ресурси, величина і якість посівних площ і можливий збір, обсяги закупівель, наявність запасів	Масштаб і структура виробництва, рівень запасів, можливість трансформації ресурсів Якість використовуваної сировини, матеріалів, напівфабрикатів побудова внутрішньоорганізаційної взаємодії

Науково-технічні Техніко-технологічні Інноваційні Інформаційні	Рівень розвитку НТП, інноваційна й інвестиційна політика держави. Сума наукової, технічної й ринкової інформації, зосередженої в академічних університетах, НДІ, дослідницьких лабораторіях, галузевих союзах й інших джерелах Інноваційна, екологічна регіональна й галузева інфраструктура Стандарти виробничо-технічних операцій Рівень спеціалізації, кооперування, концентрації виробництва, сприйнятливості технології до новачій. Галузеві стандарти.	Структура виробництва й управління, рівень концентрації й комбінування Забезпеченість виробничих процесів машинами й устаткуванням Стан і надійність техніки, ступінь механізації й автоматизації основних процесів. Можливість приросту потужності за рахунок додаткових (без додаткових) капіталовкладень. Структура технологічного процесу. Трудомісткість технологічного процесу. Технічний стан устаткування, рівень механізації, новизна й прогресивність техніки Система автоматизованого збору, обліку й аналізу інформації, розробка інноваційних проектів
Правові Організаційні	Законодавчі, нормативні акти й положення України, регіонів і муніципалітетів, що регулюють діяльність підприємств і промисловості, міжгалузеві угоди Стан нормування й організації виробництва, праці й заробітної плати	Наукова організація праці, раціональна організація виробничих процесів Озброєність праці, організація й поділ праці. Завантаження встаткування, оснащеність робочих місць, поділ і спеціалізація праці
Соціально-економічні Демографічні Трудові	Демографічна структура, рівень реальних доходів населення Рівень безробіття, рівень утворення, якість життя населення Умови праці, безпека виробництва, режим роботи	Форми й системи оплати праці, мотивація праці, соціальне забезпечення працівників Кваліфікаційний рівень, стабільність кадрів. Дисципліна праці, психологічний клімат
Фінансові Інвестиційні	Грошово-кредитна й податкова політика, державна політика ціноутворення Інвестиційний клімат, галузева тарифна політика Цінова політика, кредитування, розвиток лізингу	Політика залучення фінансових ресурсів, формування й розподіли доходів, цінова стратегія, власне платіжне поведіння, політика формування запасів і витрат, інвестиційна політика

Висновок. Основними факторами, які можуть негативно позначитися на діяльності підприємств харчової галузі, є: підвищення цін на сировину, зниження купівельної спроможності населення, ріст процентних ставок на фінансових ринках і ринках капіталу; погіршення загального інвестиційного клімату в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ангелін Д. О рекрутинге / Д. Ангелін // Бизнес. – 2004. – № 42. – С. 77–79.
2. Безсмертна В. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка і управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / В. В. Безсмертна. – Луганськ, 2008. – 20 с.
3. Витковская Т. Особенности подбора HR-менеджеров в Украине / Т. Витковская // Управление персоналом. – 2007. – № 9(168). – С. 26–28.
4. Гринева В. Н. Методика оценки трудового потенциала предприятия / В. Н. Гринева, В. Л. Смолюк // Экономика развития. – 2002. – № 4(24). – С. 87–89.
5. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. / За ред. С. В. Мочерного. – Львів : Світ, 2006. – Т. 2. – 568 с.
6. Завадський Й. С. Проблеми сучасного менеджменту в АПК : наукове видання : зб. наук. праць / Й. С. Завадський // Науковий вісник Національного аграрного університету. – Вип.14 : Проблеми сучасного менеджменту та маркетингу. – К. : НАУ, 1999. – С. 77–83. – Режим доступу : http://lib.sau.sumy.ua/cgi-bin/irbis64r_opak62/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DB=N=DB-1&P21DBN=DB-1&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullw&C21-COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21COLORTERMS=0&S21STR=.
7. Кваснікова Г. С. Заробітна плата в умовах кризи / Г. С. Кваснікова. – Режим доступу : <http://intkonf.org/ken-kvasnikova-gs-zarobitna-plata-v-umovah-krizi/>.
8. Медведева Е.К. Механизм установления и регулирования заработной платы в развитых капиталистических странах // Труд за рубежом. – 1989. – №4. – С. 54–59.
9. Марченко С. Ценообразование в рекрутинге / С. Марченко // Управление персоналом-Украина. – 2009. – №9(192). – С. 21–23.
10. Экономика труда и социальные отношения: Курс ключевых лекций // Отв. ред. и сост. Н.А. Волгин, Б.В. Ракитский. – М.: Изд-во РАГС, 1998. – 210с.

Стаття надійшла до редакції 19.03.2013 р.



ТОВ "ДКС Центр"