

2. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
4. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
5. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с. (Укр. мов.)
6. Климко С.Г, Пригода В.М, Сизоненко В.О. Людський капітал: світовий досвід і Україна. – К.: Основа, 2006. – 224 с.
7. Ареф'єва О.В., Харчук Т.В. Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти: Монографія. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2008. – 207 с.

Annotation. *With transition of Ukraine to the market relations formings and becomings of democratic society, there is the necessity of change of having a special purpose options and tasks which stand before the system of education and professional preparation, providing of necessities of the state by the highly skilled specialists of different professions and also satisfaction of educational necessities of personality for the sake of its development and self-realization is its basic task.*

Key words: *education, educational factor, self-education, quality of education, intellectual capabilities, human capital, personnel.*

18

УДК 331.108.003.13

О.В. Литвин, аспірант, Полтавський університет споживчої кооперації України, м. Полтава

ПРОБЛЕМИ ВИБОРУ ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У статті здійснено аналіз проблеми вибору показників для визначення соціально-економічної ефективності управління персоналом, розглянуто різні підходи до визначення ефективності управління. Зроблено висновок щодо розвитку аналітичної роботи по ефективності управління персоналом на підприємстві.

Ключові слова: *ефективність управління, соціальна ефективність, економічна ефективність, показники ефективності.*

На сьогоднішній день багато підприємств звертаються до питання оцінки результатів роботи служб управління персоналом. В основному це пов'язано зі збільшенням значимості діяльності цих служб, з ростом витрат і бажанням контролювати їх. Пріоритетною проблемою оцінки результатів діяльності роботи служб управління персоналом є визначення критеріїв і показників оцінки. На даний момент не існує загальноприйнятих показників оцінки. Сьогодні для оцінки діяльності служби управління персоналом використовують поняття ефективність.

Ефективність управління – категорія складна і багатостороння, яка може виражатися в наступних елементах: ефективність праці робітника, праці апарату управління, його окремих органів і підрозділів; ефективність системи і самого процесу управління.

Під ефективністю діяльності в загальному змісті прийнято розуміти відношення отриманого корисного ефекту (результату) до витрат на його отримання [1, с. 655].

На сьогодні в літературі існує два основних підходи до визначення ефективності управління персоналом в організації, умовно їх можна назвати витратним і цільовим. Одні вчені (А.П. Єгоршин, В.А. Дятлов) вважають, що управління персоналом повинно оцінюватися з точки зору витрат на персонал і отримання кількісних результатів покращення його діяльності, вираженої в рості продуктивності праці, зниження видатків на сплату листів непрацездатності, зниження плинності і т.п. До витратного підходу примикає теорія вкладень у людський капітал. Не дивлячись на різницю моделей що використовуються (модель активів і модель корисності), вони враховують витрати на персонал, здійснених в минулих періодах або тих, які можуть бути здійснені в майбутньому для приведення у відповідність потенціалу робітників вимогам організації.

Інші вчені (Ю.Г. Одегов, В.И. Бовикін, С.В. Шешкня) вважають, що ефективність управління персоналом повинна оцінюватися тим, наскільки успішно працівники використовують свій потенціал для досягнення цілей організації, а також наскільки успішно досягається економічні і соціальні цілі організації. Такий підхід розглядає управління персоналом с позиції якості роботи з людьми.

Сучасна система управління персоналом являє собою дуже складний механізм з різними функціональними обов'язками і різним змістом роботи. Система показників повинна бути універсальною, щоб могла застосовуватися для різних сфер управління.

Для визначення показників соціально-економічної ефективності розділимо її на два види економічну і соціальну. Їх самостійність, звичайно відносна, так як вони знаходяться у тісній єдності і взаємозв'язку. По своїй ролі у забезпеченні гармонічного функціонування в суспільстві вони не рівнозначні: соціальна ефективність, як загальна, кінцева, і в цьому змісті головна; економічна – як первинна, вихідна, і в цьому змісті основна. На сучасному етапі

найбільшого розвитку отримали критерії економічної ефективності, оскільки вони дозволяють кількісно виміряти ефективність у сфері праці.

В якості компонентів економічної ефективності управління персоналом Р. Марр та Г. Шмідт [2, с. 95] пропонують розглядати:

1. Співвідношення (результат роботи/витрати на персонал), як центральний компонент економічної ефективності управління персоналом, що розглядається з точки зору поставлених організаційних цілей;

2. Довгострокові компоненти економічної ефективності управління персоналом, відображають вклад персоналу в довгострокове існування і розвиток організації, до них відноситься:

- стабільність, забезпечується пов'язаними з персоналом процесами, що однаково протікають. Це послідовність роботи, надійність виконання доручень і задач, відсутність напруженості і конфліктів.

- гнучкість, коли робітник при внесенні змін здатен адаптувати свою роботу до нових умов. Зокрема, гнучкість проявляється в здатності розробляти нові рішення проблем і запроваджувати їх в життя, активно сприяти організаційним змінам і бути готовим йти на конфлікт, якщо це необхідно для реалізації інноваційних концепцій.

Показники стабільності і гнучкості не можуть бути одночасно досягнутими в повному об'ємі, при цьому задача управління персоналом полягає в тому, щоб враховуючи динаміку умов знайти баланс між ними.

Ступінь соціальної ефективності управління персоналом визначається задоволенням потреб і інтересів робітників. В якості компонентів соціальної ефективності управління персоналом виділяють:

1. Каталог потреб робітника:

- негативні моменти;
- переваги.

2. Інтереси робітника на основі індивідуальних потреб, для їх відображення в цілях організації.

Через таке різноманіття компонентів з яких складається соціальна ефективність управління персоналом виникає складність у визначенні інтегрального показника соціальної ефективності.

Економічна і соціальна ефективність взаємодоповнюють, так суперечать одна одній. Досягнення балансу інтересів є центральною проблемою управління персоналом. Від об'єктивності і точності оцінки ефективності управління персоналом залежить ефективність роботи по вдосконаленню системи управління персоналом в цілому.

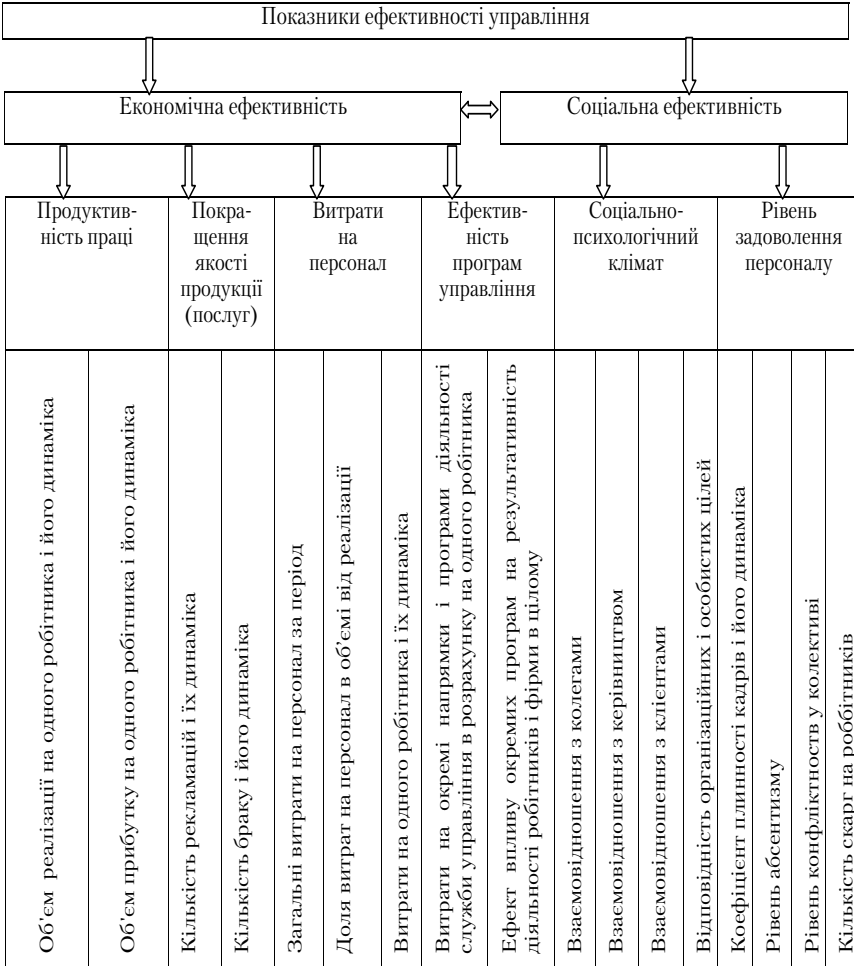
Ефективність управління персоналом необхідно оцінювати системою показників, що найбільш повно відображають цю область менеджменту.

Так, система показників повинна відповідати наступним вимогам:

- відображати повноту і достовірність оцінки;
- відображати результати управлінських рішень, як у кількісних так і у якісних характеристиках;

- включати показники, на які управлінські рішення здійснюють прямий вплив;
- відповідати цілі оцінки;
- забезпечити сумірність результатів управління з витратами на їх отримання;
- всі показники (як абсолютні, так і відносні), що входять в систему, повинні відображати не тільки досягнутий рівень, а і динаміку їх зміни.

Розглянемо показники ефективності на схемі:



Висновки. Оцінка діяльності служби управління персоналом ефективна лише в тому випадку, якщо чітко зрозуміла мета і розроблені показники. Поєднання економічного і соціально аспектів показника ефективності дає змогу обґрунтовано долучити до системи оцінки такі важливі критерії як рівень задоволення потреб персоналу, стан стосунків у колективі та поєднати їх з економічними результатами діяльності персоналу.

Список використаних джерел

1. Экономико-математический энциклопедический словарь. / Гл. ред. В.И. Данилов – Данильян. -М.: Большая Российская энциклопедия: «ИНФРА-М», 2003. – С. 655.
2. Марр Р., Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. М.: МГУ, 1997, – С. 95-96.

Annotation. *In the article the analysis of problem of choice of indexes is carried out for determination of socio-economic efficiency of management a personnel, different approaches are considered to determination of management efficiency. A conclusion is done in relation to rozvitu analytical work on efficiency of management a personnel on an enterprise.*

Key words: *management efficiency, social efficiency, economic efficiency, indexes of efficiency.*

19

УДК [658.3:334.735](477)

Л.В. Рудич, аспірант, Полтавський університет споживчої кооперації України, Полтава

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СИСТЕМИ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

Обґрунтовано власне розуміння людського потенціалу системи споживчої кооперації; розкрито умови формування людського потенціалу в системі споживчої кооперації України.

Ключові слова: *система споживчої кооперації України, людський потенціал системи споживчої кооперації України, пайовик.*

Постановка проблеми. Визначальною світовою тенденцією початку ХХІ ст. на національному і міжнародному рівнях стало визнання пріоритетної ролі соціальної орієнтації розвитку економіки, її спрямованості на підвищення рівня життя людей. В цьому контексті особливої актуальності набуває приклад системи споживчої кооперації України щодо формування її людського потенціалу. Адже саме ця система демонструє практичний досвід реалізації принципів соціальної економіки.