

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Определена экономическая сущность управления персоналом. Дана характеристика основных подходов к оценке эффективности управления персоналом. Предложены практические рекомендации по повышению эффективности управления персоналом на предприятии.

Анотація. Визначено економічну сутність управління персоналом. Подано характеристику основних підходів щодо оцінки ефективності управління персоналом. Запропоновано практичні рекомендації щодо підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві.

Annotation. The economic essence of personnel management is defined. The characteristic of the basic approaches to an estimation of personnel management efficiency is given. Practical recommendations about increase of effectiveness of personnel management in the enterprise are offered.

Ключевые слова: управление персоналом, персонал, кадровая политика, труд, оценка эффективности.

На данный момент кадровое планирование стало составляющей частью предпринимательского планирования. В условиях ориентирования на текущие потребности организации работодатель рассчитывает получить в любой момент необходимое ему количество работников, для использования которых не требуется длительной специальной подготовки. Изменения в условиях деятельности предприятий выдвинули для всех требования ориентироваться при формировании ресурсов не только на текущие потребности, но и на длительную перспективу. На сегодняшний день все большую актуальность приобретают вопросы, связанные с деятельностью кадровых служб: кадровое управление и планирование человеческих ресурсов.

Проблемы управления персоналом рассматриваются множеством отечественных ученых. Наиболее полно данная тема отражена в исследованиях таких ученых как: Андриенко В. Н., А. Браверман, Бузня А. Н., Владимиров Л. П., А. Саулин, Шкатулла В. И., Мурашко М. И., Мордовин С. К., Михайлова Л. И. и др.

Целью данного исследования является теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по повышению эффективности управления персоналом на предприятии.

Существует множество понятий управления персоналом (таблица).

Таблица

Содержание понятия управления персоналом

| Автор | Содержание понятия |
|---|--|
| Мурашко М. И. [1] | процесс или форма деятельности, которая предусматривает руководство определенной группой лиц или их ориентацию на достижение цели организации |
| Мордовин С. К. [2] | ряд действий, направленных на каждодневное оперативное управление человеческими ресурсами организации |
| Михайлова Л. И. [3] | совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, непосредственно связанных с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии |
| Крушельницкая О. В., Мельничук Д. П. [4] | целенаправленная деятельность руководящего состава организации на разработку концепций, стратегий кадровой политики и методов управления человеческими ресурсами |
| Виноградский М. Д., Виноградская А. М., Шканова О. М. [5] | деятельность, направленная на решение служебных проблем, поддержку развития персонала, каждого отдельного работника, усовершенствование условий труда |

Исходя из указанных определений понятия управления персоналом, можно говорить о том, что все они не раскрывают полностью суть данного понятия.

В связи с этим автором предложено следующее определение. Управление персоналом – одно из направлений деятельности руководства, которое предусматривает ежедневное, непрерывное управление

эффективных стратегий кадровой политики, ориентированную на повышение производительности труда работников и достижение общей цели предприятия.

Эффективность работы персонала является важным фактором, от которого зависят результаты деятельности предприятия. Существует три основных подхода к оценке эффективности работы персонала [6].

Первый подход рассматривает персонал предприятия как совокупного общественного работника, который влияет на производство, поэтому конечные результаты производства должны служить показателями эффективности персонала. В качестве показателей принимаются: численные значения конечных результатов работы предприятия за конкретный период; прибыль предприятия; затраты на 1 грн продукции; уровень рентабельности; объем товарной продукции; объем реализованной продукции; культура производства; качество продукции; дивиденды на 1 акцию; коэффициент экономической эффективности; срок окупаемости капитальных затрат. Показатели после расчетов отображают конечные результаты производства и могут быть основой расчета эффективности работы персонала. Но на них влияют такие факторы производства: средства труда, предметы труда, технология производства.

Второй подход означает, что показатели должны отображать результативность, качество и сложность живого труда. Показателями оценки производственного и управленческого персонала являются: производительность труда; темпы роста производительности труда и заработной платы; удельный вес заработной платы в себестоимости продукции; общий фонд оплаты труда; процент выполнения норм выработки; затраты рабочего времени; качество труда работников; фондоемкость труда; трудоемкость продукции; коэффициенты сложности работ и труда; уровень производственного травматизма; общая численность персонала. Данные показатели отображают эффективность трудовой деятельности персонала и могут быть основой для определения критериев.

Третий подход определяет, что эффективность работы персонала в значительной мере зависит от организации его работы, мотивации труда, социально-психологического климата в коллективе. Показателями эффективности работы персонала являются: уровень квалификации персонала; удельный вес нарушителей трудовой дисциплины; равномерность нагрузки персонала; надежная работа персонала; затраты на одного работника; затраты на управление; уровень накладных расходов; выполнение плана социального развития; социально-психологический климат в коллективе; качество работы персонала. Показатели отображают организацию и социальную эффективность работы персонала [6].

Управление любой организацией как социальным объектом различного масштаба и профиля деятельности условно подразделяется на два вида: управление деятельностью организации с учетом ее взаимодействия с внешней средой и управление людьми (персоналом), работающими в организации [7].

Очевидно, что по мере деактуализации первого вида управления организацией на этапе стабилизации экономики проблема управления персоналом будет становиться все более насущной. Причина заключается в том, что в конечном счете конкурентоспособность продукции, ее низкую стоимость и высокое качество при всей энерговооруженности производства решает высокопроизводительный, высококачественный труд работников всех категорий. Организовать же такой труд до последнего времени в нашей стране так и не сумели. Очевидно, что в рамках стратегического менеджмента предстоит кардинальным образом решить эту проблему уже в ближайшем будущем. Но для этого следует отыскать именно тот инструмент, который позволит соединить в единый неразрывный узел цели и результаты, чтобы на практике реализовать мощную целеориентированную мотивацию активного труда персонала – как руководителей, так и рядовых сотрудников. Таким инструментом является оценка трудовой деятельности.

Таким образом, в результате исследования уточнено определение понятия управления персоналом, обобщены основные подходы к оценке эффективности управления персоналом, а также разработаны практические рекомендации по повышению эффективности управления персоналом на предприятии.

Научн. рук. Мельник В. И.

Литература: 1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / Мурашко М. І. – К. : Знання, 2006. – 311 с. 2. Мордовин С. К. Управление персоналом / Мордовин С. К. – СПб. : Питер, 2003. – 288 с. 3. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібн. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 248 с. 4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. – К. : "Кондор", 2005. – 308 с. 5. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. / Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 502 с. 6. Адміністративне управління трудовим потенціалом / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 428 с. 7. Обэр-Крие Дж. Управление предприятием / Обэр-Крие Дж. – М. : Прогресс, 2004. – 292 с.