

УДК 338.24

Дем'яненко Т.І., к.е.н.,
доцент кафедри економіки та організації
діяльності суб'єктів господарювання
Українська інженерно-педагогічна академія
Хомутов Д.Г., магістрант
Українська інженерно-педагогічна академія

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МЕХАНІЗМУ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Дем'яненко Т.І., Хомутов Д.Г. Формування системи механізму ефективного управління на промислових підприємствах. У статті розглянуто сукупність теоретичних, методичних і прикладних підходів до вдосконалення механізму управління персоналом підприємств на етапі їх переходу до сталого розвитку після проведення глибоких соціально-економічних трансформацій.

Ключові слова: ефективність, формування, механізм, система, управління, персонал.

Демьяненко Т.И., Хомутов Д.Г. Формирование системы механизма эффективного управления на промышленных предприятиях. В статье рассмотрена совокупность теоретических, методических и прикладных подходов к совершенствованию механизма управления персоналом предприятий на этапе их перехода к устойчивому развитию после проведения глубоких социально-экономических трансформаций.

Ключевые слова: эффективность, формирование, механизм, система, управление, персонал.

Demyanenko T.I., Khomutov D.G. Formation of a system of effective management mechanism at industrial enterprises. The article deals with a set of theoretical, methodological and applied approaches to improve the mechanism of personnel management at the stage of their transition to sustainable development after deep socio-economic transformations.

Key words: efficiency, formation, mechanism, system, management, personnel.

Постановка проблеми. Враховуючи все більшу обмеженість джерел готової кваліфікованої робочої сили та її зростаючу вартість, на перший план кадрової політики виходить завдання розвитку і максимального використання наявного у підприємства кадрового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Широке коло питань із дослідження проблеми ефективності формування та використання кадрового потенціалу висвітлене у роботах вітчизняних і зарубіжних учених. Серед цих робіт слід зазначити дослідження таких вітчизняних учених, як: Н. Гавкалова, А. Градов,

О. Сторшин, А. Кібанов, І. Кисилиця, О. Колтунович, Н. Маркова, М. Марченко, Н. Рудь, Л. Смоляр, С. Шко-рінов. Серед зарубіжних досліджень окремо можна виділити роботи Г. Беккера, М. Кляйнманна, В. Реддіна, Р. Беннета, Б. Генкіна, М. Магури.

Однак поки що не створено комплексної методології чисельного вимірювання кадрового потенціалу та його конкурентоспроможності. Водночас таке оцінювання має суттєве практичне значення для розроблення й удосконалення стратегії та тактики управління персоналом у сучасних умовах.

Постановка завдання. Для досягнення поставленої мети використані такі методи: абстрактно-логічний – під час теоретичного узагальнення сутності та змісту кадрового потенціалу й особливостей його формування та використання; монографічний – під час вивчення та представлення процесу формування кадрового потенціалу; соціологічний – під час анкетного опитування працівників підприємства; факторний аналіз причинно-наслідкових залежностей – під час оцінки процесу відтворення кадрового потенціалу з урахуванням впливу умов та чинників, що його визначають; розрахунково-конструктивні методи – для оцінки перспектив демографічного розвитку та кадрового забезпечення виробництва.

Виклад основних результатів. На промислових підприємствах персонал розподіляється на дві групи: промислово-виробничий підрозділ (основна діяльність) та невиробничий підрозділ, що складається на балансі промислового підприємства (неосновна діяльність).

До промислово-виробничого персоналу належать робітники, керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, які виконують функції, пов'язані з виробничою діяльністю підприємства.

Персонал неосновної діяльності промислових підприємств становлять працівники, зайняті обслуговуванням житлового і комунального господарства, медичних установ, установ дошкільного виховання, культури і т. п.

Робітники на виробництві поділяються на основних, виробничих та допоміжних.

Основними вважають тих, котрі безпосередньо беруть участь у виробництві основні продукції, а допоміжними – тих, які обслуговують основне виробництво.

Залежно від характеру трудової діяльності кадри на підприємстві розрізняють за професіями, спеціальностями та рівнями кваліфікації.

Під професією розуміють особливий вид діяльності, який потребує певних теоретичних знань та практичних навичок.

Під спеціальністю розуміють вид діяльності в межах професії, який має специфічні особливості та потребує додаткових спеціальних знань і навичок.

Робітник кожної професії та спеціальності розрізняється за рівнем кваліфікації. Кваліфікація характеризує ступінь оволодіння робітником тією чи іншою професією або спеціальністю і відбивається у кваліфікаційних (тарифних) розрядах і категоріях.

Кваліфікаційні (тарифні) розряди і категорії – це одночасно й показники, які характеризують ступінь складності робіт. Рівень кваліфікації визначається розрядами, які надаються залежно від теоретичної та практичної підготовки [1].

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди (персонал промислового підприємства), їх майстерність та мотивація до господарської діяльності.

Поняття «персонал» походить від лат. *personalis* – це наймані працівники підприємства, що мають певний освітній рівень, володіють знаннями, здібностями та досвідом роботи, необхідними для виконання покладених на них обов'язків (функцій), і становлять персонал підприємства, що є частиною людського капіталу суспільства [3].

Сьогодні у вітчизняній науці відсутній однозначний підхід до розуміння економічної категорії «персонал промислового підприємства».

За результатами аналізу визначення поняття «персонал промислового підприємства» авторами визначено, що це сукупність працівників, які мають необхідну професійну підготовку або досвід практичної роботи, їх склад може змінюватися під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників.

Люди (персонал промислового підприємства) – один із найважливіших чинників виробництва, тому управління персоналом відіграє найважливішу роль у досягненні промисловим підприємством бажаної мети.

Професія (фах) – відокремлений («окреслений») у рамках суспільного поділу праці комплекс дій та відповідних знань, що вимагає відповідної освіти.

За професійного вибору майбутній фахівець керується наявними в нього переконаннями, установками й особистісними цінностями. Головним чинником вибору професії і становлення особистості професіонала, на думку Л.В. Баєвої, є його особистісні цінності, які можна віднести до абсолютних [5].

Кваліфікація (від англ. *quality* – якість) – це: наявність підготовки, професійних знань, навичок та досвіду, які дають можливість особі належним чином проводити певні дії;

рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями [7].

У найзагальнішому вигляді персонал підприємства характеризує певні можливості, які можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети за допомогою ефективного використання можливої трудової дієздатності, ресурсних можливостей у галузі праці. Під час практичної діяльності потенційні можливості не завжди використовують сповна. Персонал підприємства становлять задіяні на ньому робітники. Отже, під трудовим потенціалом підприємства мають на увазі сукупну трудову дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства виходячи з їхнього віку, фізичних мож-

ливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навиків. Тому є підстави розглядати персонал підприємства не лише як масу праці, якою володіє виробничий об'єкт, а й включати умови реалізації цього потенціалу (технічну озброєність праці, рівень його механізації, організації і т. д.).

Здібність робітника до праці реалізують у певних технічних, економічних, організаційних, соціальних й інших умовах, і від цього залежать результати праці. Одним із найважливіших показників, що характеризують виробничі можливості підприємства, є чисельність промислово-виробничого персоналу. Чим більша чисельність, тим за інших рівних умов більший обсяг виробленої продукції. Такий шлях збільшення обсягу виробництва класифікується як екстенсивний.

Формування системи управління персоналом на промисловому підприємстві дуже важливе, тому що керівнику промислового підприємства і керівникам підрозділів потрібно правильно проводити систему оцінки персоналу, правильно ставити цілі.

Система управління персоналом промислового підприємства – це система, у якій реалізуються функції кадрового менеджменту (планування, організація, мотивація, контроль) на застосуванні системи методів управління та використання наявного ресурсного забезпечення

Система управління персоналом на промисловому підприємстві складається з комплексу взаємопов'язаних підсистем (елементів) [8].

Підсистема системи управління персоналом промислового підприємства – це комплексний напрям кадрової роботи, який виступає складовою частиною цілісної управлінської системи на промисловому підприємстві.

Підсистема – це виділені за функціональними елементами або організаційними ознаками час-

тини системи, кожна з яких виконує певні завдання, працює автономно, але спрямована на вирішення загальної мети [2].

Система управління персоналом на промисловому підприємстві має багатоступеневу структуру з великою кількістю напрямів діяльності, які наведено на рис. 1.

Систему управління персоналом промислового підприємства становлять об'єкти та суб'єкти.

Об'єкт (керований елемент, тобто те, що вивчається) – це основні компоненти системи управління персоналом: підбір, розстановка, оцінка, стимулювання і т. д. [9].

Суб'єкт управління персоналом – це той, від кого залежить якість прийняття управлінських рішень, а, отже, наступний результат діяльності працівника, підрозділу й усього підприємства у цілому. Суб'єкт управління персоналом – це той, хто володіє функціями управління персоналом, займає активне положення по відношенню до об'єкта управління, має для цього необхідні можливості [6].

Головною метою управління персоналом є отримання найефективнішої роботи персоналу та внесок у прибуток промислового підприємства, який досягається завдяки їх забезпеченню висококваліфікованими та зацікавленими працівниками через задоволення соціальних потреб людини на виробництві.

Саме поняття «управління персоналом» у деякому ступені є умовним, оскільки передбачає не командування людьми, а створення умов для найефективнішого використання людських ресурсів та кожного працівника окремо.

Система управління персоналом промислового підприємства має свою структуру та змінюється під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників (рис. 2).

Структура системи управління персоналом залежить від масштабів промислового підприємства,

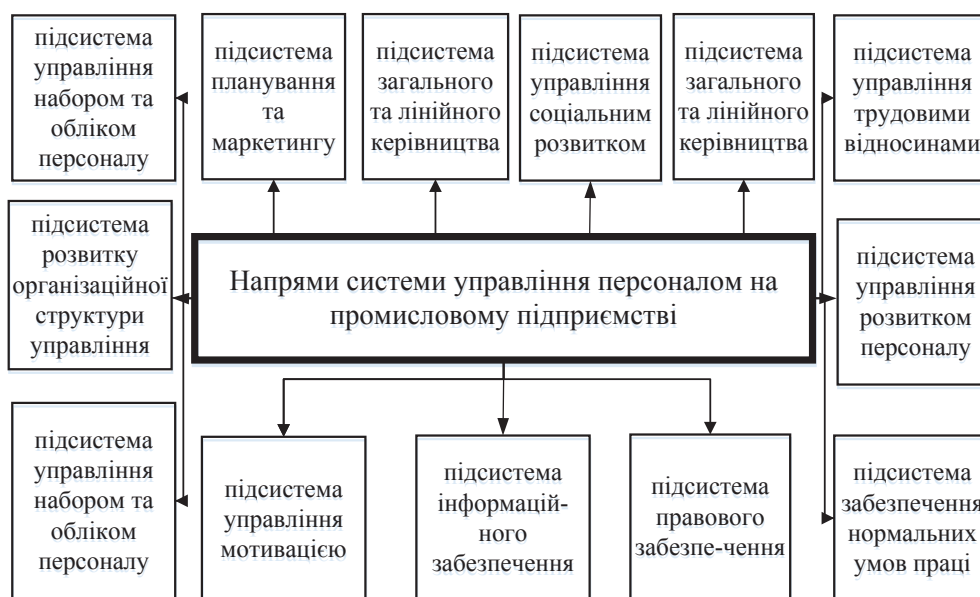


Рис. 1. Напрями системи управління персоналом на промисловому підприємстві

його територіального розташування, характеру діяльності та інших чинників і є одним із ключових напрямів підвищення рівня конкурентоспроможності промислового підприємства.

У малих і середніх промислових підприємствах одна підсистема може виконувати функції декількох функціональних підсистем, за різних умов одні підсистеми можуть бути ліквідовані, змінені, перетворені.

Необхідно розрізняти принципи управління персоналом і принципи побудови системи управління персоналом.

Принципи управління персоналом (ПУП) – правила, основні положення і норми, яким повинні слідувати керівники і спеціалісти в процесі управління персоналом. Правила управління персоналом відбивають вимоги об'єктивно діючих економічних законів, тому й самі є об'єктивними.

Принципів управління персоналом множина, але за всіх умов управління персоналом здійснюється на основі таких принципів, що затвердилися традиційно у вітчизняних організаціях: науковості, демократичного централізму, плановості, єдності розпорядництва; відбору, добору, і розставління кадрів; сполучення єдиначальності і колегіальності, централізації і децен-

тралізації; лінійного, функціонального і цільового управління; контролю виконання рішень та ін.

Принципи побудови системи управління персоналом (ППСУП) – правила, основні положення і норми, яким повинні слідувати керівники та спеціалісти підрозділів управління персоналом під час формування системи управління персоналом організації.

Принципи побудови системи управління персоналом являють собою результат узагальнення людьми об'єктивно діючих економічних законів, властивих їм загальних рис, початків їхньої дії. Принципи об'єктивні так само, як об'єктивні економічні закони.

Розрізняють дві групи принципів побудови системи управління персоналом: принципи, що характеризують вимоги до формування системи управління персоналом організації, і принципи, що визначають напрями розвитку системи управління персоналом організації. Всі принципи побудови системи управління персоналом реалізуються у взаємодії. Їх сполучення залежить від конкретних умов функціонування персоналу в організації.

Висновки. Проблеми формування та управління персоналом на підприємстві мають вирішальне значення в системі ефективного його

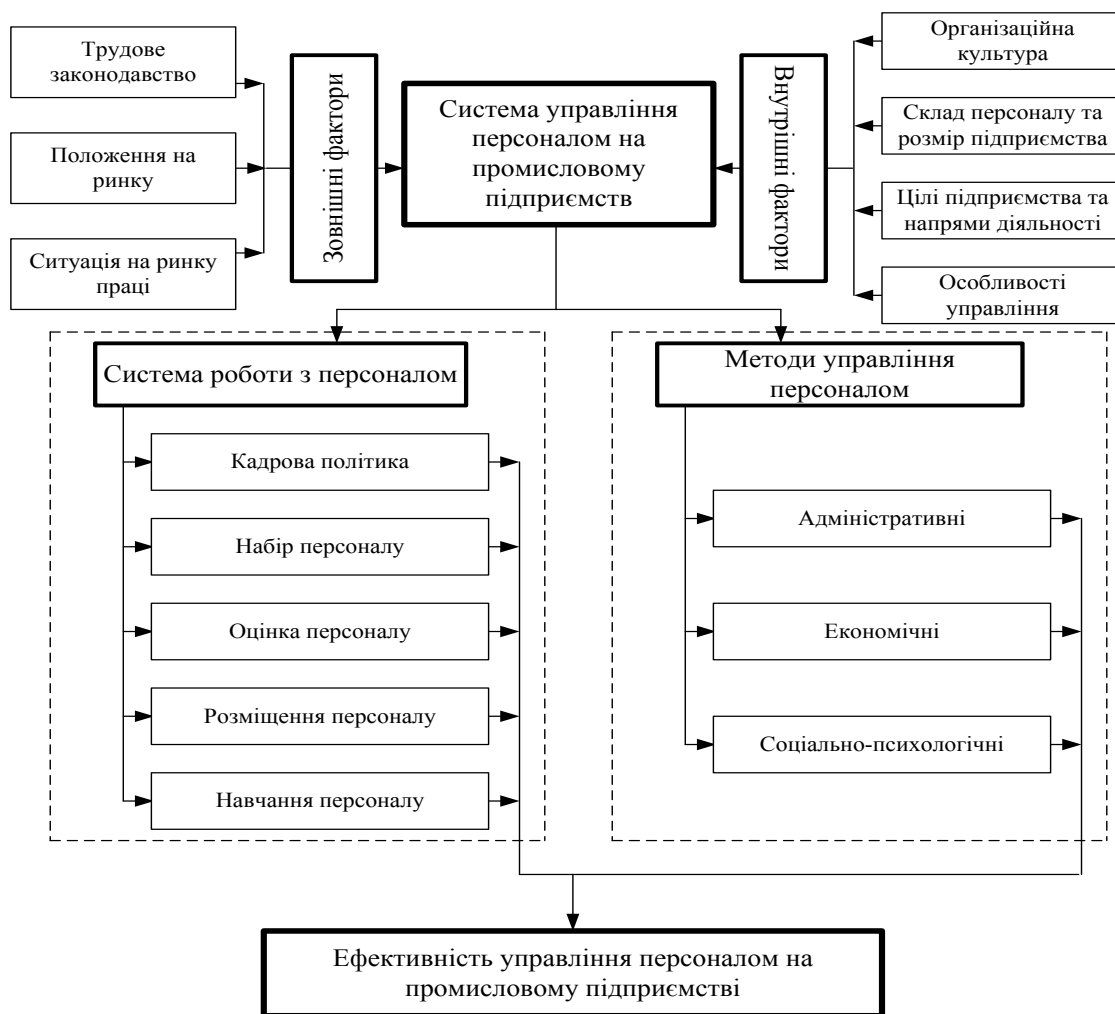


Рис. 2. Система управління персоналом промислового підприємства

функціонування. Як засоби досягнення ефективності діяльності передбачається розвиток персоналу та поліпшення його використання, управління персоналом, посилення мотивації високопродуктивної праці, підвищення соціального розвитку колективу, створення максимальної зацікавленості робітників у кінцевих результатах діяльності підприємства. Персонал підприємства є специфічним ресурсом, який у процесі виробничої діяльності приймає форму людського чинника (людського капіталу), володіє здатністю впливати на результати діяльності підприємства і за створення адекватного організаційного та соціально-

економічного середовища забезпечити його прибутковість та економічне зростання.

Запропонована методика оцінки персоналу підприємства дає можливість: визначити ступінь потенційних можливостей працівників; визначити рівень використання персоналу; формувати трудові колективи згідно з потребами виробництва; забезпечити на практиці активізацію людського чинника в умовах ринкових трансформаційних процесів.

Таким чином, розвиток системи управління персоналом у нових ринкових умовах стає об'єктивною необхідністю, закономірністю ефективного функціонування будь-якого підприємства.

Список літератури:

1. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: Гардарики, 2002. 296 с.
2. Володькіна М.В. Економіка промислового підприємства: навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 196 с.
3. Володькіна М.В. Стратегический менеджмент: учеб. пособ.; 2-е изд., испр. К.: Знання, 2004. 149 с.
4. Голов С.Ф. Управленческий бухгалтерський учет. К.: Скарби, 1998. 381 с.
5. Голубева Т.Г., Елисеєв О.Н. Бенчмаркинг, как эффективный инструмент управления организацией. Качество. Инновации. Образование. 2002. № 1. С. 60–62.
6. Денисова И.П. Цены и ценообразование: учеб. пособ. М.: Экспертное бюро-М, 1997. 64 с.
7. Жигулин А.А. Оценка методов управления предприятием на соответствие нормам государственного регулирования. Бизнес Информ. 2007. № 10(2). С. 131–136.
8. Загородній А.Г. Фінансовий словник / А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк, Т.С. Смовженко. – 4-е вид., випр. та доп. – К.; Л.: Знання; ЛБІ НБУ, 2002. – 567 с. – Бібліогр.: с. 560-566.
9. Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия: учебник; 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 1998. 336 с.
10. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учеб. пособ.; 9-е изд., стереотип. М.: Новое знание, 2006. 336 с.