

УДК 65.011.12

Гончаренко Н.Г.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та військового господарства
Національної академії Національної гвардії України

Шуба Б.І.
магістр
Національної академії Національної гвардії України

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЧЕРЕЗ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

PROVIDING EFFICIENT DEVELOPMENT OF ENTERPRISES BY IMPROVING PERSONAL MANAGEMENT SYSTEMS

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто сучасні підходи до визначення системи управління персоналом та проведено теоретичний аналіз можливих шляхів її вдосконалення з урахуванням сучасних вимог. Базою побудови ефективної системи управління персоналом є певні категорії, такі як «трудові ресурси» та «людський капітал». Саме на особливостях цих категорій та їх ефективному використанні зосереджена особлива увага. Розглянуто вирішальний вплив процесу управління персоналом на ефективний розвиток підприємства. Визначено вплив матеріального стимулювання персоналу на ефективність його використання. Якість праці багато в чому залежить від рівня кваліфікації та досвіду працівників, які за сучасних умов необхідно підвищувати через запровадження підвищення кваліфікації. У результаті проведеного дослідження запропоновано напрями вдосконалення системи управління персоналом на підприємствах, які будуть позитивно впливати на ефективність розвитку підприємств.

Ключові слова: персонал підприємства, управління, людський капітал, кадрова політика, матеріальне стимулювання.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены современные подходы к определению системы управления персоналом и проведен теоретический анализ возможных путей ее совершенствования с учетом современных требований. Базой построения эффективной системы управления персоналом являются определенные категории, такие как «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал». Именно на особенностях этих категорий и их эффективном использовании сосредоточено особое внимание. Рассмотрено решающее влияние процесса управления персоналом на эффективное развитие предприятия. Определено влияние материального стимулирования персонала на эффективность его использования. Качество труда во многом зависит от уровня квалификации и опыта работников, которые в современных условиях необходимо повышать путем внедрения повышения квалификации. В результате проведенного исследования предложены направления совершенствования системы управления персоналом на предприятиях, которые будут положительно влиять на эффективность развития предприятий.

Ключевые слова: персонал предприятия, управление, человеческий капитал, кадровая политика, материальное стимулирование.

ANNOTATION

The article deals with modern approaches to the definition of the personnel management system and theoretical analysis of possible ways of its perfection taking into account modern requirements. The basis for building an effective system of personnel management is certain categories, such as "labor resources" and "human capital". It is precisely on the peculiarities of these categories and their effective use that special attention is focused. The decisive influence of the personnel management process on the effective development of the enterprise is considered. It is known that the increase in labor productivity and, consequently, the quality of work depends largely on the staff that works at the enterprise

and has the relevant knowledge and qualifications. In modern conditions, when opportunities for free movement and search for work abroad are expanded, enterprises need to change the approach to the system of stimulation of labor and to attract workers. In this connection, the role of material incentives for the personnel on the effectiveness of its use has been determined. The quality of labor largely depends on the level of qualification and experience of workers, which in modern conditions need to be raised through the introduction of advanced training, and taking into account the integration of the country's economy into the world economic space and the observance of the requirements for production, it is necessary to improve the labor of workers based on innovative approaches. All of the above conditions will have a positive effect on the increase of labor productivity, and through it and on the overall economic efficiency of enterprises. As a result of this research, the directions of improvement of the modern system of personnel management at enterprises, the use of which will positively change the system of personnel management in enterprises, and improve the quality of work. In turn, this will increase the prestige of work.

Key words: enterprise personnel, management, human capital, personnel policy, material incentives.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогодні питання ефективного зростання та нарощування обсягів конкурентоспроможності підприємств є вкрай актуальними. Досягти вагомих економічних показників можна лише тоді, коли на підприємствах створено відповідні умови для ефективного використання праці. Всі ці питання на сучасному етапі вирішуються саме через удосконалення системи управління персоналом. Однак це питання має декілька проблем, серед яких, на нашу думку, слід виділити стимулювання персоналу та виважену політику підбору та підвищення кваліфікації кадрів. Як правило, ефективно можуть працювати працівники, які мають відповідну освіту, кваліфікацію та досвід роботи. Саме на цих основних елементах і необхідно формувати трудову діяльність будь-якого колективу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Питання, пов'язані з аналізом та вдосконаленням діючої системи управління персоналом підприємства, постійно знаходяться у центрі уваги вчених. Ці проблеми висвітлено в працях таких учених, як Л.В. Балабанова, О.В. Сардак, О.М. Кри-

воручко, Н.П. Базалійська та ін. У більшості своїх праць вчені розглядають та пропонують різні шляхи вдосконалення системи управління персоналом. Але слід відзначити, що площина даної проблеми, перш за все, призвана вирішити головні питання управління – забезпечення високого рівня продуктивності праці на підприємствах та досягнення на цій основі сталого економічного розвитку.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз ключових моментів, які визначають систему управління персоналом, та розроблення шляхів удосконалення цієї системи для забезпечення зростання економічних показників на підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У сучасних умовах необхідно постійно піклуватися про власну конкурентоспроможність та знаходити різні шляхи підвищення власного економічного ефекту. На нашу думку, одним із таких напрямів є вдосконалення системи управління персоналом, яка відіграє вирішальну роль у діяльності підприємства.

Беручи до уваги унікальність даної проблеми, слід зупинитися на ключових поняттях, які визначають систему управління персоналом. Перш за все це трудові ресурси, які за ефективної роботи забезпечують підприємствам високі показники продуктивності праці. Наступна особливість цієї проблеми виявляється в тому, що під поняттям «персонал підприємства» ми розуміємо людський капітал, а отже, це затрати, які вкладає підприємство в ефективне використання праці людини в обмін на задоволення її потреби. Але тут слід пам'ятати, що ефективність праці персоналу проявляється через належно налагоджену систему управління.

Сьогодні більшість господарюючих суб'єктів організовує свою діяльність на приватній основі та визначає власну політику згідно з наявними фінансовими ресурсами, тобто вони мало уваги приділяють кваліфікації працівників. Як правило, для того щоб скоротити витрати на оплату праці, на деякі види робіт приймаються працівники без відповідної освіти, кваліфікації та досвіду. Такі працівники, як правило, багато часу затрачають на ознайомлення з процесами виробництва та мало приносять користі самим підприємствам.

Саме на цю проблему звертає увагу О.Я. Голубка: «Ефективна діяльність підприємства неможлива без якісно налагодженої системи управління персоналом. Це зумовлено тим, що ринкові умови господарювання характеризуються невизначеністю, динамічністю, ризикованістю, підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби. Такий стан економіки зумовлює потребу в розробленні принципово нових підходів та методів управління персоналом з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість і конкурентоспроможність якої забезпечує персонал» [1, с. 113].

Тож досягати сталих економічних показників можна лише за вдосконалення всієї системи управління підприємством. Але зрозуміло, що змінити повністю всю систему управління неможливо, а вирішувати це питання потрібно через коригування системи управління через її складники. Оскільки саме працівники мають переважний вплив на зростання продуктивності праці, то необхідно змінювати й певні підходи до системи управління персоналом на підприємствах.

Управління персоналом розкривається через низку ключових чинників, серед яких необхідно виділити матеріальне стимулювання працівників, належні умови праці та проведення продуманої кадрової політики на підприємствах. Кожен з указаних чинників має різний вплив на управління персоналом підприємства. Але вирішальним, на нашу думку, є саме формування належної та продуманої політики матеріального стимулювання [2, с. 225; 3, с. 45; 4, с. 297].

Як свідчать дані Державної служби статистики України, «динаміка зайнятості працівників формується під впливом руху кадрів, який характеризується рівнем мобільності. Найбільш високий рівень мобільності у 2017 р. спостерігався у сільському господарстві, оптовій та роздрібній торгівлі, діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, водному транспорті, тимчасовому розміщенні й організації харчування, де кількість вибулих і прийнятих перевищувала середньооблікову кількість штатних працівників на 12,1-52,7%. Також високий коефіцієнт мобільності зафіксований на підприємствах із виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (98,4%), поштової та кур'єрської діяльності (97,9%), будівництва (94,0%), виробництва гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції (81,8%) та у фінансовій та страховій діяльності (80,0%).

Важливим аспектом використання робочої сили є оплата її праці. Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника у 2017 р. порівняно з 2016 р. зросла на 37,1% і становила 7 104 грн. (для порівняння: у 2016 р. зростання цього показника порівняно з 2015р. становило 23,6%).

У 2017 р. кількість працівників, оплата праці яких знаходилася в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством, збільшилася порівняно з попереднім роком. Серед 7,4 млн. працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на грудень 2017 р., 488,4 тис. осіб (6,6%) мали нарахування у межах 3 200 грн. (мінімальна заробітна плата). Найбільша частка працівників із такими нарахуваннями спостерігалася у видах діяльності з низьким рівнем середньої заробітної плати: у поштовій та кур'єрській діяльності (37,2%), діяльності у сфері творчості, мистецтва та розваг (14,7%), наданні інших видів послуг (11,5%), функціонуванні бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури

(10,7%). Водночас серед працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу (5,8 млн. осіб), цей показник становив 176,3 тис. осіб, або 3,1%» [5].

Отже, як показують статистичні дані, сьогодні існує дві основні проблеми ефективного використання праці персоналу підприємств: висока плинність кадрів та низька оплата праці.

Беручи до уваги той факт, що сьогодні українці можуть вільно пересуватися за межі країни та знаходити собі роботу, за яку вони будуть отримувати достатню винагороду за свою працю та гідні умови життя, то в перспективі проблема забезпечення висококваліфікованими кадрами буде набувати особливої актуальності. Саме це вимагає негайно вирішувати питання кадрової політики на базі різних стимулів праці та створення гідних умов праці, які б змогли привабити працівників.

Сучасна зарубіжна практика та власний вітчизняний досвід доводять: ефективності будь-якої діяльності, зокрема в управлінні персоналом, можна досягти за умови забезпечення управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських напрацювань, постійного вдосконалення форм та методів управління та урахування динамічного розвитку нових технологій. Кожна організація, діючи в умовах жорсткої конкуренції, постійно шукає напрями вдосконалення своєї діяльності, тому нині більшість сучасних підприємств звертає увагу на значущість інновацій, інноваційних соціальних технологій в управлінні персоналом і стає на шлях запровадження інновацій, які перестають бути випадковим, перетворюючись при цьому на безперервний процес, що забезпечує підприємству успішну діяльність на перспективний довготривалий період [6, с. 559].

До того ж слід відзначити, що кожна галузь економіки має свої особливості, які обов'язково необхідно враховувати під час підборі персоналу.

М. Сапфіров звертає увагу на те, що «управління персоналом підприємств сфери послуг має свої закономірності та відмінності порівняно з іншими сферами господарювання». Основними завданнями в них є «дослідження мотивів клієнтів, акумулювання даних стосовно попиту на послуги, стимулювання споживчої поведінки покупців, встановлення зворотного зв'язку» [7, с. 433].

Тобто в деяких галузях першочерговим є людський чинник, який стає ефективним у процесі діяльності та здатний створити прибуток для підприємця.

Окрім того, в умовах інтеграції економіки країни у світовий простір висуваються нові вимоги до продукції та умов праці, що, своєю чергою, також вимагає від працівників уміння пристосовуватися до нових умов та прагнути до зростання свого професійного рівня.

Як відзначає М.О. Годящев, «динамічність інтеграційних процесів, що супроводжують діяльність сучасних бізнес-суб'єктів, характеризується розширенням норм та установ до

виробничої, інформаційної, науково-технічної та економічної господарських систем. У такій ситуації підприємства вимагають від своїх співробітників, окрім наявності простих професійно-кваліфікаційних навичок, присутності індивідуальних якісних характеристик, за допомогою яких персонал спроможний оперативно реагувати та адаптуватися під мінливі явища і процеси. Сучасні глобалізаційні умови потребують мобільності та лояльності персоналу, його прагнення до самовдосконалення та підвищення професіоналізму, розвитку свого інтелектуально-трудоного потенціалу, дотримання корпоративної етики, культури та інших якостей, які впливають на рівень ділової активності підприємства у ринковому оточенні» [8, с. 74].

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, на підставі проведеного аналізу слід відзначити, що для ефективного роботи будь-якого підприємства необхідно розвивати та вдосконалювати діючу систему управління персоналом підприємства. Вирішальне значення у цьому напрямку буде належати саме налагодженій системі стимулювання праці, продуманій та сформованій кадровій політиці, обов'язковим запровадженням інститутів підвищення кваліфікації та можливості кар'єрного зростання працівників. Саме ці питання будуть зацікавлювати працівників у результатах своєї праці, зменшувати плинність кадрів та приваблювати молодь працювати на благо країни.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Голубка О.Я., Дідович Ю.О., Копусяк Я.Ф. Аналіз методів управління персоналом. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 5(1). С. 113–117.
2. Гончаренко Н.Г. Динаміка доходів і витрат населення в контексті стабілізації рівня заробітної плати. *Вісник економіки транспорту і управління*. 2009. № 28. С. 225–228.
3. Гончаренко Н.Г. Реформування системи оплати праці в агропромисловому комплексі. *Агроінком*. 2000. № 1. С. 44–46.
4. Гончаренко Н.Г. Матеріальне стимулювання праці як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємства України. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва*. 2016. № 1. С. 295–300.
5. Статистичний збірник «Праця України у 2017 році». URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Партика І.В. Сучасні підходи до управління персоналом на інноваційних засадах. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 8. С. 559–561.
7. Сапфіров М. Контактный персонал как важнейший ресурс организаций сферы услуг. *Бизнес в законе*. 2009. № 1. С. 432–434.
8. Годящев М.О. Управління персоналом підприємства як фактор підвищення його ділової активності. *Інтелект XXI*. 2017. № 3. С. 74–79.

REFERENCES:

1. Holybka O.Y., Didovich J.O., Kopusiak Y.F. (2016). Analiz metodiv upravlinnja personalom [Analysis of management personnel]. *Economic Bulletin of the Zaporizhzhya State Engineering Academy*, no. 5(1), pp. 113–117.

2. Goncharenko N.G. (2009). Dynamika dokhodiv i vytrat naselennja – v konteksti stabilizaciji rivnja zarobitnoji platy [Dynamics of income and expenditure of the population – in the context of salary stabilization]. Bulletin of the Economy of Transport and Management, no. 28, pp. 225–228.
3. Goncharenko N.G. (2000). Reformuvannja systemy oplaty praci v aghropromyslovomu kompleksi [Reforming the system of remuneration in the agro-industrial complex]. Agroinkom, no. 1, pp. 44–46.
4. Goncharenko N.G. (2016). Materialjne stymuljuvannja praci jak zasib pidvyshhennja konkurentospromozhnosti pidpryjemstva Ukrainy [Labor material incentives as a means of raising the competitiveness of an enterprise.], Vestnik KhNUU them. VV Dokuchaev – Kharkiv, No. 1, pp. 295–300.
5. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2018). Statystychnyj zbirnyk "Pracja Ukrainy u 2017 roci" [Statistical collection "Labor of Ukraine in 2017"]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Partika I.V. (2015). Suchasni pidkhody do upravlinnja personalom na innovacijnykh zasadakh [Modern approaches to the regulation of staff at the innovational principles], Global and national problems of the economy, no. 8, pp. 559–561.
7. Sapfirov M. (2009). Kontaktnij personal kak vazhnejshyj resurs orghanyzacyj sferi uslugh [Contact Personnel as the Most Important Resource of Service Industry Organizations], Business in the Law, No. 1, pp. 432–434.
8. Godiashchev M. (2017). Upravlinnja personalom pidpryjemstva jak faktor pidvyshhennja jogho dilovoji aktyvnosti [The staff management of the enterprise as a factor of increasing its business activity], Intellect XXI, No. 3, pp. 74–79.