

УДК 336.412.2

Олійник О.С.
старший викладач

Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СПИРТОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розкрито значення понять «персонал», «управління персоналом», «ефективність управління персоналом» та інші. Зроблений аналіз наукових досліджень за останні десятиліття в напрямі управління персоналом. Звернена увага на ефективність соціально-економічного управління персоналом спиртових підприємств.

Ключові слова: ефективність, персонал, управління, соціально-економічне управління, підприємство, якість персоналу.

Олійник О.С. ЭФФЕКТИВНОСТЬ И СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СПИРТОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье раскрыто значение понятий «персонал», «управление персоналом», «эффективность управления персоналом» и другие. Сделан анализ научных исследований за последние десятилетия в направлении управления персоналом. Обращено внимание на эффективность социально-экономического управления персоналом спиртовых предприятий.

Ключевые слова: эффективность, персонал, управление, социально-экономическое управление, предприятие, качество персонала.

Oliynuk O.S. THE EFFECTIVENESS AND NATURE OF SOCIO-ECONOMIC MANAGEMENT STAFF SPIRIT ENTERPRISES

The article disclosed the meaning of the terms «personnel» and «personnel management», «performance management of staff» and others. The analysis done research for the last decades in the direction of the management staff. Attention is paid to the efficiency of socio-economic management personnel alcohol companies.

Keywords: efficiency, staff, management, socio-economic management of the enterprise, the quality of the staff.

Постановка проблеми. Звернути увагу на ефективність соціально-економічного управління персоналом підприємств спиртової галузі. Розглядати ефективність як соціальну та економічну. Виявити вплив ефективності управління персоналом на результативність роботи підприємства загалом.

Аналіз останніх досліджень. Питання ефективності управління праці вчені-економісти розглядають на протязі останніх декількох десятиліть, але вже можна відмітити, що не зважаючи на широкомасштабність даного дослідження дане питання не вивчене досконало і тому вчені-економісти сьогодення продовжують його вивчати. Також хочеться відмітити, що зміни в економіці України вплинули на необхідність розвитку соціально-економічного управління персоналом і відповідно на його ефективність. Вчені-економісти притримуються декількох принципів які впливають на ефективність.

У своїй праці «Людський розвиток в Україні: інноваційний вибір» Е.М. Лібанова відмітила, що якість людського розвитку впливає на ефективність виробництва загалом [1, с. 188]. Хоча М.В. Адаменко у своїх дослідженнях відмічає, що «найбільш дієвим інструментом матеріального стимулювання працівників до ефективної праці є заробітна плата» [2, с. 187]. Враховуючи всі демографічні та соціальні процеси українського сучасного суспільства Д.П. Богиня відмічає, що «... демографічні аспекти праці і боротьби з безробіттям має відповідний вплив на ефективність управління...» [3, с. 5]. Дане питання має дещо риторичне значення і підтвердження цьому є те, що в першій половині ХХ століття У. Петті обґрунтував теоретичні засади вкладання коштів у розвиток людського капіталу, що має безпосередній вплив на ефективність управління персоналом [4, с. 28].

Таким чином, ситуація дослідження ефективності управління персоналом носить багато значущий характер, але залишається найактуальнішою, при чому розробка системи показників оцінки живої праці залишається проблематичною.

У другій половині ХХ століття В.В. Новожилов вказав на необхідність наявності трьох видів нормативів коефіцієнтів, що характеризують ефективність управління персоналом [5, с. 136].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У сучасних умовах господарювання керівництво підприємств оптимально використовують усі види вкладень, а особливо – трудові. При тому, якщо підприємство бажає отримувати найкращі прибуткові та інші показники воно дійсно повинно піклуватися про людей, і це принесе оптимізуючі результати. Але це питання не завжди готові вирішувати керівники та фахівці сучасних підприємств і тому сучасна економічна наука не зважаючи на великий досвід у питаннях управління підприємством, не має точних рекомендацій щодо вирішення даних питань на місцях. Тому, виникає проблема не тільки в ефективному управлінні персоналом, але і в результативності управління та господарювання всього підприємства.

Формулювання цілей статті. Звернути увагу на значущості в період сьогодення, поділу ефективності управління персоналу підприємств на соціальну та економічну, а також на її вплив на ефективність господарювання сучасних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Найперше ми звернемо увагу на поняття «персонал», без якого ми не зможемо дати визначення іншим поняттям.

Отже, визначимо, що таке «персонал» та «персонал підприємства».

Персонал (лат. *personalis* – особистий) – основний штатний склад працівників організації.

С.Ф. Покропивний відмічає, що персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності.

Персонал підприємства, організацій – це наймані працівники, тобто особи, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем, стверджує Г.Т. Завіновська.

О.П. Крайник та Є.С. Барвінська розділяють думку, що персонал підприємства – це провідний мо-

білизучий фактор виробництва. Його творчий талант і практична робітничка майстерність особливо виразно проявляється в умовах ринкових відносин, де постійно присутня підприємницька конкуренція. Цілеспрямована, гармонійна діяльність колективу забезпечує економічний розвиток підприємства.

Ми, ж можемо відмітити, що «персонал» чи «персонал підприємства» це працівники підприємства які офіційно працюють на підприємствах, отже, узагальнюючи поняття «персонал», ми можемо відмітити, що це сукупність постійно найманих працівників, які мають відповідну освіту та досвід, а також концентрують свою роботу на виконання поставлених цілей, що веде до соціально-економічного розвитку підприємства.

Виходячи з потреб сучасного підприємства, у тому числі і спиртового, ми можемо відмітити, що персонал підприємства поділяється на промислово-виробничий і непромисловий. Усі працівники основних і допоміжних цехів, відділів, служб, науково-дослідних відділів складає промислово-виробничий персонал, а до складу непромислового персоналу входять працівники підрозділів, що не пов'язані з основною виробничою діяльністю підприємства: житлово-комунального господарства, дитячі, культурно-побутові, медичні та інші підрозділи. Промислово-виробничий персонал підприємства складається з інженерно-технічних працівників, робітників, службовців, молодшого обслуговуючого персоналу, учнів та охорони. Таким чином, промислово виробничий персонал підприємства охоплює інженерно-технічних працівників, робітників, службовців, молодшого обслуговуючого персоналу, учнів, стажерів та охорони.

Персонал підприємства характеризується своєю структурою та якісною і кількісною характеристиками. На нашу думку на сучасних підприємствах спиртової промисловості структура персоналу це об'єднання двох сукупностей персоналу – робітників та управлінського персоналу. Робітників же на підприємстві можна поділити на робітників основного та допоміжного виробництва. Управлінський персонал складається з керівників, фахівців та технічних виконавців або службовців.

Таку ж думку відносно структури персоналу підприємства висувують і цілий ряд вчених-економістів. Так, як у теперішній час не доцільно розглядати кількісну характеристику персоналу підприємства, через надлишок робочої сили, ми звернемо увагу на якість персоналу. Якість персоналу можна визначити, як ступінь відповідності його характеристик вимогам, що впливають з цілей підприємства і умов його діяльності, а також вимогам суспільства до розвитку людини і соціальних відносин.

Характеристику якості персоналу можна поділити на етапи: установлення еталонних вимог до кожної з груп персоналу і виявлення фактичного рівня характеристик цих груп персоналу. Аналіз персоналу необхідно використовувати для визначення надійності (включає чесність) та стійкості персоналу.

Ефективність господарювання, тобто управління залежить від багатьох факторів, у тому числі і від мотивації праці, яка виражається у визначенні винагороди, що у свою чергу може бути моральна та матеріальна. А тому виникає необхідність у визначенні та поділі поняття «управління персоналом».

Управління персоналом, тобто професійна діяльність, що вимагає спеціальних знань і кваліфікації. Це праця керівників різних рівнів управління та співробітників кадрових служб, спрямована на забезпечення підприємств людськими ресурсами та їх ефективне використання.

А.М. Виноградська, М.Д. Виноградський та О.М. Шканова стверджують, що управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальних (особистих).

На думку В.О. Храмова та А.П. Бовтрук, управління персоналом, – частина функціональної сфери кадрового господарства як основного механізму організації, а також – сукупність впливів на організаційну поведінку людей, спрямованих на активізацію ще невикористаних професійних і духовних можливостей для розв'язання поставлених завдань.

Б.Г. Базилюк, О.О. Герасименко та В.М. Петюх відмічають, що здатність організації раціонально управляти діяльністю співробітників є головним джерелом її розвитку в умовах технічного прогресу та посилення конкуренції. Отже, ми можемо відзначити, що управління персоналом це багатогранна діяльність на підприємстві яка виконується за декількома напрямками, що спрямована на найбільш ефективне використання всіх працюючих для досягнення організаційних і особистих цілей.

Сьогодні на сучасному підприємстві особливо значення набули проблеми формування політики наймання працівників, забезпечення зайнятості та справедливої оплати праці, застосування гнучких систем соціальних виплат та режимів праці, планування кар'єри, підготовки персоналу на різних стадіях його службового зростання, а тому виникла необхідність у визначенні стратегії управління персоналом на підприємстві та його кадрової політики.

Кадрова політика підприємства передбачає прийняття принципових рішень щодо реалізації цілей, заходів і правил внутрішнього розпорядку в кадровій сфері.

На нашу думку, кадрова політика підприємства, має відповідати і стратегії загалом підприємства, а тому необхідно розкрити сутність поняття «стратегії управління персоналом».

«Стратегія управління персоналом» підприємства передбачає сформовану та документально закріплену сукупність підходів до формування, розвитку і використання працівників підприємства з метою підвищення їх конкурентоспроможності для досягнення стратегічних цілей підприємства. Ступінь і якість взаємозв'язку генеральної стратегії підприємства та стратегії персоналу істотно змінюється в процесі розвитку підприємства, що описує в своїх працях І.І. Петрова.

Таким чином, ми можемо стверджувати, що «стратегія управління персоналом» включає в себе організацію роботи персоналу, а кадрова робота охоплює кадровий облік, прийняття на роботу, звільнення з роботи та кадрові переміщення.

Кадрова робота на підприємстві спрямована на виконання цілей які можна поділити на економічні та соціальні.

В.О. Храмова та А.П. Бовтрук розділяють думку, що економічні цілі є похідними від пріоритетних виробничих принципів збереження організації та одержання максимального прибутку.

Ми відмітимо те, що важливим є також досягнення ефективного співвідношення між затратами та результатом. У сучасному кадровому господарстві спиртових підприємств принципу ефективності підпорядковане співвідношення цілей і затрат, які пов'язані з використанням людської праці в процесі виробництва. Тому, кадрові рішення спрямовуються не на абсолютне зниження кадрових затрат, а на

оптимізацію співвідношення між кадровими затратами, з одного боку, і продуктивністю фактора праці – з іншого. Соціальні цілі підприємства передбачають поліпшення матеріального і нематеріального становища працівників, а саме – заробітної плати, соціальних виплат, скорочення робочого часу, обладнання робочих місць, вимог надання більшої свободи дій і права на участь у прийнятті рішень.

Отже, поділяючи цілі кадрової політики підприємства на економічні і соціальні ми можемо відмітити те, що управління персоналом спиртового підприємства може бути соціально-економічним.

Таким чином, ми звернемо особливу увагу на сутнісну характеристику поняття «соціально-економічне управління персоналом». Загалом для раціонального управління персоналом підприємства необхідно діяти при допомозі практичного здійснення, іншими словами при допомозі методів. Так, у процесі дослідження соціально-економічного управління персоналом ми будемо розкривати соціальні і економічні методи, або переконання і зацікавленість персоналу підприємства.

Отже, наше переконання буде ґрунтуватися на наступних діях – проведенні соціального аналізу в колективі загалом, по підрозділах і по кожному окремому працівнику; здійснювати соціальне планування по різних напрямках; залучати до участі в управлінні працівників; впроваджувати соціальний розвиток працівників у колективі; здійснювати моральне стимулювання працівників; втілювати стимулювання ініціативи та відповідальності працівників всіх рівнів.

У свою чергу зацікавленість персоналу на підприємстві проводиться при допомозі наступних дій: проведення економічного аналізу результативності персоналу підприємства; здійснення економічного обґрунтування необхідності персоналу; планування персоналу; розроблення системи матеріального стимулювання працівників підприємства; здійснювати ціноутворення на підприємстві з метою стимулювання і збільшення рентабельності на підприємстві; застосовувати відповідну систему оподаткування підприємства і виконувати всі вимоги податкової системи; використовувати і дотримуватись економічних норм та нормативів у фінансово-господарській діяльності підприємства.

Звичайно, всі види переконань і зацікавленостей пов'язані між собою і мають відповідний вплив один на одного.

Отже, досліджуючи соціально-економічне управління персоналу підприємства ми можемо стверджувати про те, що одне управління є складним, багатограним процесом, який виконують працівники кадрової служби, лінійні керівники, працівники експериментальних лабораторій та інші задіяні фахівці з метою переконання і зацікавленості персоналу здійснювати свою трудову діяльність у відповідності зі стратегічними напрямками підприємства не завдаючи персоналу якихось непередбачуваних погіршень у стимулюванні та оплаті праці, а також з надією, що працівники у подальшому будуть працювати з повною віддачею і відповідним спрямуванням своєї енергетики.

У процесі дослідження управління персоналу на підприємствах вчені-економісти виявили цілий ряд проблем. Так, О.А. Грішнова та Н.М. Полив'яна розділяють думку що всі проблеми управління персоналом можна згрупувати в п'ять груп, а саме: проблеми в суб'єкті управління персоналу; проблеми інформаційно-методичного забезпечення управління

персоналом; проблеми неадекватності соціального середовища; проблеми в структурі пропозиції на ринку праці; проблеми в об'єкті управління персоналу. Більш детально проведемо дослідження проблем.

Отже, проблеми в суб'єкті управління персоналу є результатом: відсутності стратегічного управління підприємством; не визначення ролі та місця управління персоналом підприємства в стратегічному плані підприємства; застарілих, механічних підходів до управління персоналом.

Проблеми інформаційно-методичного забезпечення управління персоналом полягають у: відсутності методичної бази формування внутрішнього ринку праці; обмеженості інформації стосовно стану зовнішнього ринку праці.

Проблеми неадекватності соціального середовища полягають у відсутності системи аналізу та обліку змін у соціальному середовищі, що вкрай унеможливує врахування їх вплив на рішення в сфері управління персоналом.

Проблеми в структурі пропозиції на ринку праці охоплюють: появу дефіцитних категорій персоналу; вікові «провали» у пропозиції за окремими категоріями працівників; професійну вузькопрофільність молоді; нестачу спеціалістів у галузі стратегічного управління.

Проблеми в об'єкті управління персоналу, що передбачають недостатній рівень знань, невисоку вмотивованість, застаріння навичок працівників.

Таким чином, процес управління персоналом являється складним, багатограним, який діє за методами дослідження, при допомозі принципів, виконуючи окремі функції та використовуючи методи управління. Дослідження стану управління персоналом на підприємствах доречно здійснювати при допомозі методів, які у свою чергу об'єднанні в групи.

Принципи управління персоналом підприємства складаються з двох груп: що характеризують вимоги до управління персоналом; які визначають напрями розвитку управління персоналом.

Перша група принципів включає саме такі з них: відповідності функцій управління персоналом цілям виробництва; оптимального співвідношення управлінських орієнтацій; економічності; прогресивності; перспективності; оперативності; комплексності; оптимальності; науковості; узгодженості; стійкості; прозорості; комфортності.

Другій групі підпорядковані принципи: концентрації; спеціалізації; паралельності; гнучкості; безперервності; ритмічності та цілеспрямованості.

Усі наведені принципи управління персоналом реалізуються у взаємодії, їх співвідношення залежать від конкретних умов функціонування підприємства. На нашу думку для підвищення ефективності управління підприємством необхідно весь даний процес здійснювати у відповідності із загальноприйнятими етапами, хоча управління персоналом має свої особливості: управління персоналом спрямоване на практичні дії, дає значущі результати по вирішенню проблем підприємства; управління персоналом направлене на індивідуальність та її задоволення; управління персоналом при розробці стратегічних цілей керується на перспективне господарювання.

Маючи теоретичний підґрунт, управління персоналом включає деякі функції, а саме планування, організації, керівництва, контролю та регулювання. Як ми можемо зауважити ефективність господарювання на підприємствах, у тому числі і спиртових досягається також при умові виконання цих функцій, тільки більш детально, а саме: планування і прогно-

зування персоналу; маркетингу персоналу; розвитку персоналу; аналізу і розвитку засобів мотивації праці; створення оптимальних умов праці; оформлення та обліку персоналу; аналізу та регулювання трудових відносин; розробці організаційних структур управління; надання юридичних послуг; розвитку соціальних послуг. Дане зауваження є неоднозначним і непоодиноким.

Визначивши, що штатний склад або персонал підприємства є ключовим фактором розвитку підприємства, коли підприємство проявляє турботу про своїх працівників, то це позитивно відображається на результатах праці і в результаті на ефективності господарювання всього підприємства, а при умові автоматизації нетворчої праці всього персоналу підприємства, потребують розробки автоматизованих комплексів задач які виникають на підприємстві з даного питання. Отже, сучасна концепція управління персоналом підприємства полягає в підвищенні ролі людського фактора, особистості робітника, знання його мотивації та вміння її спрямовувати на вирішення задач підприємства. Процес виробництва впливає на персонал підприємства при допомозі різних обставин або факторів, що реалізуються в основному разом. Проаналізуємо ці фактори, а саме – сутність першого фактору полягає в наступних складових – ієрархічній структурі організації; відносинах з владою; тиск на людину з боку влади; системний контроль. Другий фактор розкривається при допомозі вироблених спільних цінностей; соціальних норм; установці поведінки та її регламентованості. Третій фактор характеризується рівноправністю відносин та їх власністю; рівновагою сторін та з врахуванням економічної ситуації.

Вивчення стану управління персоналу на підприємстві здійснюється при допомозі різних способів дослідження або методів. Методи вивчення стану управління персоналу на підприємстві включають систему задіяних методів, а саме методи формування, обґрунтування, впровадження, обстеження та аналізу. Тобто, діюча система управління персоналу на підприємстві передбачає використання ряду методів, які класифікуються і взаємопов'язані.

Так, методи формування включають системний підхід; методи аналогій, моделювання, функціонально-вартісного аналізу, творчих нарад, колективного блокноту, морфологічного аналізу; експертно-аналітичний, блочний, досвідний та інші методи.

Методи обґрунтування містять методи аналогій, порівнянь, нормативний, експертно-аналітичний, моделювання фактичного і бажаного стану досліджуваного об'єкту та інші.

Методи впровадження включають методи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації пра-

цівників апарату управління, залучення громадських організацій, функціонально-вартісного аналізу.

Методи обстеження складають низку обслідувань, а саме – самообстеження, інтерв'ювання, бесіди, активного спостереження протягом робочого дня, моментні спостереження, анкетування та інші.

Методи аналізу містять системний аналіз, економічний аналіз, декомпозицію, послідовної підстановки, порівнянь, експертно-аналітичний, моделювання, балансовий, досвідний, аналогій та інші.

Отже, ми можемо відмітити, що враховуючи всі перелічені чинники впливу на підприємство, вони можуть носити позитивний чи негативний вплив, а тому необхідно їх обов'язково враховувати при розрахунках господарювання підприємств у подальшому. А тому ми прийшли до висновку, що найбільший ефект і якість управління персоналом досягається при застосуванні всіх способів зацікавленості та переконання, методів, принципів, функцій та критеріїв оцінювання персоналу підприємства, які ми будемо вивчати далі.

Сьогодні все частіше серед керівників спиртових підприємств постає питання зростання ефективності управління персоналом. Схожа ситуація є притаманною більшості сучасних українських підприємств. Крім того керівники почали активніше розділяти ефективність на соціальну і економічну, що несе актуальність даного питання.

Висновки з цього дослідження. Враховуючи проблеми сучасності ми можемо відмітити те, що персонал підприємств не завжди використовується ефективно і це нас привело до висновку, що тільки ефективне управління персоналом підприємства призведе до безпростойної його діяльності і відповідно до підвищення рівня ефективності підприємства. Також дана ситуація призведе до поліпшення матеріального стану даних працівників. Покращення даної ситуації також зумовлене застосуванням високоякісної, конкурентоспроможної техніки, яка б характеризувалась не тільки своєю продуктивністю, але і якістю і надійністю.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Лібанова Е.М. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір. – К., Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2008. – 316 с.
2. Адаменко М.В. Організація матеріального стимулювання персоналу підприємств залізничної промисловості: дис. канд. екон. наук: 08.06.01. – Кривий Ріг, 2006. – 246 с.
3. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. «Україна: аспекти праці». – № 6. – 1999. – С. 3-8.
4. Петти У. Экономические и статистические труды. – М., «Соцэскиз», 1940. – С. 3-35.
5. Новожилов В.В. Проблемы измерения и результатов при оптимальном планировании. – М., «Наука», 1972. – С. 136-154.