

### **СЕКЦІЯ 3. СТАЛИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА: КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА БІЗНЕСУ**

#### **СОЦІАЛЬНО–ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Вишневецька Ю.*

*Магістр Київського національного університету  
технологій та дизайну*

*Наук. керівник д.е.н., проф.Щербак В.Г.*

За ринкових умов у забезпеченні економічного розвитку важливе місце належить системі управління, зокрема, менеджменту персоналу. Адже успіх будь-якого підприємства визначається тим, наскільки грамотно, професійно й ефективно діє система управління, менеджмент персоналу. Останній, у свою чергу, залежить від багатьох чинників, у тому числі від соціально–економічних.

Управління персоналом, з одного боку впливає на соціально–економічні показники діяльності підприємства, організації, аз іншого, ефективність управління персоналом залежить саме від цих показників, зокрема, від; рівня забезпеченості населення соціальними послугами; стану здоров'я населення; рівня народжуваності, смертності та тривалості життя; реальних доходів населення та його зайнятості; стану освіти та підготовки кадрів; якості життя в цілому тощо.

Активне впровадження менеджменту персоналу дозволить підвищити ефективність соціально–економічного розвитку завдяки посиленню індивідуального внеску, більш ефективного використання особистих здібностей кожного працівника.

Ефективність управління визначається передусім досягненням тих основних цілей, які поставили перед підприємством власники й акціонери. Однак не слід забувати, що на діяльність підприємства, а отже, на рівень ефективності впливають багато інших суб'єктів ринку (контрагенти, споживачі тощо). Домінують два підходи до оцінювання ефективності: підхід, що ґрунтується на фінансових індикаторах, і підхід використання чинників успіху стратегії або моделі бізнесу.

Відповідно для формування механізму ефективного управління підприємством слід виділяти такі основні інструменти: економічні, організаційні, соціально–психологічні, маркетингові, екологічні, та використовувати показники, що дозволяють оцінити кожний інструмент.

Основні інструменти ефективного механізму управління:

1) Економічні. Характеристика: фінансова стабілізація підприємства; обміркований вибір джерел фінансування витрат на підготовку виробництва і випуск продукції; наявність матеріальної зацікавленості працівників в обсязі випуску продукції; підвищення рівня продуктивності праці, наявність резервних засобів на освоєння нових виробів; прогресивність економічних норм і нормативів, оптимізація витрат на виробництво продукції; зниження строку окупності капітальних вкладень.

Показники: коефіцієнт ритмічності виробництва; фондовіддача; продуктивність праці; рентабельність виробництва; коефіцієнт автономії; запас фінансової стійкості.

2) Організаційні. Характеристика: удосконалення організації виробничого процесу, робочих місць і умов праці, рівня гнучкості виробництва; розвиток резервних потужностей, підвищення рівня; організації ремонтних підрозділів, забезпеченості усіма видами ресурсів.

Показники: рівень автоматизованої системи управління; ефективність прийнятих рішень.

3) Соціально–психологічні. Характеристика: підвищення кваліфікації працівників підприємства; професійна укомплектованість кадрами підрозділів; організація побутового обслуговування і суспільного харчування; суспільна активність працівників; мотивація персоналу; колективне прийняття рішень; вікова і статева структура виробничих колективів; налагодження психологічного клімату в колективі; удосконалення морального і матеріального заохочення працівників (мотивація праці); створення атмосфери творчого співробітництва.

Показники: коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт стабільності кадрів; темп зростання ефективних заохочувальних систем оплати; рівень забезпечення працівників соціальним пакетом.

4) Маркетингові. Характеристика: дослідження попиту на вироблену продукцію; організація пошуку нових ринків збуту, просування товару на обраному сегменті ринку; грамотна рекламна політика підприємства; раціональна організація цінової політики підприємства; налагодження контактів з покупцями продукції; забезпечення сервісних послуг.

Показники: коефіцієнт реалізації товарної продукції; коефіцієнт освоєння ринку; темп росту коефіцієнту освоєння ринку; темп росту обсягу реалізованої продукції; темп росту обсягу товарної продукції; рентабельність продажу; прибуток від комерційної діяльності.

5) Екологічні. Характеристика: оздоровлення навколишнього середовища; дотримання виробничої санітарії, зниження виробничого шуму; оснащення виробничих підрозділів гігієнічними засобами.

Показники: витрати на заходи охорони праці в розрахунку на одного працівника; об'єм викидів шкідливих речовин в атмосферу.

6) Правові. Характеристика: дотримання прав споживачів продукції, регламентація взаємин продавців (виробників) і споживачів; установлення їхніх прав, обов'язків, відповідальності; документальне забезпечення відповідності продукції встановленим стандартам, правове регулювання діяльності організації.

Показники: державні стандарти; нормативи та акти.

Завдання оцінювання ефективності управління персоналом полягає у визначенні: економічної, соціальної, організаційної ефективності. За умови нестабільної економіки, що склалася на сьогодні в Україні, виникла нагальна потреба в розробці принципово нових підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції.

Управління персоналом, як багатогранний і винятково складний процес, має свої специфічні властивості та закономірності й повинен мати системний характер і завершеність на основі комплексного вирішення кадрових проблем, запровадження нових й удосконалення наявних форм і методів роботи. Для підвищення ефективності системи управління персоналом доцільно аналізувати та враховувати специфічні кризові умови розвитку ринкової економіки в Україні.

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом, є підбір, формування кадрів із сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату в колективі тощо. Сучасна система управління персоналом має бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємства, його довгостроковий розвиток,

вихід на максимальний рівень прибутку. В умовах сьогодення більшість фахівців вважає, що формулою успіху є людські ресурси, тому їх цінність невпинно зростає щодня. Відповідно, система управління персоналом постійно змінюється, витісняючи стереотипи.

Необхідне постійне вдосконалення процесів ефективного управління персоналом на основі впровадження наукових методів, передових технологій кадрової роботи, стандартизації та уніфікації кадрової документації, застосування технічних засобів. На підприємствах постійно мають упроваджувати інноваційні підходи до оцінювання ефективності управління персоналом залежно від способу досягнення економічного ефекту виробничої діяльності.

**Література:** 1. Ліманський А. Організаційно–економічні механізми підвищення ефективності промислових підприємств в умовах трансформації та євроінтеграції / НАН України ІРД. – Львів, 2003. – 520 с. 2. Михайлов С.І., Ярова В.В., Заєць Г.В. Економіка аграрного підприємства. – К.: УЦДК, 2004. – 396 с. 3. Маркетингова інформаційна система як ефективний інструмент управління розвитком потенціалу суб'єктів господарювання в сучасних умовах / М. М. Єрмошенко, Л. М. Ганущак–Єфіменко // Науковий вісник Чернівецького університету : збірник наукових праць. – 2012. – Вип. 623–626 : Економіка. – С. 174–178.

## **СУЧАСНІ МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Касперович Ю.,*

*Магістр Київського національного університету  
технологій та дизайну*

*Науковий керівник, к.е.н., доц. Н.А. Крахмальова*

Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Для досягнення сучасного рівня продуктивності праці, велику роль грають безліч факторів: матеріальні, технічні, трудові, фінансові. Всі ці фактори, повинні бути комплексно враховані керівниками для створення стратегії перспективного та успішного виробництва.

Керівники мають вимагати від своїх працівників енергійних зусиль для досягнення організаційної мети. Для цього вони повинні задовольняти особисті потреби персоналу. Адже, в процесі мотивації відбувається, з одного боку, досягнення організаційної мети, а з другого – задоволення індивідуальних потреб.

Автоматизація виробництва забезпечується впровадженням верстатів–автоматів, автоматизованого устаткування, автоматичних систем виробництва. На підприємствах України відсоток ручної праці значний, особливо на допоміжних процесах – транспортних, вантажно–розвантажувальних, ремонтних, на контролі тощо.

Необхідно відзначити, що продуктивність праці робітників може коливатися в достатньо широкому діапазоні (за Робертом І. Ноланом від 50% до 135% у порівнянні із нормативом, причому 120% – рівень, на який орієнтує матеріальна мотивація; 135% продуктивність – досягається при максимальній напрузі сил працівниками). Таким чином, необхідне поєднання матеріальних та нематеріальних