

Волков Д.В.

УДК 658:339.138

ОЦІНКА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ХАРЧОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Статтю присвячено дослідженню організаційно-економічних засад оцінки ефективності роботи кадрової служби на підприємствах харчової промисловості й запропонована система показників, що дозволяють оцінити ефективність управління персоналом підприємств із погляду співвідношення «витрати на персонал» - «результати діяльності підприємства». Запропонована й апробована система показників, що оцінюють ефективність системи управління персоналом як центру фінансової відповідальності.

Ключові слова: персонал, професійний розвиток, харчова організація, мотивація, ефективність, конкурентоспроможність, кадри.

Аннотация. Статья посвящена исследованию организационно экономических принципов оценки эффективности работы кадровой службы на предприятиях пищевой промышленности и предложенная система показателей, которые позволяют оценить эффективность управления персоналом предприятий с точки зрения соотношения «затраты на персонал» - «результаты деятельности предприятия». Предложенная и апробированная система показателей, которые оценивают эффективность системы управления персоналом как центра финансовой ответственности.

Ключевые слова: персонал, профессиональное развитие, пищевая организация, мотивация, эффективность, конкурентоспособность, кадры.

Summary. The article is devoted research organizationally economic principles of estimation of efficiency of work of skilled service on the enterprises of food industry and offered system of indexes which allow to estimate efficiency of management of enterprises a personnel from point of correlation of «expense on a personnel» - «results of activity of enterprise». Offered and approved system of indexes which estimate efficiency of control system by a personnel as to the center of financial responsibility.

Keywords: personnel, professional development, food organization, motivation, efficiency, competitiveness, shots.

Вступ. Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється через кадрову політику, що представляє собою комплекс основоположних принципів, які реалізуються кадровою службою як стратегічна лінія поведінки в роботі з персоналом. Від кваліфікації працівників, їх професійної підготовки, ділових якостей, бажання і задоволення працею значною мірою залежить ефективність функціонування підприємства.

Кадрова політика є складовою частиною всієї управлінської діяльності та виробничої політики підприємства. Вона має на меті створити згуртовану, відповідальну, високорозвинену і високопродуктивну робочу силу [5].

З вищевикладеного випливає, що на практиці бізнес і кадрова стратегія повинні бути тісно взаємопов'язані. Розглядаючи кадрову стратегію різних підприємств, слід звернути увагу на схожість її основних аспектів. Як правило, вони спрямовані на забезпечення підприємства персоналом, кваліфікація і мотивація якого відповідають поставленим перед бізнесом завданням, відповідно і кадрова політика має ті ж цілі і завдання.

Кадрова політика у вузькому сенсі - це робота адміністрації та громадських організацій підприємства з усім колективом, його соціальними і функціональними групами, з кожним працівником щодо вдосконалення системи трудових відносин з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Дослідження. В роботі з кадрами настає новий період, що характеризується зростанням уваги до особистості працівника, пошуком нових стимулів до високопродуктивної праці [5].

Основними напрямками удосконалення кадрової політики на сучасному етапі висувуються адміністративні та економічні методи, соціальні відносини і гарантії, які, в свою чергу, складаються з підходів, представлених в структурі кадрової політики (рис. 1).

Найважливішою складовою частиною кадрової політики стає скоординована система оплати праці та винагороди за результати праці, її відповідність вимогам регіонального ринку. Як показують дослідження, в даний час на харчових підприємствах Херсонської області та інших регіонах, обґрунтованого взаємозв'язку між якістю праці працівників та її оплатою, соціальними стимулами і гарантіями немає. Відсутність на підприємствах сучасних методик по оцінці праці, формальний і зрівняльний підходи призводять до відомих негативних наслідків. Вирішення цієї проблеми - встановлення відносної справедливості у виплаті заробітної плати за виконану роботу. Тільки такий підхід спонукає працівника до більш ефективної праці.

Управління людськими ресурсами було і залишається найбільш актуальною проблемою, зрівнятися з якою не може ніяка інша проблема, так як правильне вирішення проблеми управління працею на підприємстві багато в чому визначатиметься поступальним соціально- економічним розвитком підприємства і держави в цілому. Але успішне використання творчого потенціалу багато в чому визначається і буде визначатися в майбутньому розробкою науково-обґрунтованих рекомендацій щодо підвищення ефективності діяльності всіх працюючих, включаючи підбір і розстановку кадрів [3].

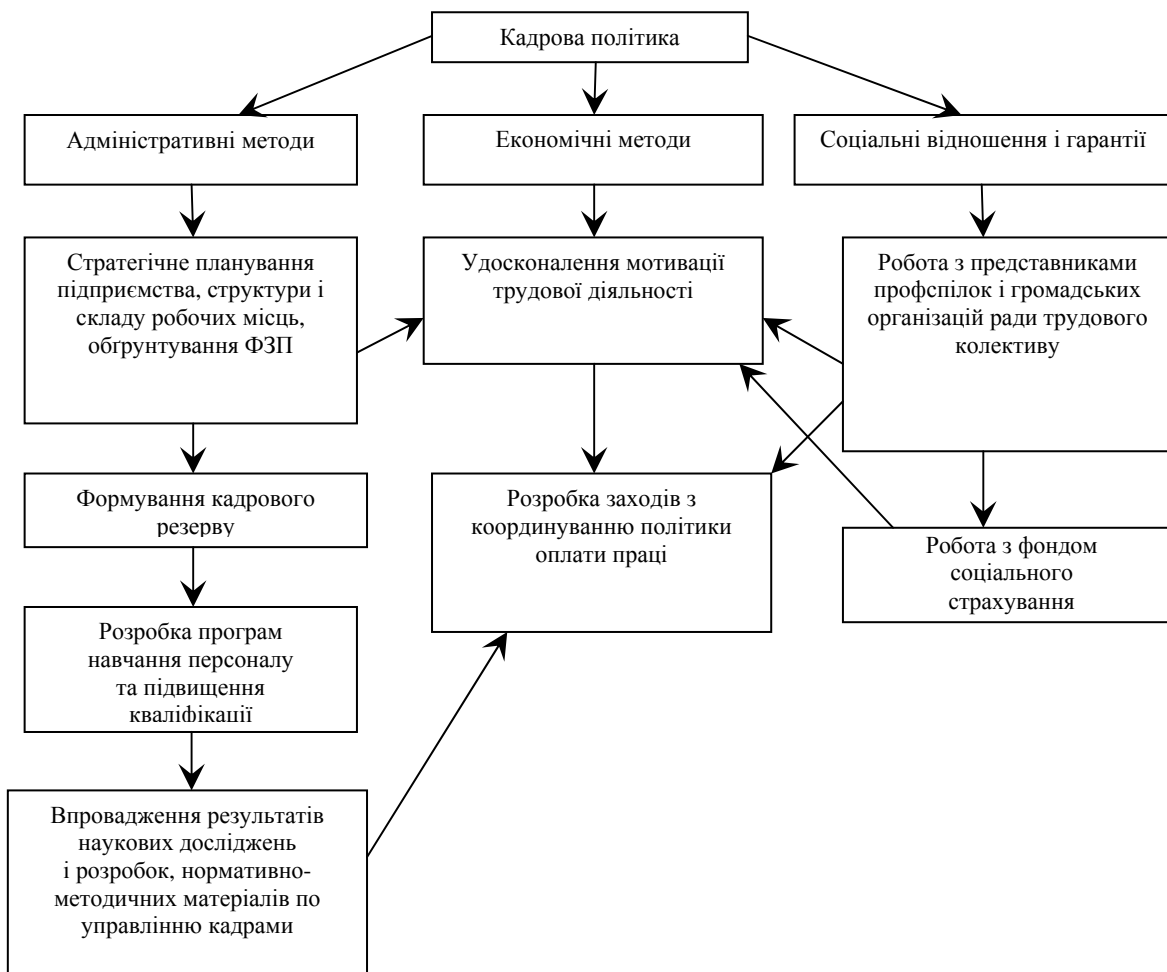


Рис. 1. Структура кадрової політики великих харчових підприємств

При цьому необхідно враховувати, що при розробці кадрової політики виділяють три основні етапи (рис.2). Етапи кадрової політики на великих харчових підприємствах проводять на всіх рівнях управління з персоналу (кадрові служби). Вони стають самостійною ланкою системи управління і, спільно з іншими службами підприємства, відповідають за досягнення економічних, виробничих і соціальних цілей підприємства.

Таким чином, основними принципами формування кадрової політики на великих харчових підприємствах повинні бути:

1. Підпорядкованість кадрової політики станам і завданням стратегічного розвитку підприємства та обґрунтування ФЗП, виходячи з економічної ефективності управлінських рішень.

2. Баланс економічних і соціальних аспектів кадрової політики.

3. Забезпеченість максимально можливими соціальними гарантіями з урахуванням розвитку завдань підприємства.

4. Узгодженість кадрової політики з регіональним ринком праці: по кваліфікації працівників, за рівнем оплати праці різних категорій, умовами праці, темпам розвитку підприємства і наявності трудових ресурсів та ін.

5. Узгодженість рішень адміністрації з питань кадрової політики з трудовим колективом (профспілкою) за умови дотримання чинного законодавства.

У ринкових умовах засобом вирішення економічних проблем в галузі економіки є формування кадрової політики за принципом «як має бути» на основі оцінки стратегічних альтернатив розвитку виробництва, а також оцінки та вибору способів перетворень підприємств та їх систем управління.

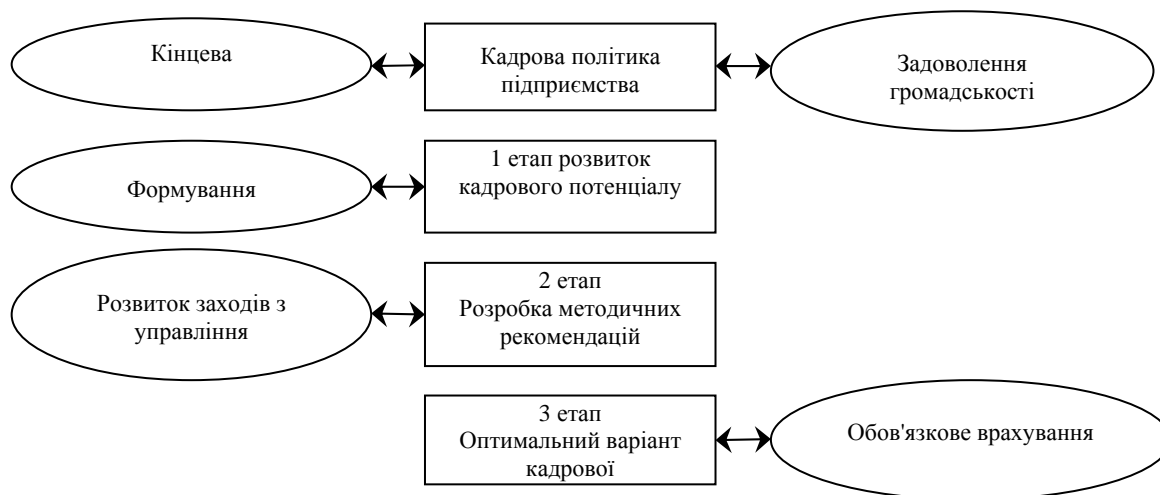


Рис. 2. Основні етапи формування кадрової політики

У процесі перебудови організаційно-економічного механізму формування кадрової політики харчові підприємства в основному зберегли стару систему управління. Господарська діяльність попередніх років дозволила накопичити позитивний досвід ведення кадрової політики підприємств, елементи якої можуть успішно використовуватися в сучасних умовах.

Для оцінки кадрової політики харчових підприємств Херсонської області було проведено експертне опитування керівників підрозділів і подано докладний аналіз по відповідності підходів кадрової політики сучасному рівню. Основні результати представлені в таблиці 2.

На підставі проведеного аналізу по становленню кадрової політики зроблено висновок про актуальність вдосконалення кадрової політики в усіх напрямках.

Таблиця 2. Результати відповідності підходів кадрової політики сучасному рівню

Найменування підприємства	Методи управління персоналом							
	1. Адміністративні методи				2. Економічні методи		3. Соціальні відносини і гарантії	
	Підходи кадрової політики							
	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	3.1	3.2
ПАТ «Таврія»	*	+	-	*	*	+	-	+
ПАТ «Чорнобаївський»	*	+	*	*	*	+	-	+
ПАТ «Сигма»	*	+	*	*	*	+	*	+
ПАТ «Таврійські свині»	*	+	*	*	*	+	*	+
ПрАТ «Чумак»	*	+	-	-	+	+	-	+

Примітка: елементи кадрової політики групуються відповідно до табл.2.1; «+» - відповідає сучасному рівню; «*» - частково відповідає; «-» - не відповідає.

Розшифровка пунктів 1.1., 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2 дані в табл. 2.1

Нами проведено аналіз використовуваних організаційно-економічних форм реалізації кадрової політики. Організаційні чинники відіграють інтегруючу і координуючу роль в комплексному використанні всіх показників ефективності праці. Вони охоплюють створення та функціонування комплексу необхідних підприємству соціально трудових систем взаємодії людини з предметами і засобами праці.

За ступенем впливу на ефективність праці організаційні чинники часто оцінюються як порівняльні з науково-технологічними. Основним критерієм обґрунтування норм праці може служити ступінь повноти та ефективності використання людських, природних, технологічних, матеріальних і фінансових ресурсів на підприємстві.

У ході дослідження проведено системний аналіз проблеми розробки кадрової політики харчових підприємств на регіональному рівні і виділені актуальні напрямки її удосконалення, представлені на рис. 3.

Харчові підприємства Херсонської області в даний час стійко переходять від стратегії виживання до формування умов зростання виробництва, освоєння нових виробів, закріплення відповідних секторів ринку. У цих умовах кадрова політика підприємств повинна істотно відрізнятись від політики в період так званого виживання, тобто збереження ними основних виробничих фондів і базового кадрового складу. Нові умови роботи підприємств вимагають підвищення інтегрованості цілей кадрових служб і цілей підприємств. Актуальною, в цьому зв'язку, постає проблема підвищення ефективності праці та мотивації трудової діяльності працівників [4].

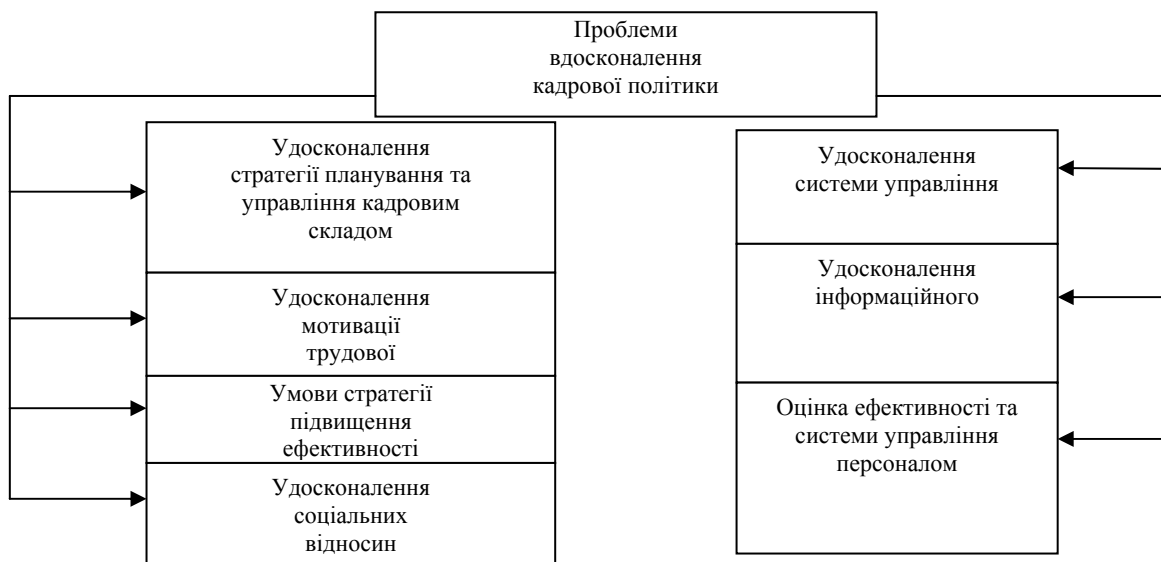


Рис. 3. Актуальні напрями удосконалення кадрової політики на харчових підприємствах Херсонської області

Висновки. В даний час більшість харчових підприємств вимагає удосконалення системи соціальних відносин, які при стійкій мірі розвитку здатні забезпечити певний рівень соціальних гарантій працівників. Нові завдання управління персоналом вимагають, в свою чергу, удосконалення кадрової служби, насамперед, її участі у вирішенні перспективних виробничих завдань, включаючи кваліфікацію кадрів, формування кадрового резерву, відбору та найму на роботу, внутрівиробничу конкуренцію. Досконалості вимагає і технологія кадрової роботи, її технічне та інформаційне забезпечення. При розробці планів реалізації кадрової політики необхідно враховувати не тільки її вплив на показники ефективної роботи підприємства, а й на його ресурсне забезпечення і, передусім, на обмеженість фінансових ресурсів. Враховуючи вищесказане, виявлені актуальні напрями удосконалення кадрової політики для харчових підприємств Херсонської області, які включають:

- Організацію ефективної системи оплати праці та преміювання;
- Оптимізацію структури управління персоналом та підвищення рівня організації праці;
- Формування структури управління підприємством відповідно до виконуваних функцій і вимог;
- Встановлення груп серед підрозділів і професій, в залежності від кількості, якості, новизни випущених виробів і витраченої праці;
- Розробку локальних преміальних положень;
- Стимулювання вирішених завдань, поставлених перед колективом;
- Підвищення якості роботи та ефективності праці працюючих;
- Сприяння підвищенню кваліфікації, зростанню творчої активності та розвитку здібностей працівників;
- Забезпечення зростання задоволеності працею, його умовами і результатами.

При організації та розробці систем преміювання, з урахуванням специфіки підприємства, необхідно визначити цілі і завдання, які ці системи повинні виконувати:

- За розтин і приведення в дію резервів живої і суспільної праці;
- За зацікавленість працівників у кінцевих результатах праці та вирішенні конкретних проблем у виробничій діяльності;
- За підвищення інтересу працівників як в індивідуальних, так і в колективних результатах праці.

Джерела та література

1. Лучик С. Д. Формування продуктивної зайнятості населення в сільському господарстві / С. Д. Лучик. Кам'янець – Подільський: Абетка, 2001. – 90 с.
2. Любенко О.І. Аналіз та прогноз трудових ресурсів України / О.І. Любенко // Таврійський науковий вісник / Держ. вищий навч. заклад «Херсонський ДАУ». – Херсон : «ХДАУ», 2010. – Вип. 71. – с. 180 – 187.
3. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення моногр.: у 2 ч. / [ред.: В. М. Лич]; Київ. нац. ун-т буд-ва і 2009. – Ч. 1. – 224 с.
4. Львов Д.С. Зарплата: вечный камень преткновения или реальный экономический стимул / Д.С. Львов // Человек и труд. – 1999. – №4. – с. 55.
5. Мазіна О. І. Людський капітал: економічний вимір, фізична сутність / О. І. Мазіна // 36. наук. пр. Уманського ДАУ. – Умань : УДАУ, 2009 Вип. 71; Ч. 2: Економіка. – С. 131-135.
6. Мазур Н.О. Роль стимулів у системі мотивації персоналу / Н.О. Мазур // Формування ринкової економіки: 36. наук. праць. Спец. вип. до 100-річчя КНЕУ. Т.2. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 42-50.
7. Мазурок П. П. Зайнятість населення в сільському господарстві П.П. Мазурок // Економіка АПК. – 2004. – № 2. – С. 130-134.