

3. Статистичний щорічник Одеської області за 2009 рік / за ред. Т. В. Стоянової. – Одеса : Астропринт, 2010. - 549 с.
4. Закон України «Про виноградарство та виноградарство» // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 31. – С. 3.



УДК: 005.95:005.936.3

КОЗАК К. Б., асистент, ЩИГОЛЬ О. В., студ.
Одеська національна академія харчових технологій

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Сучасне зовнішнє середовище, в якому функціонує підприємство, є мінливим та непередбачуваним, інформаційно насиченим і конкурентонапруженим. За таких умов керівник підприємства повинен досконало володіти всім арсеналом інструментів і методів, що забезпечують дієву стратегію щодо управління персоналом, та, як наслідок – належний соціально-економічний розвиток підприємства. Отже, застосування стратегічних підходів до управління персоналом в сучасних умовах, в межах яких виокремлюється організаційно-управлінський механізм, спроможний внести прогресивні зміни у діючі системи управління, є нагальною потребою на підприємствах України.

Ключові слова: управління персоналом, система управління, ефективність, персонал, кадри, управлінські рішення, діяльність, сучасне підприємство.

A modern environment an enterprise functions in that is changeable, informatively saturated and competition tense. On such conditions the leader of enterprise must to perfection own all arsenal of instruments and methods that provide development of effective strategy, but as it follows is the proper socio-economic development of enterprise. Thus, application of the strategic going near a management a personnel in modern terms, within the limits of that an administrative mechanism that would bring in progressive changes in operating control system is an urgent necessity on the enterprises of Ukraine is distinguished.

Keywords: management, control system, efficiency, personnel, shots, administrative decisions, activity, modern enterprise, a personnel.

Вступ. Трансформаційні процеси в Україні вимагають нових підходів до управління трудовою діяльністю персоналу підприємств, головним з яких є підвищення її результативності, що досягається за допомогою економічних методів, насамперед нормування праці та стимулювання трудової діяльності. На харчових підприємствах використання даного підходу ускладнюється через відсутність системи управління діяльністю персоналу підприємств, яка б враховувала особливості розвитку харчової галузі й забезпечувала ефективне функціонування її.

Система управління персоналом на сучасному підприємстві, незалежно від форми власності, є наймогутнішим інструментом забезпечення конкурентоздатності й розвитку. Тому виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки. Управління персоналом як багатогранний і винятково складний процес має свої специфічні властивості і закономірності та повинне придбати системний характер і завершеність на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалювання існуючих форм і методів роботи.

Для підвищення ефективності системи управління персоналом необхідно аналізувати і враховувати специфічні умови розвитку ринкової економіки в Україні. Величезну значимість для кожного підприємства, незалежно від організаційно-

правової форми, має розробка методики оцінки, що дозволяє визначити дійсну ситуацію на підприємстві в області управління персоналом, виявити слабкі місця і надати рекомендації щодо підвищення ефективності.

Проблемам теорії, методології і практики управління персоналом присвятили велику кількість наукових праць закордонні і вітчизняні економісти: Амоша О.І., Блэк Дж., Браверман А., Дзюба С.Г., Журавльов П.В., Иванцевич Дж. М., Колпаков В.М., Лобанов А.А., Пагрушев В.Д., Поклонський Ф.Ю., Рак М.Г., Синк Д.С., Скударь Г.М., Томпсон А.А., Шекшня С.В. та ін. Однак внаслідок складності й багатогранності цієї проблеми в сучасних умовах існують питання, розроблені не цілком [1].

Постановка завдання. Метою даної статті є визначення та аналіз існуючих проблем щодо систем управління персоналом. Обґрунтування необхідності розвитку даної системи дає поштовх для застосування на сучасних підприємствах побудови нових підходів та методів використання трудових ресурсів.

Результати. В сучасних умовах ринкових відносин ефективність використання персоналу заслуговує на особливу увагу з боку організацій. Воно покликано бути помічником керівників вищої ланки управління у визначенні кадрових ресурсів і можливостей організації, є основою розробки способів збільшення ділової активності підрозділів, виявлення

резервів ефективності їхньої господарської діяльності, соціологічних досліджень і впровадження їх результатів. Управління персоналом — багатогранний і виключно складний процес, що має специфічні особливості й закономірності. Знання їх вкрай необхідне керівникам і спеціалістам сучасного виробництва, працівникам кадрових служб і соціального розвитку для постійного забезпечення підвищення якості та ефективності праці.

Управління персоналом містить у собі цілий комплекс заходів, пов'язаних з професійним просуванням працівників та формуванням персоналу, а також його плануванням, аналізом показників праці, витрат на персонал, вивченням ринку трудових ресурсів, а також внутрішніх джерел розвитку персоналу, забезпеченням соціально-психологічних умов взаємодії підрозділів, взаємовідносинами у колективі, запобіганням конфліктів.

Управління персоналом орієнтується на визначення стратегічно важливих функцій щодо планування персоналу, його відбору, маркетингу і розвитку. Однак більшість керівників підприємств усе ще не приділяють значної уваги даному елементу управління персоналом. Необхідно чітко уявляти собі вимоги до перспективних вакантних посад і кадрового складу, що залучається, застосовувати сучасні гнучкі системи аудиту. З урахуванням цього положення в сучасних умовах потрібна розгорнута система кадрової роботи, яка спирається не стільки на організаційні методи, скільки на досягнення сучасної управлінської психології і проектування методики оцінки персоналу [2].

Ефективність управління персоналом на підприємствах харчової промисловості здебільшого визначається організаційною структурою, тобто її адаптивністю до конкретного підприємства і відповідним

чином налагодженим комунікаційним зв'язком. Адже відомо, що комунікації між керівним складом і підлеглими не є достатньо ефективними у сучасних умовах функціонування підприємства, тому що до керівників доходить не більше як 60-65% інформації, надісланої їм підлеглими, і навпаки. Тому, на нашу думку, доцільно побудувати таку організаційну структуру на підприємстві, яка б враховувала всі недоліки існуючої і оптимізувала комунікаційні зв'язки, що в свою чергу впливатиме на якість прийнятих управлінських рішень. При побудові оптимальної організаційної структури на підприємствах харчової промисловості доцільно застосувати сучасну концепцію менеджменту знань, яка спрямована на оптимізацію комунікаційного середовища на підприємстві. Основою такої організаційної структури є знання, тобто система менеджменту знань – це сукупність взаємодіючих елементів, що відносяться до управління знаннями, це процеси, бази даних, програмне забезпечення тощо. Саме тому, на наш погляд, доцільно створити посаду менеджера знань; мова йде про кваліфікованого спеціаліста, який відповідав за весь інтелектуальний капітал організації, крім того в обов'язки даного керівника також входило б управління пошуком, обробкою, зберіганням знань, управління обміном знань тощо. Крім того, подібна оргструктура дозволила б реалізувати принцип інформаційної логістики, який є одним із найважливіших критеріїв оцінки ефективності комунікаційного середовища. При створенні подібної організаційної структури ми вважаємо доцільним доповнити найпоширенішу організаційну структуру на вітчизняних підприємствах – лінійно-функціональну, посадою менеджера знань, або провайдера знань, відповідно вона матиме такий вигляд (рис. 1).



Рис. 1. Удосконалена модель лінійно-функціональної організаційної структури

Сучасні науковці також прийшли до висновку, що накопиченням знань має займатися відповідно підготовлена для цього людина (так званий провайдер знань) [3]. З одного боку, він належним чином може розрізняти знання окремих видів і формувати потрібну базу, з іншого – не завжди чітко окреслено призначення цих знань (у той час, коли людина іззовні найчастіше мало проінформована про цілі

діяльності кожної конкретної організації). Крім того, в Україні дане питання стоїть більш гостро, оскільки не кожен суб'єкт господарювання може дозволити витратити додаткові кошти на залучення провайдерів, а хто й має таку можливість – не завжди відважиться на це, надаючи перевагу проектам, на їх погляд, більш ефективним і з порівняно меншим строком окупності. Це дає змогу зрозуміти, що

управління знаннями є не забаганкою, а логічною вимогою часу та у найближчому майбутньому єдиним можливим засобом забезпечення конкурентоспроможності організації.

Система управління персоналом, яка склалась на провідних вітчизняних підприємствах під впливом запровадження прогресивних зарубіжних технологій управління персоналом та викристалізації власного досвіду, включає такі підсистеми: аналіз та планування персоналу; підбір та наймання персоналу; оцінювання персоналу; організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу; атестація і ротация кадрів; управління оплатою праці; мотивація персоналу; облік співробітників підприємства; організація трудових відносин на підприємстві; створення умов праці; соціальний розвиток; кадрова безпека [5].

Успіх управління персоналом визначається впливом двох основних чинників: здатність підприємства чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для реалізації його стратегії, і можливість застосовувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку. Обидва завдання однаково важливі й складні, особливо в умовах ринкової трансформації економіки.

Для рішення сучасних проблем оцінювання ефективності системи управління персоналом необхідно запровадити статистичні економіко-математичні моделі показників економічного обґрунтування управлінських рішень. Управлінські рішення, які приймаються керівництвом підприємства з метою вибору оптимальних (ефективних) варіантів, для їх впровадження в ту чи іншу систему операційної або іншої структури підприємства повинні мати достовірну статистичну інформацію управлінської діяльності підприємства, використовуючи експертні оцінки менеджерів високої фахової кваліфікації. На основі сформованого масиву достовірної інформації будується статистична оптимізаційна економіко-математична модель показників економічного обґрунтування управлінських рішень на підприємстві.

Наука нерозривно йде з прогресивною управлінською психологією і методикою дослідження ефективності управління персоналу. Тому для підвищення конкурентоспроможності підприємства в стратегічному плані слід впровадити наступні основні етапи:

1) дослідження підприємства, оцінка точності вимірів і реєстрація кадрових ресурсів;

2) обґрунтування обсягу вхідної статистичної інформації з метою отримання достовірних даних для дослідження підприємства;

3) статистичний аналіз одержаної інформації (побудова гістограм/полігонів розподілу, перевірка гіпотези про нормальність емпіричного розподілу параметрів процесу дослідження та ін.);

4) проведення парного кореляційного аналізу, тобто одержання результатів впливу ефективності управління персоналу на зростання прибутку чи обсягів виробництва;

5) оцінка форми зв'язку;

6) одержання оптимальних значень показників від впровадження управлінських рішень на основі реалізації алгоритмів визначення оптимальних варіантів

на комп'ютерній техніці за економіко-математичною моделлю;

7) одержання реальних (прогнозних) оцінок приросту, що стосуються прибутку (обсяги виробництва продукції, її собівартості та ін.), з урахуванням якісних показників продукції в результаті впровадження на підприємстві економічно обґрунтованих управлінських рішень в умовах подолання підприємством сучасних проблем економічних ризиків і небезпеки виникнення кризових явищ і ситуацій [4].

З вищезазначеного витікає, що управління персоналом, як багатогранний і винятково складний процес, має свої специфічні властивості і закономірності та повинне 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 потрібно аналізувати та враховувати специфічні кризові умови ринкової економіки в Україні. Величезну значущість для кожного підприємства, незалежно від організаційно-правової форми, має розроблення методики оцінки, що дає змогу визначити дійсну ситуацію на підприємстві в сфері управління персоналом, виявити слабкі позиції і надати рекомендації щодо підвищення ефективності [6].

Висновки. Загальною та головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям підприємства. Тобто, управління персоналом, в першу чергу, повинне здійснюватися через управління його трудовим потенціалом, що оцінюється як за ефективністю реалізації, так і за ефективністю розвитку трудового потенціалу персоналу [7].

На протязі двадцяти одного року свого життя Україна повинна була стати досить сильною економічною державою, але проблеми, як внутрішнього, так і зовнішнього характеру не дали змогу зробити і крок вперед. Наступив момент, коли вихід – це рішучий запроваджений довгостроковий стратегічний план, реалізація котрого насамперед буде відбуватися на підприємствах. Керівнику підприємства, менеджеру необхідно вміти зараз управляти не тільки наявними ресурсами, намагатися підвищувати продуктивність працівників, але й знати та впроваджувати різні методи по оцінці ефективності даних ресурсів, у першу чергу персоналу фірми.

Отже, можна зробити висновок про те, що кінцева мета роботи з управління персоналом в умовах ринкових відносин – максимальне зближення очікувань підприємства і інтересів працівника, відмова від політики мінімальних вкладень у персонал підприємства і відведення вирішальної ролі системи управління персоналом підприємства у формуванні кадрової політики і механізму її реалізації. Також важливим фактором щодо підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві є наявність та зміст політики розвитку персоналу, яка повинна передбачати наявність адаптаційних програм, систем і програм навчання, підвищення кваліфікації та можливості саморозвитку особистості.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. / С. В. Шекшня. - М. : «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. - С. 295-296.
2. Менеджмент персоналу / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
3. Дубовик С. Г. Застосування сучасної концепції менеджменту знань в організаціях / С. Г. Дубовик, В. О. Кунда // Проблеми формування нової економіки 21 століття. – 2008. - № 12. – С. 17-19.
4. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу : сучасні підходи до забезпечення ефективності / О. А. Грішнова, О. О. Наумова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. - Т. 2 : Управління персоналом в організаціях. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – С. 42-50.
5. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом : реалії та перспективи / І. Л. Петрова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Т. 2 : Управління персоналом в організаціях. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – С. 214-223.
6. Данюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці / В. Данюк // Україна : аспекти праці. - 2003. - №6. – С. 8-12.
7. Козак К. Б. Управління розвитком трудового потенціалу персоналу підприємства : дис. канд. екон. наук 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / К. Б. Козак ; Херсонський Міжнародний університет бізнесу і права. – Х., 2011. - 245 с. - (Рукопис).



УДК 303.732.4:[338.24:334.012.82]

КОЄВА Ж. В., асистент

Одеська національна академія харчових технологій

ВИКОРИСТАННЯ ТЕОРІЇ СИСТЕМ І СИСТЕМНОГО АНАЛІЗУ В УПРАВЛІННІ ІНТЕГРОВАНИМИ СТРУКТУРАМИ В ЕКОНОМІЦІ

В статті об'єднання підприємств, що сформовані шляхом інтеграції, розглянуті як організаційно-економічні системи, що дає можливість вивчити їх з позицій теорії систем та системного аналізу.

Ключові слова: інтегрована структура, організаційно-економічна система, теорія систем, системний аналіз.

In the article the associations of enterprises, formed by integration, are considered as organizational-economic systems, that enables to study them from the positions of theory of systems and analysis of systems.

Keywords: integrated structure, organizational-economic system, theory of the systems, analysis of the systems.

Вступ. Підвищення конкуренції, зміна кон'юнктури ринка, вимоги науково-технічного прогресу та інші фактори приводять до концентрації, спеціалізації та кооперації господарюючих суб'єктів. Об'єднання підприємств, що сформовані шляхом інтеграції – інтегровані структури (ІС). Цим терміном пропонується позначити сукупність підприємств, об'єднаних в групу, які мають єдину узгоджену стратегію і координують свої дії, являють собою не окремі, ізольовані елементи, а єдину систему, інтегровану для досягнення спільних цілей. Тобто, являють собою організаційно-економічні системи, що дозволяє застосувати до їхнього вивчення теорію систем та системний аналіз.

Створення таких структур є реакцією суб'єктів господарювання на зміну навколишнього середовища, вхідні параметри яких носять випадковий характер, а вихідні – повинні відповідати поставленим цілям. Крім того, в умовах динамічності, мінливості та невизначеності зовнішнього середовища необхідно прийняття таких управлінських рішень, які б дозволили забезпечити стійкий розвиток підприємств.

Для розуміння процесів організаційного управління застосовано загальнометодологічні уяви та закономірності теорії систем. Основними сферами застосування системного аналізу є розробка методик аналізу цілей, методів і моделей удосконалення орга-