

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Ефективність є однією з основних характеристик управління персоналом підприємства, яка потребує планування, аналізу, вивчення. Забезпечення ефективності безпосередньо пов'язане з її оцінкою. Вирішити проблеми підвищення та підтримки ефективності управління персоналом підприємства неможливо без повної оцінки його рівня.

Ефективне управління персоналом – це важливий фактор результативності, прибутковості та конкурентоспроможності підприємств, інструмент, який використовують для підвищення ефективності та продуктивності роботи персоналу і соціально-орієнтоване управління, спрямований на кожного конкретного працівника з метою удосконалення його трудової мотивації та задоволення потреб через систему матеріальних та нематеріальних стимулів.

Порівняльна характеристика сучасних підходів до оцінки ефективності управління персоналом дозволила виявити, що домінуючими є економічний, соціальний та організаційний напрями [1], [3]. Вони відображаються різними показниками:

- при економічному підході персонал підприємства є сукупним суспільним працівником, який безпосередньо впливає на виробництво, тому кінцеві результати виробництва є показниками ефективності управління персоналом;

- при соціальному підході критеріальні показники повинні відображати результативність, якість і складність живої праці чи трудової діяльності;

- при організаційному підході ефективність роботи персоналу в значній мірі визначається організацією його роботи, мотивацією праці, соціально-психологічним кліматом у колективі, тобто більше залежить від форм і методів роботи з персоналом.

Але не можна визначати ефективність управління персоналом тільки за допомогою зіставлення тих або інших кількісних економічних показників. Щоб мати повну картину, наскільки ефективна та чи інша система управління персоналом, потрібні, перш за все, критерії та індикатори, що дозволяють це зробити. Ефективність управління персоналом можна визначати в розрізі 7 функцій управління персоналом за відповідними індикаторами [2]:

- відбір персоналу (рівень забезпеченості підприємства кадрами, частка персоналу, що мала досвід роботи у даній сфері до прийняття на посаду,

частка персоналу, що мала досвід стажування за кордоном до прийняття на посаду);

- кваліфікація персоналу (зростання чисельності персоналу, що володіє іноземними мовами, зростання чисельності персоналу, що володіє певними освітніми сертифікатами, професійно-кваліфікаційний рівень персоналу);

- ефективність роботи персоналу (зростання рівня продуктивності праці, розширення клієнтської бази працівниками підприємства, рівень завантаженості підприємства, коефіцієнт якості послуг за фактом наявності відгуків від споживачів);

- мотивація персоналу (частка премій, доплат і надбавок у загальному фонді оплати праці, зростання рівня задоволеності працею персоналом згідно проведеним опитуванням, зростання середньомісячної заробітної плати, зростання розміру заохочувальних та компенсаційних виплат);

- створення умов праці (рівень забезпеченості персоналу засобами відпочинку в неробочий час, підвищення рівня комфортабельності робочих місць, зростання рівня забезпеченості персоналу сучасними засобами праці);

- інформаційне забезпечення (рівень інтеграції процесів управління та управлінських бізнес-систем, зростання рівня доступу персоналу до інформаційних баз даних, зростання рівня доступу персоналу до закордонних інформаційних джерел);

- розвиток та навчання персоналу (рівень охоплення персоналу освітніми програмами, зростання кількості освітніх програм для персоналу, зростання якості проведених освітніх програм за думкою персоналу, зростання кількості персоналу, що стажувався за кордоном за рахунок підприємства).

Зазначена методика більш придатна для розрахунків, оскільки уникає різної розмірності показників та їх різних одиниць вимірювання; при розрахунку інтегрального показника використовуються лише відносні величини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Управління персоналом в умовах знаннєвої економіки : колективна монографія / під ред. д.е.н., проф. Г.Г. Савіної. Херсон: ФОП Вишемирський В.С. 2019. 130 с.

2. Семенов В.Ф., Нечева Н.В., Куліна Ю. В. Інтегральна оцінка ефективності управління персоналом підприємств Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2016. №5. С. 147–154.

3. Морозова М. Особливості управління персоналом. Економічний аналіз. 2022. Том 32. № 3. С. 47-53.