

підприємства, їх знайомі.

Отже, керівникам сучасних підприємств, беручи до уваги складні та мінливі мови розвитку та функціонування, слід звернути увагу на вдосконалення та підвищення ефективності існуючої системи кадрового забезпечення, враховуючи при цьому багату кількість факторів, серед яких одне з перших місць посідає кадрова політика підприємств.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є розробка моделі оцінки якості стратегічного управління персоналом та методи, шляхи оптимізації кадрової політики сучасних підприємств.

Література

1. Кібанов А.Я., Дуракова І.Б. Управління персоналом організації: стратегія, маркетинг, інтернаціоналізація: Навч. посібник. – М.:Інфра- М, 2007. – 301 с.
2. Сардак О.В., Менеджмент персоналу. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2008.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. Посібник. – Київ.: «Кондор», 2006. – 42 с.
4. <http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc>

Надійшла 06.05.2009

УДК 331.108.5(477)

О. А. ХАРУН

Хмельницький національний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Визначено передумови підвищення ефективності використання персоналу промислового підприємства. Уточнено критерії, показники, моделі та форми ефективного використання персоналу підприємств.

The pre-conditions of efficiency increase of the personnel use of industrial enterprise are determined. Criteria, indexes, models and forms of the effective use of personnel of enterprises are specified in the article.

Актуальність дослідження. В умовах кризи продуктивна й відносно стабільна діяльність підприємства безпосередньо пов'язана з рівномірним використанням різноманітних ресурсів і, в першу чергу, ресурсів праці, тобто працівників з їхнім рівнем освіти, досвіду й майстерності. Як відомо, в теорії менеджменту використовується дуже багато термінів стосовно працівників, що зайняті у виробництві: трудові ресурси, людський фактор, кадри, персонал. На рівні підприємства найбільш доцільним є термін «персонал», адже саме він визначає особовий склад підприємства, який працює за наймом і характеризується певними ознаками, до яких відносять: трудові відносини з роботодавцем, оформлені трудовим договором; володіння певними якісними характеристиками, поєднання особистих та організаційних цілей. Персонал – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів [1, с. 10]. Завдяки ефективному управлінню персоналом стає можливою активізація процесів розвитку виробництва на промислових підприємствах України.

Постановка завдання. Проблеми управління персоналом промислових підприємств в ринкових умовах, що розвиваються, досліджені недостатньо, не існує єдиного підходу щодо формування його складу та сутності, відсутня методика визначення доцільної планової чисельності та якісного складу персоналу в період різких змін обсягів виробництва, практично відсутні і навіть не обговорюються концепції та програми перспективного розвитку і ефективного використання персоналу, бракує методів щодо забезпечення індивідуального підходу у питаннях зацікавлення найманих працівників в кінцевих результатах діяльності підприємства. Професійний і творчий розвиток, ефективна реалізація потенціалу персоналу визначають ту основу, яка може забезпечити стабільність і досягнутий стійкий соціально-економічний розвиток підприємства. Але це припустимо тільки тоді, коли кадрова політика збагатиться досягненнями світового досвіду та практики управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Значний внесок у розробку теорії і методології управління персоналом зробили праці таких вітчизняних і закордонних вчених-економістів: В.В. Адамчука, О.І. Амоші, А.С. Афоніна, С.І. Бандура М.Г. Белопольського, Д.П. Богині, Г.І. Виханського, В.М. Гриньової, В.М. Данюка, М.І. Долішнього, А. П. Єгоршина, Є.М. Лібанової, Є.П. Качана, А.Я. Кібанова, О.В. Крушельницької, В.М. Нижника, А.М. Селезньова, І.В. Сороки, Г.В. Щокіна, Л. Якокки та інших.

Однак, аналіз літературних джерел з даної проблематики дозволяє зробити висновки, що питання підвищення ефективності використання персоналу на промислових підприємствах не отримали ще належного розвитку, а окремі аспекти даної проблеми залишаються малодослідженими та потребують

подальшої оцінки і розвитку з урахуванням змін, що відбуваються в економіці України.

Метою даної статті є дослідження передумов підвищення ефективності використання персоналу підприємства, визначення критеріїв, показників, моделей та форм його ефективного використання.

Основний матеріал дослідження. Через втрати чіткого темпу у використанні персоналу виникає ряд перешкод під час їхнього оформлення на підприємство, руху та поступового перенесення частини живої праці на виготовлену продукцію. Виникнення дисбалансу між величиною кадрового потенціалу, що має підприємство, та обсягом виробничих завдань, що воно виконує, свідчить, передусім, про негаразди в системі управління. Для того, щоб запобігти цій проблемі необхідно постійно відстежувати й відтворювати пропорційність між величинами кадрового потенціалу й обсягами виробництва, тобто ефективно використовувати персонал в системі управління, що є однією з найважливіших цілей та першочергових завдань кадрової політики підприємства [2, с. 124].

Виходячи із вище сказаного, під використанням персоналу слід розуміти комплекс заходів, що спрямований на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників.

До передумов підвищення ефективності використання персоналу в системі управління підприємством необхідно відносити ефективне застосування інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та безмістовності праці; забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці [1, с. 147].

Нами визначені критерії ефективності використання персоналу, що необхідні для вироблення стратегії управління ним, для постановки та розв'язання питань їх раціоналізації:

- 1) часткові, локальні – найменші затрати живої праці на виробництво продукції, найменші затрати матеріальних фінансових ресурсів; найвища рентабельність виробництва; найменша собівартість продукції;
- 2) узагальнюючі – високі темпи продуктивності праці, високі темпи впровадження НТП, найвищі показники використання основних фондів;
- 3) якісні – найкращі умови праці персоналу, дотримання норм і нормативів з праці, випуск продукції вищої якості за оптимальної собівартості.

Відмітимо, що на ефективність використання персоналу в апараті управління, інженерних службах, у штаті робітників підприємства впливає на скорочення трудових затрат на одиницю продукції, що безпосередньо позначається на зниженні фінансових витрат.

Нами на основі аналізу теоретичних основ [3, 4] та практичних узагальнень встановлено, що до показників, які характеризують використання персоналу на рівні підприємства, належать:

- 1) продуктивність праці як основний показник, яким не слід нехтувати;
- 2) рівень використання фонду робочого часу;
- 3) стан трудової дисципліни та рівень плинності кадрів;
- 4) кількість та питома вага працівників, зайнятих ручною працею;
- 5) якісна відповідність персоналу вимогам виробництва та зайнятим посадам;
- 6) відносна та абсолютна кількість працівників, вивільнених з виробництва.

В свою чергу, ефективність використання персоналу в системі управління підприємством залежить від різних чинників:

- 1) науково-технічних, що пов'язані з рівнем розвитку і використання засобів виробництва;
- 2) організаційних, серед яких є удосконалення структури управління та змістовності праці;
- 3) економічних, що пов'язані з економічними методами управління персоналом;
- 4) соціальних, що зумовлені системою соціально-економічних та соціально-трудова відносин.

Дані чинники підвищення ефективності використання персоналу підприємств тісно взаємопов'язані і, взаємодіючи, утворюють єдину систему.

Розглянувши дане питання більш детально, можна виділити дві основні та взаємодоповнюючі моделі ефективного використання персоналу підприємства, які, в свою чергу, реалізуються через різні форми (рис. 1).

Висновки. Виходячи із проведеного аналізу, можна зробити висновок про те, що ефективність використання персоналу в системі управління підприємством буде досягнута завдяки:

- 1) по-перше, оптимальній зайнятості персоналу, тобто стабільному та рівномірному завантаженню протягом робочого часу (періоду);
- 2) по-друге, відповідності трудового потенціалу персоналу вимогам робочого місця, посади;
- 3) по-третє, періодичній зміні одного робочого місця на інше, що урізноманітнить діяльність працівників та можливість гнучкого маневрування в процесі виробництва.



Рис. 1. Моделі та форми ефективного використання персоналу підприємств

За нинішньої економічної ситуації рівень ефективності використання персоналу на багатьох вітчизняних підприємствах значно знизився, що проявилось у збільшенні чисельності безробітних. Визначившись з критеріями ефективності використання персоналу та її показниками, нами окреслено основні чинники ефективного управління персоналом на підприємстві. Через те важливість подальших досліджень у даному напрямі полягає у перспективах, які стосуються визначення дієвих методів господарювання щодо забезпечення більш ефективного використання персоналу підприємства.

Література

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. – К.: Кондор. 2003. – 296 с.
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. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: Видавничий Дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.
4. Нижник В.М. Затрати і результати праці в транзитивній економіці (проблеми теорії та практики). – Хмельницький: Поділля, 2000. – 359 с.

Надійшла 24.05.2009

УДК 330

Р. Л. ЦЕБЕНЬ

Хмельницький національний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ОФОРМЛЕННЯ ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ В ЕНЕРГОПОСТАЧАЛЬНИХ КОМПАНІЯХ УКРАЇНИ

В статті розглянуто особливості документального оформлення господарських операцій з основними засобами енергопостачальних компаній України. Запропоновано напрямки модифікації типових форм первинного обліку. Розроблено форми для господарських операцій, які не охоплені типовими формами.

The features of documentary registration of economic operations with basic facilities of energy supplying companies in Ukraine are considered in the article. Directions of modification of typical forms of primary account are offered. Forms for economic operations, which are not typical, are developed in the article.

Актуальність теми дослідження. Для ефективного функціонування будь-якої ланки ринкової економіки необхідно щоб учасники, які приймають рішення, мали об'єктивну інформацію про активи,