

ГАЛДІНА Є.В., 52 гр.  
Наук. кер.: Збрицька Т.П., к.е.н., доц.  
Одеський національний економічний університет,  
м. Одеса

## **ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИКЛАДІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

*Зміна принципів функціонування національної економіки, створення підприємств, що базуються на різних формах власності, конкуренція істотно змінили соціально-економічну роль підприємства як основної ланки господарського комплексу.*

**Актуальність.** Оцінка ефективності управління персоналом - це систематичний, чітко формалізований процес, спрямований на вимір витрат і вигод, пов'язаних із програмами діяльності управління персоналом і для співвіднесення їхніх результатів з підсумками базового періоду, з показниками конкурентів і цілями підприємства. Оцінка ефективності управління персоналом заснована, насамперед, на інформації про працівників: просування по службі, їх професійні, кваліфікаційні, віково-статеві характеристики, медичні і психологічні параметри, продуктивність і новаторська активність.

Без мотивованих співробітників досягти фінансових успіхів неможливо. Безумовно, гідна зарплата має великий вплив, але, як кажуть, не хлібом єдиним живе людина. Тому не менш важлива нематеріальна мотивація співробітників – потужний стимул до ефективної роботи, одна з ключових складових корпоративної культури.

Як наслідок, виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки.

**Ціль дослідження.** Аналіз діяльності сучасного підприємства на прикладі ТОВ «Гріффон».

**Основна частина.** Для підвищення ефективності системи управління персоналом необхідно аналізувати і враховувати специфічні умови розвитку ринкової економіки в Україні. Велике значення для кожного підприємства має розробка методики оцінки, що дозволяє визначити дійсну ситуацію на підприємстві в області управління персоналом, виявити слабкі місця і надати рекомендації щодо підвищення ефективності.

Постійний розвиток персоналу є необхідною умовою успіху і виживання компанії в сучасному конкурентному і динамічному діловому середовищі.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Гріффон» - це молоде підприємство з маленькою історією, яке займається виробництвом ювелірних виробів. Постійний розвиток персоналу є необхідною умовою успіху і виживання компанії в сучасному конкурентному і динамічному діловому середовищі. ТОВ «Гріффон» існує всього 6 років (з 2007 року) на

українському ринку, але за невелику історію підприємство вже виробляє більше 70 тисяч виробів із золота й срібла. Продукція підприємства реалізується в більш ніж 50 фірмових магазинах по всій Україні.

З часу свого заснування, використовуючи досвід майстрів, постійно відбувається вдосконалення технологій виробництва, що дозволяє виробляти більш якісні вироби. Персонал складається з 64 осіб.

За час існування на ТОВ «Гріффон» було проведено ряд заходів, спрямованих на поліпшення позицій компанії за екологічними показниками виробничої діяльності, виробничими потужностями, контролю якості, зберіганням та відвантаженням продукції. Керівництво вирішило акцентувати увагу не тільки на інвестування в обладнання, але і в персонал, кваліфіковані людські ресурси. Задля цього на підприємстві було проведено ряд заходів щодо виявлення проблем в організації, незадоволеністю працівників умовами праці, можливістю кар'єрного росту, оплатою праці тощо. Це все було зроблено для того, щоб найближчим часом покращити, як соціально - психологічний клімат на підприємстві, так і для більш загальних завдань – підвищення результативності та ефективності праці на підприємстві, формування кадрової політики та започаткування систем розвитку, мотивації та оцінки персоналу.

Авторами було складено та проведено соціологічне дослідження (опитування), щоб виявити й оцінити потреби персоналу та прийняти заходи для удосконалення системи управління персоналом підприємства. Соціологічним дослідженням було охоплено 57 осіб.

Аналізуючи фінансове положення підприємства можна зробити висновок, що ТОВ «Гріффон» має достатню фінансову стійкість, що збільшилась порівняно з 2011 роком на 27% і склала 1033,12 тис. грн.

Також позитивне явище складається щодо плинності кадрів. Можна сказати, що даний коефіцієнт в 2012 р. - склав 3,13%. Природна плинність (до 7% на рік) сприяє своєчасному оновленню колективу і не вимагає особливих заходів.

Що стосується стабільності і сталості персоналу, то тут ситуація досить перспективна, стабільність персоналу зростає рівномірно і за 3 роки вирісла на 1,92%. Це говорить про те, що для нових працівників і для тих, хто працює 5 і більше років, ТОВ «Гріффон» привабливий, вони прагнуть розвиватися та розвивати організацію для загального блага.

Проаналізувавши отримані данні, можна зробити висновки, що вікова структура персоналу відіграє важливу роль в розвитку та функціонуванні організації.

За 3 роки численність персоналу збільшилася на 7 співробітників та склала 64 особи. Особливо можна зазначити, що змінилася чисельність персоналу в інтервалі від 40 до 50 років. Це говорить про те, що керівництво прагне збалансувати досвід та перспективу, для того щоб підняти організацію на новий рівень.

ТОВ «Гріффон» не зупиняється на досягнутому, а прагне бути завжди і у всім кращим, успішним, конкурентоспроможним. Це підтверджує той факт,

що підприємство несе великі фінансові витрати за нове, автоматизоване, якісне, європейське обладнання, тим самим підвищуючи якість виготовленої продукції. При цьому одним з уразливих місць ТОВ "Гріффон" є те, що керівництво не розуміє, які є можливості у людини, і якою мірою вони реалізувалися, які не реалізувалися і чому, а також за яких умов в майбутньому вони можуть реалізуватися та за яких обставин, якщо підприємство бажає отримувати більше прибутку.

Не достатньо мати майже 61% задоволених робітників своєю зарплатнею. Це скоріше свідчить про те, що в колективі є люди, у яких переважає нематеріальне стимулювання і потрібно виявити їх стимули, щоб вони максимально були задоволені своєю роботою, а це в свою чергу – ріст виробництва. Одне з важливих для працівників є гарний колектив та умови праці. На ТОВ "Гріффон" на сьогоднішній день більшість працівників задоволені робочою атмосферою – 69%, яка в свою чергу спонукає до активізації злагодженої роботи в колективі і це призводить до збільшення продуктивності праці, що в свою чергу впливає на ріст виробництва в цілому.

Цей факт підтверджується також тим, що на даному підприємстві 92% працівники вважають, що кар'єрний ріст неможливий, а це, як ми вважаємо, один з головних нематеріальних стимулів людини, яка хоче себе реалізувати як особистість.

Для формування більш ефективної мотиваційної системи підприємства, потрібно звернути увагу не тільки на матеріальну мотивацію, а також на нематеріальну, адже психологічний клімат в колективі, кар'єрне зростання, навчання, оздоровлення, корпоративні заходи іноді можуть переважати, стати на перше місце у пріоритетах співробітників.

Нам стало цікаво, а що означає нематеріальне стимулювання для кожного співробітника ТОВ «Гріффон» та дізналися, що для 78% - це колективні поїздки. Можна зробити висновок, що людині потрібно виходити в люди, не тільки спілкуватися на діловому рівні, але відпочивати, це в свою чергу як відтворювання своїх сил.

На підставі узагальнення та інтерпретації даних опитування ми зробили висновок, що на ТОВ "Гріффон" сприятливий мікроклімат, гідний рівень заробітної плати, також у вигляді мотивації працівників використовується тільки матеріальне стимулювання. Але не можна забувати про співробітників, у яких премії і надбавки не стоять на першому місці. Якщо підприємство бажає займати лідируючі позиції на ювелірному ринку, необхідно всебічно займатися питаннями мотивації як для колективу загалом, так і окремих його індивідів.

**Висновок.** Нестабільна економічна система, постійна зміна влади та нестабільність попиту на ринку внесли свої корективи щодо темпів реалізації всіх, безумовно необхідних, заходів на підприємстві. Також не слід забувати про світову фінансову кризу, яка значно «торкнулась» підприємства – реалізація майже зупинилась в регіоні, в країні, і, як наслідок – продаж золота/срібла скоротилася майже вдвічі.

На наш погляд, дуже важливо аналізувати стратегію управління

персоналом на підприємстві, але треба також розуміти, що є причини, які перешкоджають швидко і якісно, відповідно до світових вимог її реалізовувати. Тому дуже важливо враховувати специфіку бізнесу, економічну ситуацію в країні та власне особливості самих працівників.