

Ірпінь: ВТФ „Перун”, 2003. – 1440 с.

4. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М.: «Гардарика», 1996. – 485 с.

5. Гончаров І. В. Ризик та прийняття управлінських рішень. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2002. – 160 с.

6. Єршова О. Л. Моделі, методи та засоби інформаційної технології прийняття управлінських рішень в соціально-економічних системах. – К., 2000. – 21 с.

7. Кулицький С. П. Основи організації інформаційної діяльності у сфері управління. – К.: МАУП, 2002. – 224 с.

8. Мамиконов А. Г. Управление и информация. – М.: Наука, 1975. – 183 с.

9. Фатхутдинов Р. А. Разработка управленческого решения. – М.: ЗАО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 1999. – 240 с.

Надійшла 09.10.2009

УДК 331.08

В. П. ПОЛУЯНОВ, И. С. ВОРОБЬЕВА

Автомобильно-дорожный институт ГВУЗ ДонНТУ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розглянуто напрями підвищення ефективності використання кадрів на підприємстві за рахунок вдосконалення системи оцінки ефективності управління персоналом. Зроблено висновок про їх недосконалість і необхідність подальшого розроблення. У роботі запропоновано методи оцінки ефективності управління кадрами, що є невід’ємною умовою успішного управління персоналом та в свою чергу забезпечують ефективну економічну діяльність підприємства.

In the article directions of increase of efficiency of the use of shots are considered on an enterprise due to perfection of the system of estimation of efficiency of management personnel.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, эффективность, методы.

Актуальность темы исследования. В настоящее время экономическое развитие предприятия определяется не столько технологией производства, размещением производственных сил, организационно-экономическими составляющими и объемом инвестиций, сколько обеспеченностью предприятия компетентным, инициативным персоналом, способным брать на себя ответственность за достижение целей предприятия и принимать оптимальные решения в сложной и изменчивой обстановке, а также наличием системы эффективного управления персоналом в организации. Эти факторы все чаще играют доминирующую роль в процессах конкурентной борьбы и являются средством обеспечения эффективной деятельности предприятия. Кроме того, управление персоналом является одним из важнейших направлений в стратегии современной организации, поскольку в условиях развития высоко технологичного производства роль человека возрастает, и к его способностям, уровню знаний и квалификации предъявляются все более высокие требования.

Эффективное управление персоналом на предприятии невозможно без четкого механизма оценки эффективности управления, позволяющего установить действительную ситуацию на предприятии, выявить слабые места и дать рекомендации для ее улучшения [1].

Таким образом, зависимость успеха предприятия от его работников обуславливает необходимость совершенствования механизма оценки эффективности управления персоналом, что является основой эффективного использования трудовых ресурсов организации.

Анализ последних научных исследований и публикаций. Анализ публикаций по экономике предприятия и менеджменту показал, что вопросы эффективности деятельности персонала, такие как подбор, расстановка, переподготовка кадров, обучение, подготовка руководителей, мотивация к труду, а также анализ трудовых процессов являются предметом научных исследований. Однако многие проблемы, связанные с эффективностью управления персоналом, нельзя признать достаточно разработанными. В настоящее время нет единого подхода к оценке эффективности системы управления персоналом [1]. Это связано с тем, что само понятие такой системы появилось недавно, а также со сложностью и многоаспектностью проблемы. Отсутствие обоснованной концепции оценки эффективности управления персоналом делает проблему актуальной.

Теоретико-методологические, методические вопросы управления персоналом на предприятии и повышении эффективности его деятельности были и остаются предметом постоянных научных исследований. Различные аспекты проблем управления персоналом исследовали ученые А. Амоша, Н. Лукьянченко, Н. Борезкая, Л. Безчастный, Е. Бойко и др.

Проблемы эффективности управления персоналом рассматриваются в работах западных экономистов: И. Ансоффа, П. Друкера, Е. Менсфилда, М. Портера, Б. Санто, Р. Уотермена и др.

Целью работы является теоретико-методическое обоснование, а также разработка практических

рекомендацій по совершенствованию оценки эффективности управления персоналом на предприятии.

Изложение основного материала исследования. Переход на рыночные отношения, усложнение экономических связей, научно-технический прогресс, а также интенсивное развитие производительных сил приводит к необходимости изменения методов труда, что требует более отлаженной структуры управленческих органов, деятельность которых направлена на повышение эффективности управления персоналом предприятия [2]. Однако, для того, чтобы определить насколько эффективна система управления персоналом, необходимо адаптировать имеющиеся или выработать новые методики для оценки эффективности управления персоналом.

Оценку эффективности управления персоналом можно определить как систематический, формализованный процесс, направленный на измерение издержек и выгод, связанных с программами деятельности управления персоналом для соотнесения их результатов с итогами базового периода и целями предприятия.

Система оценки эффективности управления персоналом на предприятии основана на информации о работниках: показатели производительности, квалификационные, профессиональные, половозрастные характеристики, продвижение по службе, новаторская активность, а также медицинские и психологические параметры. В настоящее время на многих предприятиях оценка эффективности управления персоналом включает в себя такие направления, выраженные в объективных показателях развития производства [3, 4]:

- 1) определение количественной, структурной и качественной укомплектованности кадрового состава;
- 2) показатели степени удовлетворенности работников работой в организации, особенно, если работа с персоналом строилась на учете социальных моментов в трудовых отношениях (здесь эффект может проявиться в повышении производительности труда, уменьшении ущерба от текучести кадров в связи со стабилизацией коллектива);
- 3) определение показателей относительной экономии средств при сокращении сроков обучения благодаря подбору профессионально ориентированных работников;
- 4) установление тенденций увеличения выпуска продукции вследствие роста производительности труда, повышение ее качества, сортности.

Проведение оценки эффективности управления персоналом на предприятии позволит [5]:

- 1) улучшить функционирование управления персоналом через обеспечение их средствами решения вопросов о том, когда необходимо прекратить, а когда усилить какую-либо деятельность;
- 2) определить реакцию со стороны менеджеров низшего звена на эффективность управления персоналом;
- 3) помочь управлению персоналом вносить свой вклад в достижение целей предприятия.

Методы оценки эффективности управления персоналом делят на три группы [6]: количественные, качественные (или описательные) и комбинированные (или промежуточные) (рис. 1).

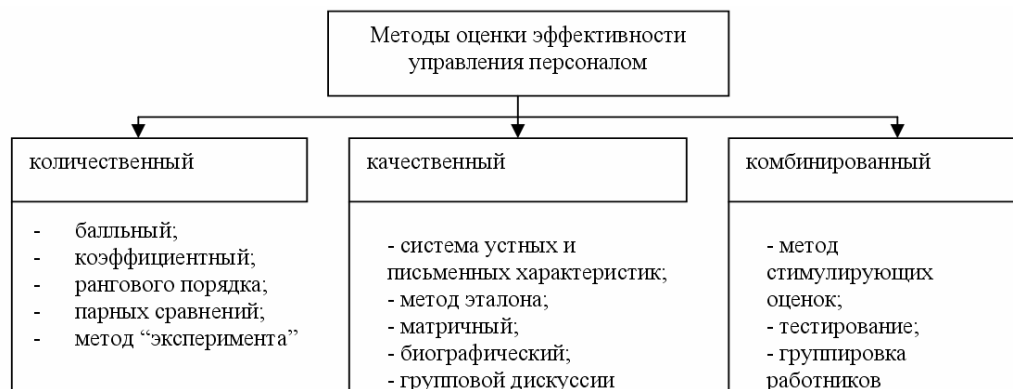


Рис. 1. Классификация методов оценки эффективности управления персоналом

Наибольшее распространение получили количественные методы: балльный, коэффициентный и балльно-коэффициентный. Их преимуществами являются объективность, независимость личного отношения экспертов к специалисту, возможности формализации результатов, сравнение параметров, систематизации результатов и использования математических методов.

Изучение публикаций позволило сформулировать основные направления повышения эффективности использования кадров на предприятии за счет совершенствования системы оценки эффективности управления персоналом, которые представлены на рис. 2. Система показателей оценки управления персоналом должна осуществляться комплексно, с учетом факторов производства. Производительность труда является основным показателем использования персонала и характеризует доходность производства.

Таким образом, для совершенствования оценки эффективности управления персоналом необходимо

проведение таких мероприятий [7]:

1. Планирование и прогнозирование персонала: провести анализ кадрового потенциала, рынка труда, планирование и прогнозирование потребности в персонале, оценку кандидатов на вакантную должность, установить взаимосвязь с внешними источниками, обеспечивающими кадрами организацию.

2. Оформление и учет кадров: оформление и учет приема, увольнений, перемещений, информационное обеспечение системы управления персоналом, профориентация, обеспечение занятости.



Рис. 2. Основные направления оценки эффективного управления персоналом на эффективность использования кадров предприятия и экономические результаты организации

3. Анализ и развитие средств стимулирования труда: управление трудовой мотивацией, разработка систем оплаты труда, использование средств морального поощрения, разработка форм участия в прибылях и капитале, создание “корпоративного духа”.

4. Условия труда: соблюдение требований психофизиологии труда, эргономики труда, технической эстетики, охрана труда и техника безопасности, охрана окружающей среды, стоимостная оценка потерь рабочего времени.

5. Разработка оргструктур управления: анализ сложившейся оргструктуры управления, проектирование и построение новой оргструктуры управления, разработка штатного расписания.

6. Развитие персонала: техническое и экономическое обучение, переподготовка и повышение квалификации, работа с кадровым резервом, служебное и профессиональное продвижение, профессиональная и социально-психологическая адаптация новых работников.

7. Трудовые отношения: анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, управление производственными конфликтами и стрессами, социально-психологическая диагностика, соблюдение этических норм взаимоотношений.

8. Развитие социальной инфраструктуры: организация общественного питания, управление жилищно-бытовым обслуживанием, развитие культуры и физического воспитания, обеспечение охраны здоровья и отдыха.

Выводы. Создание системы оценки эффективности управления персоналом является неотъемлемым условием успешного управления трудовыми ресурсами организации, что в свою очередь обеспечивает эффективную экономическую деятельность предприятия. Сегодня механизм оценки управления персоналом является недостаточно разработанным. Безусловно, система показателей, необходимых для определения эффективности управления, нуждается в доработке. Решение этой задачи позволит объективно оценивать эффективность организационных и социальных мероприятий, уточнять задачи и цели. Таким образом, совершенствование оценки эффективности как системы процедур станет средством, помогающим оценить качество системы управления персоналом и соответственно повысит результативность работы предприятия.

Литература

1. Татулов Б. Э. Проблемы оценки эффективности управления персоналом [Электронный ресурс] / Б. Э. Татулов. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbm05/21.shtml>.
2. Большаков С. Оценка эффективности управления кадрами / А. Костюков, С. Большаков // Интернет-конференция “Управленческое консультирование”. – Режим доступа: <http://www.dialogvn.ru>.
3. Котюк А. Б. Управління персоналом на автомобілебудівних підприємствах України / А. Б.

Котюк // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 9. – С. 114 – 122.

4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятий / Е. В. Маслов – М. : ИНФРА-М, 1998.

5. Иванцевич Дж. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления / Дж. М. Иванцевич – М. : Дело, 1993.

6. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 6-е изд., доп. и перераб. – Н. Новгород : НИМБ, 2007.

7. Петрович Й. М. Економіка підприємства: Підручник / Й. М. Петрович. – 2-ге вид., виправл. – Львів : “Магнолія плюс”, видавець СПД ФО В. М. Піча. – 2006.

Надійшла 02.10.2009

УДК 658.5

Р. Ф. ГАЙДАЙ

Автомобільно-дорожній інститут ДВНЗ «ДонНТУ»,

ОЦІНКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА З ВРАХУВАННЯМ ЙОГО СУТНІСНОГО ЗМІСТУ

Визначено роль інтелектуального потенціалу підприємства як рушійної сили інноваційної активності господарюючого суб'єкта. Підкреслено важливість систематичної оцінки інтелектуального потенціалу підприємства. Зазначено, що підходи до оцінки інтелектуального потенціалу підприємства повинні спиратись на еволюцію уявлень відносно потенціалу підприємства. Розглянуто підходи до оцінки інтелектуального потенціалу, що мають місце в науковій економічній літературі, з погляду їхньої узгодженості із змістом економічної категорії інтелектуального потенціалу підприємства.

Certainly role of intellectual potential of enterprise as motive force of innovative activity of being in charge subject. Underline importance of systematic estimation of intellectual potential of enterprise. It is marked that going near the estimation of intellectual potential of enterprise must lean against the evolution of presentations in relation to potential of enterprise. Going is considered near the estimation of intellectual potential, that take place in scientific economic literature, from point of their coordination with maintenance of economic category of intellectual potential of enterprise.

Ключові слова: потенціал, інтелектуальний потенціал, інноваційна активність.

Постановка проблеми. Переважна частка сучасних дослідників-економістів підкреслює неспинно зростаючу роль інтелектуальних ресурсів у забезпеченні інноваційної активності підприємств, його соціальному розвитку, що є нагальною проблемою трансформаційних змін у країні в напрямках постіндустріалізації та глобалізації вітчизняної економіки. За умов постійного пошуку джерел підвищення конкурентоспроможності підприємства інноваційна діяльність, в основі якої є використання знань, ідей, інформації, можливостей організації, виступає найбільш очевидним підтвердженням необхідності нарощування інтелектуального потенціалу. Інтелектуальний потенціал підприємства, як кількісна характеристика результативності використання інтелектуальних чинників, потребує систематичного оцінювання для реалізації практичних задач управлінської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останній час достатньо велика кількість дослідників звертає увагу на розв'язання різних задач у сфері інтелектуальних ресурсів виробництва. Такими науковцями, як А. Чухно, С. Вовканич, Б. Данилишин, В. Куценко, О. Бутнік-Сіверський, Ю. Гава, Б. Мільнер й ін. здійснюється дослідження впливу інтелектуальних ресурсів на ефективність економіки на макро- й мікрорівнях.

Сутнісний аналіз інтелектуального капіталу і інтелектуального потенціалу спостерігається в публікаціях О. Кендюхова, О. Гапоненко, І. Багрової., Ю. Гави й ін. Методологічні принципи оцінки інтелектуального потенціалу підприємства пропонуються в працях П. Бубенко, Г. Лебедника, Т. Теплової. Проте методологія оцінки інтелектуального потенціалу підприємства залишається розробленою у недостатній мірі.

Мета статті. Метою даної статті є дослідження підходів щодо оцінки інтелектуального потенціалу підприємства з врахуванням сутнісного змісту останнього. Відповідно з зазначеною метою передбачається розв'язання наступних задач:

- 1) зіставлення категорії інтелектуального потенціалу підприємства із категоріями „інтелектуальні ресурси”, „інтелектуальний капітал”;
- 2) узагальнення існуючих у наукових джерелах підходів до оцінки інтелектуального потенціалу;
- 3) обґрунтування підходу, що у найбільшій мірі відповідає сутнісному змісту інтелектуального потенціалу і завданням управління ним.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах побудови сучасної економіки знань діяльність підприємств багато в яких аспектах полягає у постійному створенні і впровадженні нововведень. Швидке перетворення задумок, ідей у продукт, технологічні, ринкові інновації надає змогу підвищувати конкурентоспроможність продукції і підприємства, отримувати більш високі прибутки і, врешті-решт, більш ефективно вирішувати проблеми соціально-економічного розвитку підприємств. Джерелом створення