

Дослідження емоційного капіталу виробничої організації забезпечує визначення резервів зняття емоційно-психологічної напруги в колективі, способів підтримки високої продуктивності творчих працівників, інтенсифікації інформаційного забезпечення ухвалення ними обґрунтованих рішень. Продовження досліджень емоційної складової інтелектуального капіталу виробничої організації доцільно спрямувати на обґрунтування його елементного складу, визначення факторів і умов його формування та розвитку, уточнення характеру моделей, на основі яких можна визначати та використовувати резерви його розвитку.

Список використаних джерел

1. Вейл П. Искусство менеджмента / П. Вейл // Психология руководства : [учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента] / Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрах-М, 2005. – 768 с.
2. Доронина М. С. Анализ эмоционального состояния персонала методом «цветописи» / М. С. Доронина, Д. Г. Михайленко // Культура народов Причерноморья. – 2010. – № 191. – С. 43–47.
3. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие / А.В.Карпов. – М.: Гардарики, 2000.– 584 с.
4. Парыгин Б. Д. Социальная психология : учебное пособие / Б. Д. Парыгин. – СПб. : СПбГУ, 2003. – 616 с.

Процюк Ольга Ігорівна

студентка напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»

економічного факультету

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Покотильська Н.В.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Процес виробництва на будь-якому підприємстві здійснюється за певної взаємодії трьох визначальних його чинників: персоналу (робочої сили), засобів праці та предметів праці. Використовуючи наявні засоби виробництва, персонал виробляє суспільно корисну продукцію або надає виробничі та побутові послуги. Це означає, що, з одного боку, мають місце витрати живої та уречевленої праці, а з іншого - результати виробництва.

Загалом, ефективність виробництва - це комплексне відбиття кінцевих результатів використання засобів виробництва та робочої сили за певний проміжок часу (у зарубіжних країнах з розвинутою ринковою економікою для окреслення результативності господарювання використовують інший термін -

продуктивність системи виробництва та обслуговування, під якою розуміють ефективне використання ресурсів: праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації) при виробництві різноманітних товарів та послуг [2, с.325].

Забезпечення економічної ефективності в галузі управління персоналом означає використання персоналу для досягнення цілей підприємницької діяльності організації (наприклад, збільшення обсягів виробництва) при обмеженості трудових ресурсів. Соціальна ефективність забезпечується реалізацією системи заходів, спрямованих на задоволення соціально - економічних очікувань, потреб та інтересів працівників організації [1, с.161].

Ефективність функціонування комплексної системи управління персоналом підприємства правомірно розглядати як частину ефективності діяльності підприємства в цілому. Однак у наш час немає єдиного підходу до оцінки такої ефективності. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності працівників тісно пов'язаний і з виробничим процесом, і з його кінцевими результатами, і з соціальним розвитком підприємства.

Кадровому потенціалові підприємства належить провідна роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних та економічних завдань щодо досягнення накреслених результатів господарювання. Ступінь забезпечення підприємства робочою силою та раціональне її використання значною мірою визначають організаційно-технічний рівень виробництва, характеризують ступінь використання техніки і технології, предметів праці, створюють умови для високої конкурентоздатності та фінансової стабільності.

Отже, персонал підприємства є основним стратегічним ресурсом і безпосередньо впливає на результати діяльності та конкурентоспроможність підприємства [3, с. 243].

Вихідним моментом для оцінювання і прийняття рішень у галузі кадрового потенціалу є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання. Слід зауважити, що з переходом до ринкової економіки аналіз трудових відносин набуває щораз більшої ваги, оскільки робоча сила має вартісну оцінку та є конкурентною на ринку праці. При аналізі кадрового потенціалу вирішують такі завдання: оцінюють трудовий потенціал підприємства і його підрозділів; визначають ступінь відповідності загальноосвітнього та кваліфікаційного складу кадрів та їх структури до сучасного науково-технічного рівня виробництва і його організації; встановлюють забезпеченість виробництва кадрами; визначають ступінь обґрунтованості завдань з підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції; виявляють резерви підвищення продуктивності праці [4, с.116].

Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою здійснюється за допомогою порівняння фактичної чисельності працівників за категоріями із розрахунковими (плановими) показниками і з показниками, що були досягнуті в минулому періоді. Це дає можливість визначити рівень виконання плану (завдання), а також динаміку показників.

Аналіз забезпеченості робочою силою та її використання проводиться в тісному зв'язку з аналізом обсягу виробництва продукції, продуктивності праці, трудомісткості та використання робочого часу. Основними показниками використання трудових ресурсів є дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію та освітній рівень, про витрати робочого часу в людино-днях, людино-годинах, кількість виготовленої продукції або виконаних робіт, а також відомості про рух особового складу підприємства.

Раціональне використання трудових ресурсів відіграє важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня життя населення. Тому від того, наскільки раціонально він сформований, багато в чому залежить економічний потенціал кожного виду економічної діяльності, темпи його розвитку, зростання соціального та культурного рівня життя найманих працівників та роботодавців, становлення повноцінних відносин соціального партнерства. Актуальність раціонального використання трудових ресурсів визначається ще й тим, що в умовах перевищення пропозиції робочої сили над попитом, низької вартості робочої сили, її невідповідності реальній вартості, наявності значних масштабів нерегламентованої зайнятості, важливого значення набуває виявлення резервів підвищення ефективності використання зайнятих у всіх видах економічної діяльності.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч.– закл.] / О.С. Іванілов - К.: Центр учбової літератури, 2009. - 728 с.
3. Покотильська Н. В. Формування кадрового персоналу аграрних підприємств Хмельницької області / Н. В. Покотильська, О. М. Деренко // Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. – Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друк-Сервіс», 2012.- Випуск 20. Том 2. - С. 243-245.
4. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів– господарювання. Підручник. / П.Я. Попович - Тернопіль: Економічна думка, 2001. - 365 с .

Райський Денис Артурович,

студент економічного факультету спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)»

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Гоголь Т.В.