

Вікторія Черкавська

студентка 2 курсу ОС «Магістр»

спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Чикуркова А.Д.**,

д.е.н., професор, завідувач кафедри

менеджменту, публічного управління та адміністрування,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

ПРОГНОЗУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Управління персоналом – це специфічна сфера управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, які входять у певні соціальні групи, трудові колективи . Науковий погляд на управління персоналом формувався і під впливом теорії, яка акцентувала увагу на формуванні менеджерів, які могли б передбачати та формувати людську поведінку, ефективно використовувати талант, здібності людей і створювати організаційний клімат, що сприяв би професійному зростанню людини [4, с. 69].

До загальних принципів він відносить слідуєчи принципи: ефективність, прогресивність, перспективність, комплексність, оперативність, оптимальність, простота, науковість, ієрархічність, автономність, узгодженість, стійкість, багатоаспектність, плановість, винагорода, добір і розстановка, ефективна зайнятість, ротація. Проблема управління персоналом на сучасному етапі знаходиться в центрі уваги керівництва кожного підприємства.

Будь-яка управлінська діяльність на підприємстві значною мірою залежить від того, наскільки вірогідно їх менеджери передбачають далеку й близьку перспективу розвитку, тобто від прогнозування [1, с. 89].

Прогноз - обґрунтована гіпотеза щодо ймовірного майбутнього стану економічних показників, що характеризують цей стан. Прогнозування широко

застосовується на попередніх стадіях розробки стратегічних планів і програм як інструмент наукового передбачення задля отримання додаткової інформації щодо ухвалення тих чи інших рішень. Тобто прогнози застосовуються як плани-орієнтири у різних сферах діяльності підприємства.

Прогнозування чисельності персоналу є необхідною умовою передбачення майбутньої доцільності, приміром розширення виробництва. Таке прогнозування здійснюється, перш за все, з метою кращого обґрунтування відповідних виробничих планів. Воно поділяється на короткострокове і довгострокове [2, с. 44-46].

Прогнозування дозволяє менеджерам підприємств не тільки передбачати далеку та близьку перспективи свого розвитку, а й запропонувати альтернативні шляхи та строки виконання своїх комплексних програм. Комплексна програма — це система взаємозв'язаних між собою за змістом, строком, ресурсами та місцем проведення заходів, дій, які скеровані на досягнення єдиної мети, вирішення загальної проблеми. У комплексній програмі наведені її цілі, шляхи і способи вирішення програмної проблеми.

Прогноз описує сферу і можливості, в рамках яких можуть бути сформульовані реальні завдання та цілі. Розробка прогнозу по кількості персоналу і формування персоналу підприємства — взаємозв'язані в рамках загального планування в межах підприємства, які мають свою специфіку. Розбіжності між ними полягають у тому, що сформований персонал відображає реальну ситуацію по підприємству та втілює прийняті рішення щодо неї, а прогноз — це пошук потенційного, реалістичного, економічно правильного рішення. Прогноз розкриває можливість різних варіантів розвитку, аналізує та обґрунтовує їх. При цьому організація діяльності щодо прогнозування вимагає забезпечення необхідних зустрічних потоків інформації [3, с. 146].

Збільшення продуктивності праці є головним фактором приросту обсягів виробництва та реалізації продукції. Прогнозування тут застосовується для передбачення зміни структури й динаміки продуктивності праці, а також визначенні залежності між кількістю працюючих на вході та продуктивністю,

яку підприємство отримує на виході. Воно виходить з цілей розвитку підприємства, яких необхідно досягти на даному етапі. Тому сутність прогнозу у даному випадку визначається передбаченням змін у системі управління персоналом аграрного підприємства та важливості їх здійснення [4, с. 214-216].

Доцільним буде виконання прогнозу за показниками обсягу реалізованої продукції на одного середньорічного працівника щодо досліджуваного підприємства ТОВ «Оболонь Агро» Чемеровецького району Хмельницької області до 2025р, який продемонструє можливий розвиток продуктивності праці у досліджений період. Для здійснення такого прогнозу нами були використані дані щодо обсягів реалізації продукції за досліджуваний період:

Виконані розрахунки демонструють результати за допомогою яких сформовано прогноз (рис. 1):

Дані прогнозу свідчать, що поруч із зростання чисельності працюючих (рис.3.4) така ж тенденція до щорічного динамічного зростання спостерігається щодо збільшенні обсягів реалізованої продукції на одного середньорічного працівника протягом усього періоду дослідження, тобто якщо у 2011 р. цей показник досягнув позначки 339,5 тис. грн., то за прогнозом уже у 2025 р. сягне 1915,2тис. грн., що більше як у 5 разів.

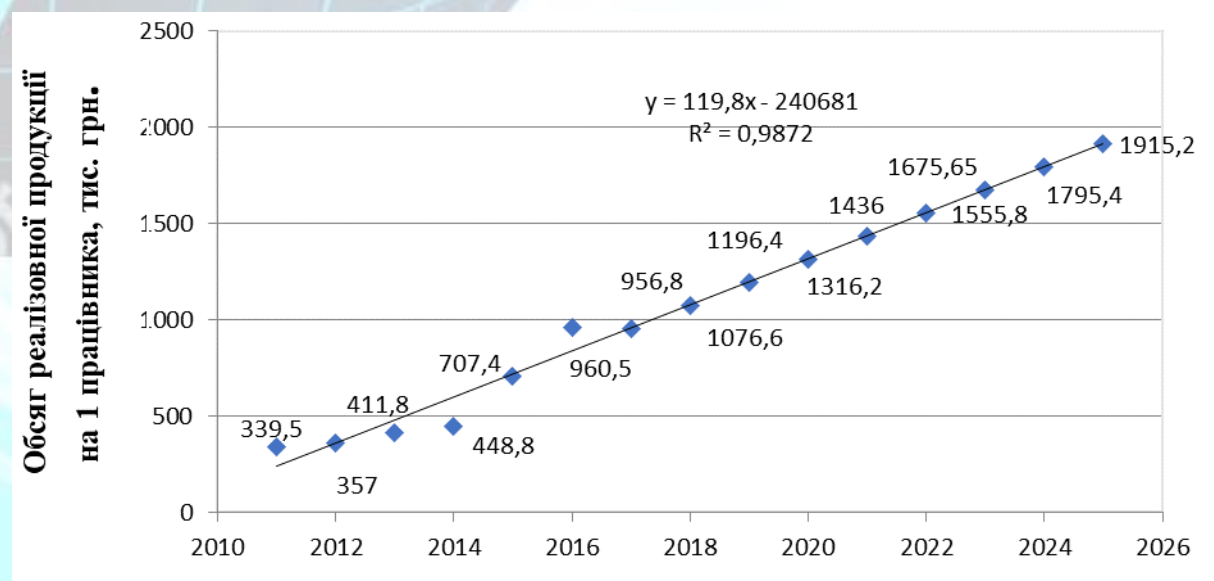


Рис. 1. Прогнозування обсягів реалізації продукції на 1 середньорічного працівника для ТОВ «Оболонь Агро» Чемеровецького району Хмельницької області на період 2017-2025 рр.

Джерело: власна розробка на основі щорічної звітності підприємства

Таким чином, проведене прогнозування засвідчило, що обсяги реалізованої продукції мають тенденцію до зростання. Отже, на підставі вищевикладеного можна зробити висновок про значущість управлінського аспекту прогнозування. Так як його використання у процесі прийняття та постановки планів, дозволяє максимально оптимізувати їх у вигляді прийнятих управлінських рішень, що дозволить підвищити ефективність використання обмежених фінансових та людських ресурсів підприємства.

Список використаних джерел

1. Даниленко, О.А. Методичні підходи до оцінювання ефективності управління персоналом організації / О.А. Даниленко // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 6. – С. 89-94.
2. Димитрова, Л.М. Соціологія управління та організації : навч. посіб. для студ. вищ. навч. заклад. / Л. М. Димитрова ; М-во освіти і науки України, НТУ України КПІ. – 2-е вид., переробл. і допов. – К. : Політехніка, 2005. – 156 с.
3. Таньков К.М. Персонал-технології як ключовий елемент системи менеджменту туристичної організації / К.М. Таньков, Г.М. Чепурда // Бізнес-інформ. – 2012. – № 12. – С. 145-147.
4. Чикуркова А.Д. Стратегічне управління персоналом суб'єктів господарювання в аграрному секторі економіки [Текст]: дис. д.е.н.: / Чикуркова Алла Дмитрівна ; Подільського державного аграрно-технічного університету. - Кам'янець-Подільський, 2011. - 491 арк.