

## **ЕКОНОМІЧНІ ПАРАМЕТРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Розвиток ринкових відносин в Україні пред'являє нові вимоги до функціонування підприємства та управління його ресурсами. Першочергово в управлінні підприємством виступає менеджмент як система управління підприємством. Вона включає такі основні складові, як визначення стратегії та цілей підприємства, розроблення напрямів їх здійснення, контроль за результатами, а також менеджмент персоналу. З метою досягнення позитивного синергетичного ефекту від використання цих чинників, розглядають їх взаємодію та її вплив на діяльність підприємства. Найефективніше це проявляється при використанні системи збалансованих показників. Збалансована система показників є моделлю, за допомогою якої можна сформулювати стратегію і довести її до відома кожного працівника в найбільш послідовній і доступній формі. Основна ідея цієї моделі – надання менеджменту фірми компактної та найважливішої інформації, яка відображає всі грані діяльності організації. Інформація в такій моделі поділяється на чотири блоки, які називаються перспективами: "Фінанси/Економіка", "Ринок/Клієнти", "Бізнес-процеси", "Інфраструктура/Співробітники".

Однак, оцінюючи пріоритети, варто зазначити, що з усіх організаційних ресурсів саме трудовий потенціал є ресурсом, що має найбільші приховані резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації.

Важливими елементами вироблення стратегії управління персоналом є:

- мета діяльності підприємства;
- система планування діяльності підприємства;
- організаційна структура служб управління підприємством;
- критерії ефективності управління підприємством;

- певні обмеження функціональної системи (фінансові, часові, матеріальні, вікові, соціальні);
- доступність, повнота і об'єктивність інформації, що використовують в господарській діяльності;
- освіта та кваліфікація працівників;
- взаємодія із зовнішнім середовищем.

Використовуючи кількісні характеристики витрат, підприємство може прогнозовано вплинути на зростання продуктивності праці, зниження рівня витрат на оплату праці за рахунок підвищення якості продукції та інші показники, визначивши оптимальне зростання майбутнього доходу від використання персоналу. Тому вкладення інвестицій у персонал є ефективним для підприємства, однак при цьому необхідно враховувати, що управління розвитком персоналу можна здійснювати залежно від потреб організації у:

- необхідності нової робочої сили;
- заміщенні визначених посад для реалізації виробничих функцій;
- формуванні необхідних людських ресурсів;
- підготовці персоналу до самоуправління своїм розвитком

Для забезпечення всебічного розвитку персоналу у сучасних умовах кадрова політика підприємства повинна бути зорієнтована на пізнання та використання закономірностей соціальної динаміки і бути корисною як інтересам окремого підприємства, так і держави. Адже саме на державному рівні регулюються такі важливі чинники мотивації персоналу, як мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, соціальний захист від безробіття, а також регулювання попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці за професійними групами.

На підприємствах у системі управління персоналом матеріальне стимулювання працівників займає одне з найважливіших положень. Однак дослідження процесу управління персоналом і системи його мотивації дало змогу виявити низький рівень його результативності та зробити висновок, що в умовах розвитку ринкових відносин уже не достатньо вдосконалення окремих

елементів системи управління персоналом, необхідний комплексний підхід до її здійснення, переорієнтування її на ринок, на споживача. Основою даного підходу є взаємозв'язок індивідуальних результатів праці, їх оцінки та результатів діяльності підприємства. Оплата праці має також відповідати рівню успішності компанії на ринку, тобто здатність колективним результатом праці задовольнити ринковий попит.

Однак суть матеріального стимулювання працівників полягає не тільки у грошовій винагороді результатів праці. Матеріальне стимулювання повинно бути побудоване таким чином, щоб відображати рівень успішності підприємства на ринку товарів і послуг, тобто колективним результатом праці та їхньої здатності задовольняти попит. Таким чином можна досягнути іншого важливого результату: виробити стратегію управління ефективністю і якістю праці працівників на підприємстві, оскільки вона враховує вплив на кінцевий результат роботи підприємства як зовнішніх, так і внутрішніх чинників: організаційно-економічних, соціальних, матеріальні та моральні стимули. У такий спосіб підвищення ефективності виробництва залежить від удосконалення управління ефективністю та якістю праці працівників на підприємстві. Необхідна постійна підтримка відповідності чинників виробництва чинникам якості праці. Отже, у комплексі заходів, що забезпечують відповідність робочої сили характеру і рівню розвитку засобів виробництва, необхідно приділити особливе місце удосконаленню системи матеріального стимулювання працівників, за допомогою якої потрібно забезпечити єдність розвитку виробництва та особистості працівника.

Отже, мотивація, якщо її розглядати комплексно – найважливіший чинник залучення робочої сили вищої якості, збереження найцінніших кадрів, розвитку персоналу організації в умовах оновлення виробництва та швидких змін зовнішнього середовища. Оскільки в основі концепції управління персоналом організації на сьогодні є зростаюча роль особистості працівника, його знання про мотиваційні установки, вміння їх формувати та спрямовувати відповідно до завдань стратегії організації.