

впровадженні нової системи обробки замовлень. Інформаційні витрати при цьому зростуть на 120000 грн (вартість системи). Проте збільшення інформаційних витрат економічно обґрунтоване, тому що витрати замовлень скоротяться завдяки застосуванню нових систем обробки замовлень. Витрати запасів в цілому скоротяться на 82300 грн. Після впровадження нової логістичної стратегії підприємство отримає синергійний ефект у розмірі 243411 грн за перший рік.

У зв'язку з наявністю специфічних особливостей функціонування торговельного підприємства і відсутністю універсальної теорії або системи управління матеріальними запасами і потоками, наявністю у більшості методик напрямів для подальшого вдосконалення, розробка системи управління запасами із застосуванням принципів логістики і методів економіко-математичного моделювання є актуальною і необхідною. Предметом логістичного управління на торговельному підприємстві є оптимізація логістичних потоків, які дозволяють отримати економічний ефект і підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку товарів і послуг.

Література

1. Альбеков А.У. Логистика коммерции / А.У. Альбеков, В.П. Федько, О.А. Митько. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. – 512 с.
2. Амітан В.Н. Логістизація процесів в організаційно-економічних системах / В.Н. Амітан, Р.Р. Ларіна, В.Л. Пілюшенко. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2003. – 73 с.
3. Бауэрсокс Доналд Дж., Клосс Дейвид Дж. Логистика: Интегрированная цепь поставок: Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2001. – 640 с.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ОСНОВНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

Волкова А.

Дніпропетровська державна фінансова академія

Ні одна більш-менш крупна компанія не може обійтися без співробітників. Саме співробітники є основним і найбільш цінним ресурсом і рушійною силою розвитку. Значущість людського чинника в сучасних умовах важко переоцінити. Від того, наскільки ефективно використовуються людські ресурси, залежить процвітання фірми. У зв'язку з цим набувають актуальності дослідження теоретичних, методичних і практичних завдань щодо рішення проблеми підвищення ефективності управління персоналом, тому що саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності. В зв'язку з цим важливо не тільки представляти і контролювати роботу з кадрами, але і шукати нові шляхи для її поліпшення.

Метою роботи є визначення теоретичних положень, критеріїв, показників, моделей та форм ефективного використання персоналу підприємства та розробка методичних і практичних рекомендацій щодо її підвищення.

Отже значення даної проблеми важко переоцінити, адже все зрештою залежить від людей, від їх кваліфікації, уміння і бажання працювати, а тому над дослідженням проблем використання персоналу та оцінки і підвищення її ефективності працювали і працюють чимало науковців та практиків. Значний внесок у розробку теорії і методології управління персоналом у своїх працях зробили такі вітчизняних і закордонних вчені-економісти, як: О.А. Грішнова, О.О. Наумова, О.В. Крушельницька, В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк, О.А. Лук'янихіна, В.О. Лук'янихін, І.О. Кіясова, О.А. Харун та інших. Але, аналіз праць з цієї проблематики дозволяє зробити висновки, що питання підвищення ефективності використання персоналу не отримали ще належного розвитку - вченими не визначено єдиного підходу до методів, показників та критеріїв оцінки ефективності використання персоналу та системи управління, а тому ця проблема потребує подальшої розробки та розвитку з урахуванням сучасних тенденцій в економіці України та національних особливостей її продуктивних сил.

В першу чергу необхідно визначитись, що криється під фразою «ефективне використання персоналу». На мою думку, найбільш повне визначення надає О. Харун, який під використанням персоналу розуміє комплекс заходів, що спрямований на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників [5].

До передумов підвищення ефективності використання персоналу в системі управління підприємством необхідно відносити ефективне застосування інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці; забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці [2, с. 147].

Для виявлення основних резервів підвищення ефективності використання персоналу необхідно, в першу чергу, здійснити оцінку ефективності існуючої на підприємстві системи управління персоналом, що дозволить виявити в цій системі основні проблеми та слабкі місця, вирішення яких і призведе до підвищення ефективності використання персоналу. Сучасні вітчизняні та закордонні науковці та практики пропонує низку теоретико-методологічних підходів щодо проблеми оцінки ефективності використання персоналу. В умовах становлення нових соціально-трудових відносин дуже актуальною є авторська модель оцінки, що пропонує В. Данюк [3] та О.А. Грішнкової та О.О. Наумової, які пропонують сучасні підходи до ефективного оцінювання працівників [1, 2]. Аналізуючи основні моделі оцінки ефективності управління персоналом. Можна дійти висновку, що вона є здебільшого суб'єктивна. На наш погляд, виникнення такої ситуації має дві причини: відсутність виробленої чіткої методики такої оцінки і нерозуміння усієї важливості такої оцінки.

Відсутність єдиного підходу до оцінки ефективності системи управління персоналом, а також їх обмеженість навело на думку про необхідність

розробки проекту механізму проведення комплексної оцінки ефективності використання персоналу. У проекті, що було розроблено, передбачається здійснення наступних заходів: визначення головної проблеми заради якої проводиться дане дослідження, визначення критеріїв за якими буде проведено оцінку та основних показників; розробка механізму проведення комплексної оцінки; збір необхідної інформації; розрахунок основних показників; аналіз отриманих результатів у динаміці; визначити чи відповідають отримані результати цілям та завданням підприємства; виділити основні слабкі місця в існуючій системі використання персоналу; розробка пропозицій щодо підвищення ефективності використання персоналу; розробка проекту реалізації запропонованих рекомендацій. Послідовне виконання цих простих кроків дозволить виявити основні шляхи з підвищення продуктивності, досягнення балансу між кількістю персоналу та виробничою програмою, оптимізації витрат на оплату праці, поліпшення стану трудової дисципліни і мотивувати співробітників до нових досягнень. У підсумку співробітники працюють більш ефективно, витрати скорочуються, фірма процвітає, її позиції на ринку зміцнюються.

Цінність даного проекту полягає в тому, що він може використовуватися для будь-якого підприємстві з метою підвищення ефективності системи управління персоналом.

Таким чином, однією з головних задач є пошук ефективних способів управління персоналом, забезпечуючих активізацію людського чинника, для чого необхідно проводити аналіз діючої в організації системи управління персоналом. Для здійснення подібної оцінки була розроблена і запропонована модель комплексної оцінки ефективності використання персоналу. Також в межах цієї моделі була розроблена система показників, яка дозволяє оцінити не лише кількісні економічні показники ефективності використання персоналу, але і якісні, соціальні та психологічні чинники, такі як задоволеність від роботи, відчуття приналежності до організації тощо.

Література:

1. Грішнова О.А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О.А. Грішнова, О.О. Наумова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Т. Управління персоналом в організаціях. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – С. 42–50..
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. – К.: Кондор. 2003. – 296 с.
3. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
4. Лук'янихіна О.А., Лук'янихін В.О., Кіясова І.О. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації. – [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/VSU/Ekon/2008_1/08loaplp.pdf.
5. Харун О.А. Ефективність використання персоналу в системі управління підприємством – [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vchnu/Ekon/2009_4_1/pdf/078-080.pdf.

Науковий керівник: к.е.н., доцент **Бикова А.Л.**, Дніпропетровська державна фінансова академія.