

управления персоналом можно определить как систематический, четко формализованный процесс, направленный на измерение издержек и выгод, связанных с программами деятельности управления персоналом для соотнесения их результатов с итогами базового периода, с показателями конкурентов и с целями предприятия [4].

Таким образом, в рыночных условиях хозяйствования возникает острая необходимость создания эффективной системы управления персоналом, что позволит обеспечить эффективную экономическую деятельность предприятия, повысить результативность работы предприятия туристического бизнеса и его конкурентоспособность.

ВЫВОДЫ

Эффективное управления персоналом является обязательным условием успешного функционирования и развития современной организации, так как позволяет активно воздействовать на ее текущее состояние, устанавливать направления организационных изменений, выявлять приоритеты стратегического развития. В этих условиях крайне важной и общественно необходимой задачей является разработка научно-обоснованных рекомендаций по кардинальному реформированию управления персоналом. Без них невозможно обеспечить развитие персонала, его достойный вклад в осуществление социально-экономических реформ. Основой этих реформ должны служить адекватные меры для усовершенствования организационной и профессионально-должностной структуры, мотивации и стимулирования труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Данюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці / В. Данюк // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 6. – С. 8-12.
2. Дядечко Л. П. Творчий потенціал трудового колективу підприємства - основа його конкурентноспроможності / Л.П. Дядечко // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2007. – Вип. 23. – Т. 2. – 427с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник для вузів / Ф.І. Хміль. - К. : Академвидав, 2006. - 488 с. - (Альма-матер)
4. Щёкин Г.В. Теория кадровой политики: [моногр.] / Г.В. Щёкин – К.: МАУП, 1997.-176с.

УДК 658.27

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА РІВЕНЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ КОКСОХІМІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Головко В. А.

Обґрунтовано необхідність дослідження впливу менеджменту персоналу на рівень ефективності діяльності коксохімічних підприємств, зокрема вплив факторів менеджменту персоналу. Побудовано карту впливу менеджменту персоналу на ефективність діяльності підприємства. Запропоновано заходи щодо підвищення ефективності діяльності підприємства.

Ключові слова: менеджмент персоналу, ефективність, фактори, коксохімічні підприємства

В умовах гострого конкурентного середовища кожному вітчизняному підприємству для функціонування та розвитку необхідно постійно відшукувати та створювати нові конкурентні переваги, а для цього потрібні кошти, яких повсякчас не вистачає. Найголовнішим шляхом вивільнення коштів є підвищення ефективності діяльності підприємства, що за умови незмінності обсягу ресурсів доз-

воляє збільшити кількість отриманих коштів. Резерви підвищення ефективності діяльності найчастіше знаходяться у внутрішньому середовищі підприємства. Одним із таких джерел є використання людського потенціалу, який реалізовується менеджментом персоналу. Таким чином, дослідження впливу менеджменту персоналу на ефективність діяльності підприємств є актуальним та своєчасним завданням.

Метою статті є обґрунтування необхідності дослідження впливу менеджменту персоналу на рівень ефективності діяльності підприємства.

В попередніх дослідженнях [1] автором було запропоновано та реалізовано метод визначення рівня ефективності діяльності коксохімічних підприємств України за зацікавленими сторонами та критеріями ефективності. В роботах [3; 4] досліджено особливості системи менеджменту персоналу на коксохімічних підприємствах України.

В статті [3] система менеджменту персоналу на досліджуваних підприємствах було кількісно оцінена, що дозволило виокремити найголовніші фактори менеджменту персоналу. Отже для досягнення поставленої мети розглянемо вплив виокремлених факторів менеджменту персоналу на вищезазначені критерії ефективності та зацікавлені сторони.

Для отримання несуперечливих результатів реалізуємо метод канонічних кореляцій відповідно для встановлення взаємозв'язку між групою змінних, що відображають зацікавлені сторони та факторами менеджменту персоналу, та між групою змінних критеріїв ефективності і тими ж факторами менеджменту персоналу. Аналіз проводився в середовищі програми Statistica 8.0. Так канонічна кореляція між змінними зацікавлених сторін та факторами менеджменту персоналу становить 0,8024, яка відповідає кореляції між першими канонічними змінними (зваженими сумами), що дорівнює максимально вилученому канонічному кореню. Це свідчить про наявність сильної залежності між визначеними групами змінних. Для другої пари змінних цей коефіцієнт ще вищий – 0,8221, що відображає сильнішу кореляцію між факторами менеджменту персоналу та критеріями ефективності. Підсумкові результати канонічного аналізу відображені у табл. 1.

Таблиця 1

Підсумкові результати канонічного аналізу

Показники	Групи змінних			
	Перший аналіз		Другий аналіз	
	Зацікавлені сторони в ефективності діяльності підприємств	Фактори менеджменту у персоналу	Фактори менеджменту у персоналу	Критерії ефективності діяльності підприємств
Виокремлена дисперсія	83,0364%	100,000%	81,5026%	100,000%
Загальна надлишковість	29,3071%	32,2251%	30,7679%	36,0563%

Виокремлена дисперсія визначає долю дисперсії, що пояснюється кожної множиною змінних. Це означає, що в першому аналізі фактори менеджменту персоналу пояснюють всю мінливість показників цієї групи, а змінні зацікавлених сторін – 83,04%, відповідно у другому аналізі фактори менеджменту персоналу пояснюють 81,5%, а змінні критеріїв ефективності – 100%. Загальна надлишковість свідчить про долю дисперсії у множині, що пояснюється другою множиною.

Отже фактори менеджменту персоналу обумовлюють майже 30% ефективності зацікавлених сторін, і 36% ефективності за критеріями. Це свідчить, що при реалізації заходів у сфері менеджменту персоналу ефективність зацікавлених сторін може підвищитися на третину, а критерії ефективності збільшать до 36%. Цей внесок є достатньо відчутним, що дає підстави для обґрунтування заходів у сфері менеджменту персоналу.

Наступним етапом канонічного аналізу є визначення статистично значущих канонічних коренів або канонічних змінних.

В першому дослідженні оцінювалося 4 корені по кількості факторів менеджменту персоналу, а в другому – 3 – по кількості критеріїв, що були визнані статистично значущими. За значенням χ^2 -критерію та p -рівню значущості χ^2 -критерія можна точно зазначити, що і в першому, і в другому

аналізі статистично значущими є тільки перші канонічні корені.

Наступним етапом аналізу є визначення міжгрупової кореляції, наданої в табл. 2.

Таблиця 2

Міжгрупова кореляція

Групи змінних	Фактори менеджменту персоналу			
	Фактор розвитку, пристосування та руху персоналу	Фактор забезпечення персоналом підприємства	Фактор винагороди, мотивації персоналу та розвитку підприємства	Фактор управління інтелектуальним капіталом, руху персоналу та системного базису
Зацікавлені сторони				
Інвестори	0,695193	0,145599	0,426816	0,402891
Споживачі й посередники	0,524069	0,035643	0,379423	0,315296
Працівники і профспілки	0,436225	0,187412	0,623282	0,178866
Постачальники та альянси	0,301225	0,219903	0,179633	0,073626
Регулятивні органи і співтовариства	0,513908	0,100455	0,224556	0,191794
Критерії ефективності				
Прибутковість	0,373117	0,235752	0,745253	0,234366
Конкурентоспроможність	0,724470	0,108992	0,431012	0,610875
Продуктивність	0,297881	0,159093	0,679115	0,063626

Як видно з табл. 2 сильна кореляція спостерігається між фактором розвитку, пристосування та руху персоналу та інвесторами, а середній рівень кореляції існує між зазначеним фактором та споживачами й посередниками та регулятивними органами і співтовариствами. У другій групі змінних перший фактор найбільше корелює із критерієм конкурентоспроможності. Другий фактор, на жаль, не має помітних кореляційних зв'язків із досліджуваними змінними. Натомість фактор винагороди, мотивації персоналу та розвитку підприємства сильно корелює із критерієм прибутковості та продуктивності, а середній зв'язок має із інвесторами, працівниками та профспілками. Фактор управління інтелектуальним капіталом, руху персоналу та системного базису має помітний зв'язок із конкурентоспроможністю підприємства. Таким чином, для підвищення ефективності діяльності підприємств коксохімічної галузі України заходи менеджменту персоналу повинні, перш за все, буди орієнтованими на розвиток, пристосування та рух персоналу та винагороду і мотивацію. Особливої уваги заслуговує критерій конкурентоспроможності, адже він корелює із першим та четвертим факторами, які в сумі віддзеркалюють переважно розвиток і рух персоналу, а також – управління інтелектуальним капіталом і пристосування персоналу, що вимагає впровадження комплексу заходів з менеджменту персоналу, орієнтованих на формування нових знань та компетенцій (переважно концептуального характеру) як безпосередньо для навчання персоналу так і для накопичення власного інтелектуального капіталу, а також на розвиток особистих якостей та стимулювання до самонавчання, що сприятиме як підвищенню рівня пристосування так і просуванню персоналу кар'єрними сходами.

Особливої уваги у визначенні змісту канонічних змінних необхідно приділити факторній структурі та канонічним вагам для обох множин, які на відміну від факторних навантажень відображають внесок кожної змінної у значення канонічного кореня. Виходячи із даних табл. 3. можна зробити такі висновки: в першому аналізі структура канонічної змінної визначається переважно інвесторами, так як із цією змінною має місце сильний кореляційний зв'язок. Середній зв'язок спостерігається із всіма іншими змінними крім постачальників та альянсів, що підтверджується її мінімальним внеском у значення канонічної змінної.

Беручи до уваги значення міжгрупової кореляції (див табл. 2), можна стверджувати, що ефективність діяльності підприємства по відношенню до зацікавленої сторони «постачальники

та альянси» (єдиної із досліджуваних) не залежить від менеджменту персоналу підприємства. Щодо факторів менеджменту персоналу, то як в першому аналізі так і в другому аналізі структури канонічних змінних відображає переважно перший та другий фактор, які мають і найбільші внески. Значно менші канонічні ваги має третій фактор, – фактор управління інтелектуальним капіталом, руху персоналу та системного базису – але значення факторних навантажень дозволяє розглядати його як допоміжний внесок у значення рівня ефективності діяльності підприємства як по відношенню до зацікавлених сторін, так і за критеріями. Аналіз виявив повну відсутність впливу фактору забезпечення персоналом підприємства на ефективність його діяльності. В другому аналізі найбільшу кореляцію із канонічним коренем і відповідно найбільший внесок має змінна конкурентоспроможності. Середній рівень зв'язку у кореня із прибутковістю, а слабкий – із продуктивністю. При співставленні факторних навантажень, канонічних ваг та між групової кореляції можна стверджувати, що інвестори, споживачі й посередники та регулятивні органи і співтовариства залежать переважно від першого фактору менеджменту персоналу – розвитку, пристосування та руху персоналу, а ефективність відносно працівників і профспілок залежить від винагороди, мотивації персоналу та розвитку підприємства, що відповідає загальнотеоретичному підходу. Щодо критеріїв ефективності, то необхідно зазначити, що конкурентоспроможність переважно залежить від першого фактору, а частково від четвертого – управління інтелектуальним капіталом, руху персоналу та системного базису. Натомість прибутковість сильно обумовлюється третім фактором, а продуктивність обумовлюється помірно цим же фактором.

Таблиця 3

Факторні навантаження та канонічні ваги

Змінні ефективності діяльності підприємства	Факторна структура	Канонічні ваги	Факторна структура	Канонічні ваги
Перший аналіз				
Інвестори	0,794419	0,524540	-	-
Споживачі й посередники	0,639389	0,229952	-	-
Працівники і профспілки	0,642029	0,294237	-	-
Постачальники та альянси	0,391033	0,022786	-	-
Регулятивні органи і співтовариства	0,572801	0,447394	-	-
Другий аналіз				
Прибутковість	0,698878	0,365934	-	-
Конкурентоспроможність	0,854195	0,740371	-	-
Продуктивність	0,416602	0,268449	-	-
Фактори менеджменту персоналу	Перший аналіз		Другий аналіз	
Розвитку, пристосування та руху персоналу	0,860902	0,662790	0,825758	0,561496
Забезпечення персоналом підприємства	0,066009	0,061783	0,058733	0,057508
Винагороди, мотивації персоналу та розвитку підприємства	0,702304	0,503590	0,722024	0,538980
Управління інтелектуальним капіталом, руху персоналу та системного базису	0,524178	0,136694	0,585196	0,245740

В цілому поєднуючи результати проведених в роботі аналізів можна відобразити таку карту впливу менеджменту персоналу на ефективність діяльності підприємства (рис. 1). Отже, для отримання найбільшого результату щодо підвищення ефективності діяльності досліджуваним коксохімічним підприємствам необхідно перш за все звернути увагу на фактор розвитку, пристосування та руху персоналу, адже він має значний вплив на такі зацікавлені сторони як інвестори, споживачі та посередники, регулятивні органи і співтовариства. Незважаючи на те, що міжгрупова кореляція (а саме ці значення відображені на карті) для споживачів і посередників найменша, а вплив цієї сторони на рівень ефективності вирішальний, збільшення уваги до першого фактору дозволить збільшити ефективність в цілому за рахунок синергетичного ефекту від взаємодії ефективностей сторін. Як було зазначено, перший фактор повністю включає такі функціональні підсистеми як розміщення та адаптація і розвиток персоналу, та частково ряд інших підсистем.

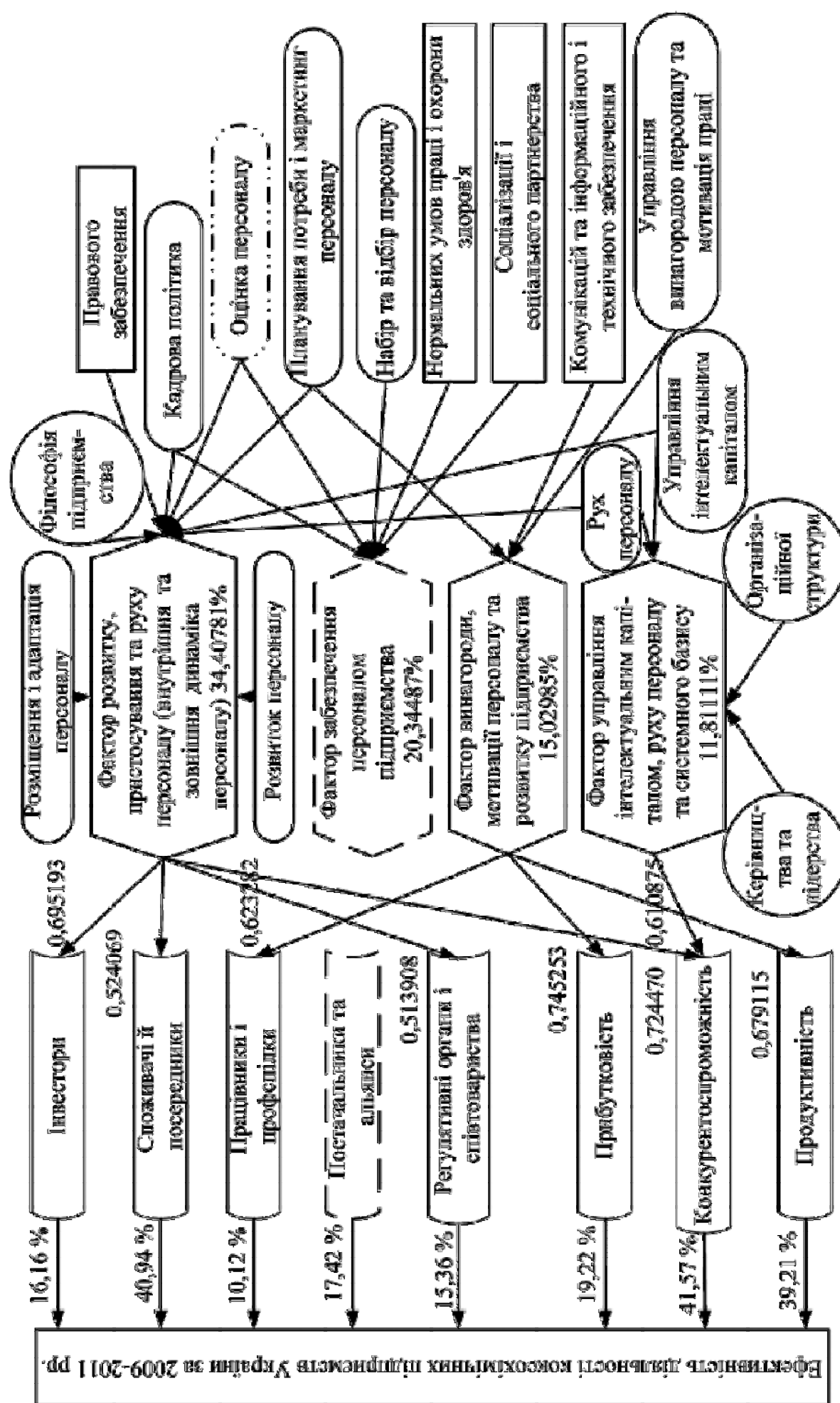


Рис. 1. Карта впливу менеджменту персоналу на ефективність діяльності підприємства

Таким чином, для підвищення ефективності діяльності підприємства з боку зацікавлених сторін необхідно перш за все реалізовувати такі заходи: значне збільшення асигнувань на розвиток персоналу (на успішних підприємствах розвинених країн на це витрачається більше 1% сукупних витрат), диверсифікація методів розвитку та навчання персоналу (більшість досліджуваних підприємств обмежуються формальним підвищенням кваліфікації), формування умов для саморозвитку та вдосконалення працівників; підвищення уваги до нових співробітників, введення особливої посади «коучера із введення до нової роботи», формування максимально доброзичливого та сприятливого для взаємодії мікроклімату на підприємстві. Щодо інших підсистем, які мають значний вплив на рівень ефективності, то варто зупинитися на підсистемі планування потреби та маркетингу персоналу, так як ця підсистема відноситься до першого та третього факторів – найвпливовіших для зацікавлених сторін та критеріїв ефективності. Так, вимагають значного вдосконалення методи маркетингу персоналу, адже зовнішнє середовище пропонує велику кількість послуг рекрутингових компаній, державних закладів та суспільних організацій, що займаються питаннями працевлаштування робітників. Функціональні підсистеми кадрової політики та оцінки персоналу в результаті факторного аналізу було віднесено до першого – найвпливовішого – та другого, який не має ніякого впливу, факторів, що свідчить про гостру необхідність перегляду основних постулатів кадрової політики та методів оцінки персоналу.

Кадрова політики повинна бути більш орієнтованою на потреби працівників, а методи оцінки персоналу вимагають комплексності та результативності. Комплексність передбачає, що оцінка персоналу повинна включати визначення рівня професійно-кваліфікаційних якостей, особистих характеристик і потенціалу працівників, а під результативністю розуміється реалізація відповідних дій на основі отриманих результатів оцінки – подальше просування, навчання, або навіть пониження в посаді, що позитивно вплине на рівень вмотивованості працівників та виступить важливою передумовою дієвої системи кар'єри на підприємства, що, до речі, є основою підсистеми руху персоналу, яка також частиною увійшла до першого фактору.

ВИСНОВОК

Підводячи підсумок, зазначимо, що складна система менеджменту персоналу в результаті факторного аналізу трансформувалася у чотири фактори, з яких значущий вплив на ефективність підприємства відносно зацікавлених сторін та критеріїв ефективності мають три фактори: фактор розвитку, пристосування та руху персоналу (внутрішня та зовнішня динаміка персоналу), фактор винагороди, мотивації персоналу та розвитку підприємства, фактор управління інтелектуальним капіталом, руху персоналу та системного базису. Міра впливу факторів розподілилася відповідно проценту поясненої їм дисперсії. Проведені дослідження дозволили запропонувати ряд заходів менеджменту персоналу із підвищення ефективності діяльності підприємства як відносно зацікавлених сторін, так і критеріїв ефективності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Головка В. А. Визначення структури ефективності діяльності коксохімічних підприємств України / В. А. Головка // Електронне наукове фахове видання Академії муніципального управління «Ефективна економіка». № 10. – 2012.
2. Головка В. А. Особливості системи менеджменту персоналу на вітчизняних коксохімічних підприємствах України / В. А. Головка // Экономические итоги 2012 года: достижения и перспективы // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 1-2 грудня 2012 р. м. Сімферополь. – С. 30–33.
3. Головка В. А. Роль підсистем менеджменту персоналу при забезпеченні ефективності діяльності підприємства / В. А. Головка // Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 21-22 квітня 2011 р. – Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград: КОД, 2011. – Ч. I. – С. 24 – 25.
4. Головка В. А. Сучасна парадигма менеджменту персоналу / В. А. Головка // Управління розвитком // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» 15-16 листопада 2011 р. – Х.: ХНЕУ, 2011. – С. 159 – 162.