

## ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

**Аксентій Т.І.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Петрашак О.О.*

*кандидат економічних наук, доцент,*

*Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича*

### ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Сучасний стиль менеджменту невиробничим персоналом в Україні набуває особливої актуальності, оскільки дозволяє реалізувати, узагальнити широкий спектр питань адаптації індивіда, враховувати особистісний фактор під час побудови системи управління персоналом. Нівелювання проблем менеджменту невиробничим персоналом дозволяє розробляти і застосовувати підходи, що можуть бути застосовані на підприємстві в різних умовах для досягнення очікуваного результату.

Сучасний стан українського менеджменту та його організаційної культури є недосконалим, про що свідчить низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність. Виникає необхідність осмислення існуючих проблем і формування більш адекватної сучасним умовам господарювання моделі вітчизняного менеджменту та його організаційної культури. Тому дослідження в даному напрямку є досить актуальними.

Працівники є найбільшою цінністю підприємства. Найголовнішим фактором зростання ефективності діяльності підприємства є знання працівника, його кваліфікація, творчі здібності. Результати діяльності більшості підприємств свідчать про те, що одним із найважливіших факторів ефективного їх функціонування в сучасних умовах є наявність високопродуктивного стабільного колективу, здатного вирішувати проблеми та досягати поставленої мети. Проблема управління невиробничим персоналом в найближчій перспективі буде знаходитись в центрі уваги керівництва кожного підприємства [1, с. 226].

Питанням дослідження особливостей менеджменту управління невиробничим персоналом в Україні займались такі науковці, як: В. Загрева, М.І. Іванова, О.В. Варяниченко, К.С. Калинець, В.Ю. Лисак, В.В. Ткачук, О.С. Олійник, О.А. Марченко та ін., які досліджували проблеми менеджменту управління персоналом в Україні на сучасному етапі.

Метою роботи є дослідження особливостей українського менеджменту та його організаційної культури управління невиробничим персоналом й формування підходів щодо їх удосконалення.

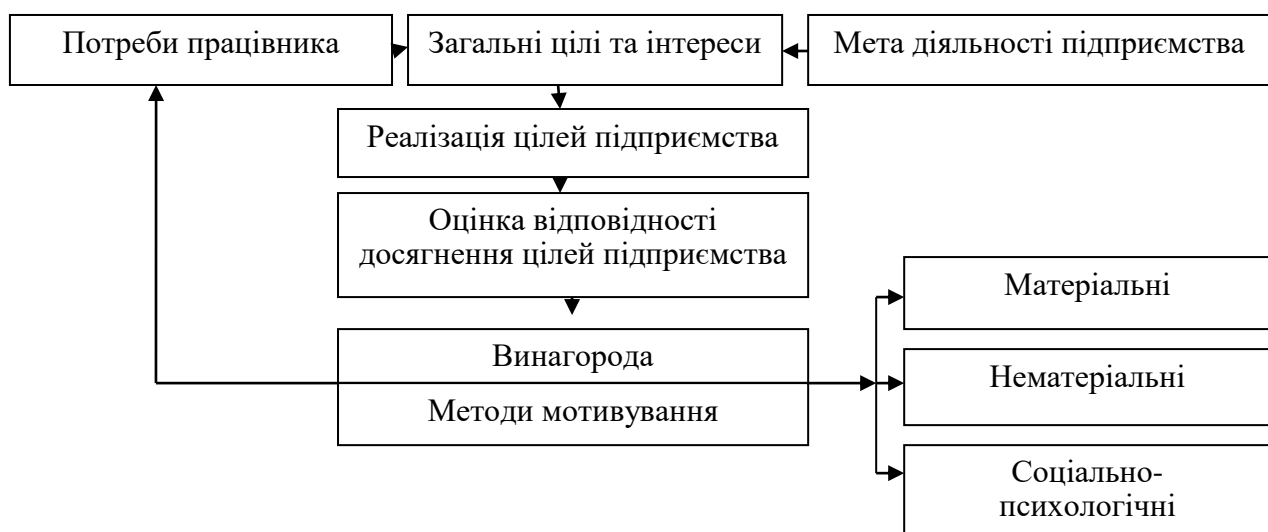
На сучасному етапі в Україні проблемою управління персоналу є вибір методу оцінки невиробничого персоналу та ефективності його використання. Особливість менеджменту персоналом полягає в тому, щоб розроблена політика дозволяла кожному члену колективу відчувати себе учасником управління підприємством.

Проблемним є проведення послідовної політики управлінням невиробничим персоналом, не можна допускати проведення випадкових заходів, оскільки це призводить до того, що управлінням персоналом відходить на кінцевий план при віддаванні переваги комерційним чи технічним рішенням [6, с. 9].

Політика управлінням персоналом призначена допомогти керівникам підприємства пристосуватись до змін, визнаних загальними еволюційними процесами. За таких умов підприємство дійсно зможе функціонувати ефективно. У процесі реалізації політики управлінням персоналом система ефективності невиробничого персоналу не є додатковою, а залишається провідною ланкою в управлінні.

В рамках стратегічного управління виникає нагальна потреба в зміні функціональної моделі управління невиробничим персоналом на підприємстві на підставі власної організаційної філософії, яка ґрунтується на власному досвіді роботи зі своїми працівниками й використанні практики провідних вітчизняних та світових компаній.

«Білі комірці» – службовці, чиновники, працівники апарату управління, фірм (менеджери), інженерно-технічні працівники, працівники розумової праці, які входять до складу т. зв. «невиробничого персоналу» підприємств, організацій, фірм. У розвинутих країнах світу «білі комірці» становлять основну масу працівників, яка кількісно перевищує виробничих робітників («сині комірці»).



**Рис. 1. Загальна модель механізму мотивації персоналу українського підприємства**

Для поліпшення ефективності мотивації «білих комірців» на підприємствах України доцільно:

- поліпшити професійний розвиток персоналу на основі організації професійного навчання;
- поліпшувати професійну майстерність менеджерів;
- посилювати увагу до формування ділової кар'єри;
- підвищити ефективність процесу формування резерву кадрів;
- поліпшувати мотивацію праці персоналу (застосування безтарифної системи оплати праці) [5, с. 79].

В сучасних умовах господарювання оцінка в Україні функціонування системи управління невиробничим персоналом вимагає систематичного досвіду, вимірювання витрат і вигод загальної програми управління персоналом і порівняння її ефективності з ефективністю роботи підприємства за той же період.

У ряді європейських країн отримали розповсюдження центри оцінки управлінського персоналу, діяльність яких полягає у виявленні на підставі спеціального комплексу тестів і вправ потенційних здібностей працівників управління проте такі центри не вільні від недоліків й не гарантують відсутності помилок [2, с. 87].

Крім того, у ринковій економіці важливе значення мають такі економічні показники, як прибуток, продуктивність праці, обсяг продажів, рентабельність, продуктивність праці працівників, співвідношення темпів росту продуктивності праці працівників з темпами росту середньої заробітної плати, фонд оплати праці і зарплатоємкість, витрати на адмінресурс. Єдність економічної і соціальної ефективності роботи з персоналом визнається усіма фахівцями. Як результат діяльності можна при цьому розглядати: обсяг виготовленої продукції, прибуток, а як витрати – фактичний фонд заробітної плати або суму прямих виплат персоналу, відрахувань у централізовані фонди, витрати на соціальні заходи. Такі показники доцільно аналізувати в динаміці за ряд років, а також порівнювати з результатами споріднених підприємств [3, с. 85].

Перш за все, ефективність функціонування системи менеджменту невиробничого персоналу в Україні повинна визначатися її внеском в досягнення організаційних цілей.

До показників для оцінки організаційної ефективності управління невиробничим персоналом підприємства належать: плинність кадрів, співвідношення чисельності управлінського апарату і інших категорій працівників, надійність роботи персоналу, рівномірність завантаження, рівень трудової дисципліни, задоволеність працівника, кількість конфліктів, скарг, нещасних випадків та ін. Наведений склад показників дозволяє оцінити такі основні параметри організації роботи персоналу підприємства, як: економічність, надійність, рівномірність і якість.

Щоб підприємство ефективно працювало, важливо враховувати кожен із зазначених компонентів, по кожному з них повинна досягатися певна мета, що дозволяє судити про організаційний порядок у підприємстві й стан організаційної культури.

До показників оцінки соціальної ефективності управління невиробничим персоналом підприємства в Україні відносяться: стан морально-

психологічного клімату, мотивація, потреби і конфліктність в трудовому колективі; вплив соціальних програм на результативність діяльності працівників і підприємства в цілому; ступінь задоволеності персоналу конкурентноздатністю робочої сили; організацією праці; її продуктивністю і оплатою, роботою підприємства в цілому [3, с. 86]. Крім того, у ринковій економіці важливе значення мають такі економічні показники, як: прибуток, продуктивність праці, обсяг продажів, рентабельність, продуктивність праці працівників; співвідношення темпів росту продуктивності праці працівників з темпами росту середньої заробітної плати; фонд оплати праці і зарплатоємкість; витрати на керівництво [2, с. 88].

Таким чином, успішність управління невиробничим персоналом визначається ефективністю використання трудових ресурсів для реалізації поставлених перед ними цілей, комплексним баченням проблем і цілісним підходом до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками щодо невиробничого персоналу підприємства.

### **Список використаних джерел:**

1. Брадул О.М. Удосконалення менеджменту персоналу на підприємствах гірничозбагачувального комплексу / О.М. Брадул, К.А. Волошина, Г.С. Матвіюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер. : Економічні науки. – 2013. – № 1. – С. 226–229.

2. Загрева В. Управління персоналом у системі менеджменту організацій / В. Загрева // Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки. – 2015. – № 1. – С. 86–90.

3. Іванова М.І. Особливості використання сучасних технологій менеджменту персоналу: теоретичний аспект / М.І. Іванова, О.В. Варяниченко // Економіка та право. Серія : Економіка. – 2016. – № 2. – С. 83–87.

4. Калинець К.С. Стратегії менеджменту персоналу в сучасних умовах розвитку організації / К.С. Калинець // Фінансовий простір. – 2015. – № 2. – С. 328–332.

5. Лисак В.Ю. Менеджмент персоналу підприємств / В.Ю. Лисак, В.В. Ткачук, О.С. Олійник // Причорноморські економічні студії. – 2016. – Вип. 6. – С. 67–70.

6. Марченко О.А. Кадровий менеджмент та мотивація персоналу працівників туристичних підприємств / О.А. Марченко // Агросвіт. – 2016. – № 11. – С. 7–11.

**Балагур Ю.А.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Петрашак О.О.*

*Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича*

## **ПРОБЛЕМИ ТОЧНОГО ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ**

Показник безробіття є одним із ключових показників для визначення загального стану економіки, для оцінки її ефективності. Україна стала однією з тих країн, які найбільше постраждали від фінансово-економічної кризи. Це сприяло загостренню низки проблем, зокрема вплинуло на зростання рівня