

СУЧАСНІ ІНДИКАТОРИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМЕРЦІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

СОВРЕМЕННЫЕ ИНДИКАТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

MODERN INDICATORS OF THE EFFICIENCY OF USING OF SOCIAL INSTRUMENTS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF COMMERCIAL ORGANIZATION

Анотація. Виокремлено та проаналізовано сучасні індикатори ефективності використання соціального інструментарію управління персоналом комерційної організації, такі як: активне пропонування працівниками заходів щодо стратегії розвитку, зниження витрат на управлінський апарат. У сукупності з іншими індикаторами вони формують таку систему управління людськими ресурсами, що задовольняє як внутрішньоорганізаційні кадрові потреби, так і необхідність розвитку людського капіталу на рівні суспільства. Керівникам комерційних організацій спільно зі службами управління персоналом доцільно використовувати розглянуті індикатори у практичній діяльності та створенні системи соціально відповідального менеджменту.

Аннотация. Выделены и проанализированы современные индикаторы эффективности использования социального инструментария управления персоналом коммерческой организации, такие как: активное предложение работниками мер по стратегии развития, снижение расходов на управленческий аппарат. В совокупности с другими индикаторами они формируют такую систему управления человеческими ресурсами, которая удовлетворяет как внутриорганизационные кадровые потребности, так и необходимость развития человеческого капитала на уровне общества. Руководителям коммерческих организаций совместно со службами управления персоналом целесообразно использовать рассмотренные индикаторы в практической деятельности и создании системы социально ответственного менеджмента.

Abstract. Modern indicators of the effectiveness of using the social instruments of human resources management of commercial organization are identified and analyzed, such as: actively offering employees measures for development strategy, reducing the costs of management apparatus. In combination with other indicators, they form a system of human resource management that satisfies both internal organizational HR needs and the need for human capital development at the level of society. It is advisable for the CEOs and HR managers to use these indicators in the practical work and for creation a social responsible management system.

У сучасних умовах суспільних та інституційних трансформацій значно актуалізується проблема отримання максимальної віддачі від усіх наявних у комерційної організації ресурсів, зокрема і людських. На нашу думку, ефективність управління людськими ресурсами значною мірою визначається ефективністю соціального інструментарію управління персоналом.

Виходячи зі сутності понять «ефект», «ефективність», «ефективність управління» й «ефективність управління персоналом», розглядатимемо ефективність соціального інструментарію управління персоналом як співвідношення одержаних кількісних і якісних результатів, що стосуються формування людського капіталу, підвищення конкурентоспроможності та забезпечення сталого розвитку комерційної організації, до затрачених матеріальних (насамперед матеріально-технічних і фінансових) та нематеріальних (насамперед інтелектуальних, емоційних і часових) ресурсів. Відповідно ефективність соціального інструментарію управління персоналом доцільно визначати за кількома індикаторами: зростанням продуктивності праці, покращенням якості продукції, зниженням кількості виробничих конфліктів, покращенням морально-психологічної атмосфери, підвищенням швидкості й ефективності внутрішньоорганізаційних комунікацій, зниженням рівня плинності кадрів,

зростанням лояльності працівників до комерційної організації, активним пропонуванням працівниками заходів щодо стратегії розвитку, зниженням витрат на управлінський апарат.

Серед перерахованих індикаторів сьогодні особливо актуальними є два останні індикатори. Так, індикатор ефективності використання соціального інструментарію управління персоналом «Активне пропонування працівниками заходів щодо стратегії розвитку комерційної організації» є новим для вітчизняного бізнесу та мало дослідженим у науковому середовищі.

Залучення працівників до стратегічного планування має на меті, окрім усього іншого, досягнення таких цілей:

- зробити процес планування максимально відкритим для внутрішніх стейкхолдерів;
- зменшити опір майбутнім змінам;
- забезпечити зрозумілість розроблюваних цілей і завдань стратегії для їх безпосередніх виконавців, тобто працівників;
- сформувати зацікавленість працівників у реалізації стратегії;
- підвищити лояльність працівників до організації;
- нематеріально мотивувати працівників через визнання важливості їх пропозицій і напрацювань до стратегії.

Планування, зокрема визначення бачення та пріоритетів, цілей і завдань стратегії, – це етап роботи, на якому усі партнери мають розкрити свою креативність. Формулювання бачення і пріоритетів розвитку комерційної організації відбувається після погодження результатів аналізу внутрішнього і зовнішнього середовища (зокрема, SWOT-аналізу). Соціальні партнери, які входять до складу стратегічної групи, мають підтримувати процес вибору пріоритетів таким чином, щоб соціальний і технократичний підхід (якщо виникне відмінність у підході до пріоритетів) залишилися у рівновазі [1, с. 54]. Визначаючи стратегічні пріоритети, необхідно використати результати вивчення думок працівників, партнерів і споживачів.

До стратегічної групи мають входити працівники, які відповідають вимогам певним вимогам (рис. 1). Натомість, давати пропозиції щодо стратегії розвитку комерційної організації можуть усі працівники за визначеною підприємством процедурою.



Рис. 1. Вимоги до особистих якостей працівника для участі в робочій групі з розробки стратегії комерційної організації

Джерело: розроблено автором.

Індикатор активного пропонування працівниками заходів щодо стратегії розвитку комерційної організації, як правило, тісно пов'язаний із високим рівнем професійної підготовки всіх категорій працівників. Чим вищий освітньо-професійний рівень персоналу комерційної організації та його потенціал до навчання та розвитку, тим істотніше проявлятиметься цей індикатор.

Зниження витрат на управлінський апарат є результатом комплексного використання соціальних інструментів управління персоналом, зокрема в частині формування команди та розвитку лідерства, посилення участі працівників в управлінні комерційною організацією, налагодження зворотного зв'язку, консультування та коучингу, розвитку інформаційної системи людських ресурсів. Зазначений індикатор свідчить про високу внутрішню відповідальність колективу за досягнення спільного результату, підвищення ефективності та забезпечення сталого розвитку. При цьому працівники володіють навичками самоорганізованості, що зменшує потребу у їх «контролерах» і знижує витрати на управлінський апарат. Зекономлені таким чином кошти можна спрямувати на додаткове стимулювання працівників, їх навчання та розвиток.

На нашу думку індикатор зниження витрат на управлінський апарат свідчить про найвищий рівень розвитку соціального інструментарію управління персоналом комерційної організації. Отримання такого результату можливе лише за умови досягнення мети соціального інструментарію – формування людського капіталу працівників і забезпечення сталого розвитку підприємства.

Отже, розглянуті сучасні індикатори ефективності соціального інструментарію управління персоналом у сукупності формують таку систему управління людськими ресурсами, що задовольняє як внутрішньоорганізаційні кадрові потреби, так і необхідність розвитку людського капіталу на рівні суспільства.

Література

1. Партиципативне стратегічне планування в органах місцевого самоврядування : посібник для об'єднаних територіальних громад / Мірослав Ольчак. Варшава : Фонд Розвитку Місцевої Демократії (Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej), 2017. 104 с.

УДК: 330.341

Єлизавета Зубко

студентка 3-го курсу, спец. 6Е02 «Економіка підприємства», ФЕтаУ
ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана»,
elizavetazubko24@gmail.com

Геннадій Хмурковський

к.е.н., доцент кафедри комерційної діяльності та логістики
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»,
khn.henn@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ВІРТУАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

ОСОБЕННОСТИ СОЗДАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ВИРТУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

FEATURES OF ESTABLISHMENT AND FUNCTIONING OF VIRTUAL ENTERPRISES

Анотація. Розкрито сутність та причини створення віртуальних підприємств. Досліджено основні переваги та недоліки віртуальних підприємств. Досліджено особливості і специфіку діяльності віртуальних організацій в умовах впливу чинників інформаційної економіки.