

НАПРЯМ 5. МЕНЕДЖМЕНТ

Бензарь А.С.

доцент,

Західнодонбаський інститут Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна академія управління персоналом»

Демидов М.О.

студент,

Західнодонбаський інститут Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна академія управління персоналом»

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-602-0-22>

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах нестабільного ринкового середовища, посилення конкуренції та динамічних змін споживчого попиту, роль людського капіталу стає визначальною для забезпечення життєздатності промислових підприємств. Особливо гостро це питання стосується харчової галузі, де від якості управління трудовими ресурсами залежить не лише прибутковість, а й конкурентоспроможність продукції на внутрішньому та зовнішньому ринках. Актуальність теми зумовлена необхідністю трансформації традиційних методів кадрового менеджменту у цілісні механізми управління саме ефективністю використання персоналу, що включає оптимізацію витрат, розвиток трудового потенціалу та адаптацію до зовнішніх ризиків.

На основі теоретичного узагальнення праць вітчизняних науковців (Ганзи І.В., Наборки Р.М., Савіної Г.Г. тощо), під «управлінням ефективністю використання персоналу» пропонується розуміти комплексний процес, що поєднує

планування, організацію та стимулювання праці з одночасною оцінкою результативності за кадровими, соціальними, економічними та фінансовими індикаторами.

У межах дослідження було оцінено стан використання трудових ресурсів на провідних підприємствах галузі Дніпропетровської області. Аналіз продемонстрував значну полярність результатів.

ПрАТ «Дніпровський олійноекстракційний завод» демонструє позитивну динаміку: зростання чистого доходу на 25,78% у 2024 р. та підвищення продуктивності праці на 2,79%. Підприємство активно інвестує у соціальні заходи та навчання працівників.

ТОВ «Олійний дім», навпаки, опинилося у кризовому стані: у 2024 р. чисельність персоналу скоротилася на 99,18% порівняно з попереднім роком, що супроводжувалося фактичним припиненням виробничої діяльності та від'ємною рентабельністю управління.

Для подолання кризових явищ та стабілізації розвитку промислових підприємств розроблено вдосконалений механізм управління ефективністю використання персоналу. Цей механізм базується на системному підході та являє собою комплексну систему взаємопов'язаних компонентів, що враховують динаміку ринкового середовища. Його функціонування орієнтоване на створення умов для розвитку трудового потенціалу працівників та отримання економічного ефекту в довгостроковій перспективі [5; 6].

Ключовими компонентами цього механізму є такі складові:

1. Соціальна складова: мотивація та безпека.

Цей компонент зосереджений на людиноцентристському підході до управління. Так, гнучкі системи мотивації передбачають поєднання матеріальних стимулів (заробітна плата, премії) із нематеріальними чинниками, такими як соціальні гарантії та можливості для професійного зростання. Ефективна мотивація безпосередньо впливає на стабільність кадрового складу та залученість працівників до досягнення цілей підприємства.

Забезпечення безпечних умов праці є критично важливим для промислового сектору. Це включає модернізацію робочих місць для зменшення кількості небезпечних факторів та впровадження заходів із запобігання виробничому травматизму. Створення комфортного соціально-психологічного клімату в колективі сприяє підвищенню інтенсивності та якості праці [3].

2. Технологічна та інноваційна складова: модернізація та компетенції.

Впровадження новітніх технологій вимагає відповідної адаптації кадрового потенціалу. Автоматизація робочих місць спрямована на підвищення продуктивності праці та зниження витрат на виробництво продукції. Це дозволяє оптимізувати робочий час і скоротити терміни виконання завдань.

Підготовка кадрів передбачає організацію систематичного навчання та підвищення кваліфікації співробітників для роботи з сучасним устаткуванням. Розвиток нових знань та професійних навичок є інструментом забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах нестабільної економіки [7].

3. Економіко-інформаційна складова: моніторинг та прозорість.

Забезпечує фінансове обґрунтування та аналітичну підтримку управлінських рішень. Моніторинг витрат на персонал включає детальний аналіз фонду оплати праці, витрат на соціальні заходи та професійний розвиток. Раціональне управління фінансовими ресурсами дозволяє порівнювати видатки на персонал із реальними результатами діяльності підприємства.

Прозорість обміну даними базується на створенні якісної інформаційної бази, доступної для керівництва та працівників. Забезпечення доступу до необхідної інформації про результати праці та стратегічні цілі сприяє оперативності прийняття управлінських рішень та зменшенню конфліктності [6].

Впровадження такого механізму дозволяє промисловим підприємствам не лише виявляти приховані резерви продуктивності, але й здійснювати системний аналіз чинників впливу, формуючи сприятливі умови для довгострокового розвитку [1; 4].

Отже, управління ефективністю використання персоналу є фундаментом фінансової стабільності промислових підприємств. Практичне впровадження запропонованого механізму на підприємствах харчової промисловості дозволить не лише підвищити продуктивність праці (як це підтверджено на прикладі «Дніпровського олійноекстракційного заводу»), а й нейтралізувати негативний вплив зовнішніх економічних чинників. Стратегічне значення має перехід від простого обліку кадрів до активного формування та реалізації їхнього трудового потенціалу через системну оцінку та інноваційні методи стимулювання.

Література:

1. Ганза І.В. Теоретико-методичні аспекти впливу управління персоналом на ефективність системи управління підприємством. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2011. Вип. 1 (19). С. 98–103.
2. Зіновська С.І. Методичний інструментарій оцінки результативності механізму управління ефективністю використання персоналу підприємств харчової промисловості. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2018. №2. С. 56–63.
3. Калина А.В. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці як чинник гідної праці. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2015. №2. С. 144–147.
4. Наборка Р.М. Управлінські аспекти ефективного використання персоналу підприємства. *Моделювання регіональної економіки*. 2013. №2 (22). С. 129–134.
5. Омеко А.В. Зовнішні та внутрішні чинники впливу на рівень ефективності управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 68.
6. Савіна Г.Г., Скібіна Т.І. Фактори зовнішнього та внутрішнього впливу на рівень ефективності управління підприємством. *Ефективна економіка*. 2016. №12.
7. Шаповал О.А. Місце оцінювання в системі управління персоналом підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 10. С. 550–553.