

економікою соціальні проблеми колективу підлягають певному державному регулюванню. З цією метою на підприємствах розробляються плани соціального розвитку, які містять такі показники: підвищення доходів і якості життя працівників, вдосконалення трудового потенціалу, поліпшення житлово-побутових умов працівників, забезпечення високої продуктивності праці.

В процесі трудової діяльності персоналу основні соціально-економічні результати можуть виражатися обсягом, складом та якістю продукції, товарів і послуг, умовами та безпекою праці, рівнем заробітної плати, наявністю прогулів і втрат робочого часу, кількістю конфліктів, скарг, страйків та іншими соціально-трудовами показниками. Основні показники плану соціального розвитку колективу включаються в колективний договір і виробничий план підприємства. Це програма діяльності адміністрації підприємства, громадських організацій з метою поліпшення соціального портрета колективу [3].

Отже, необхідність в управлінні процесом адаптації незаперечна через те, що статистичні дані багатьох організацій говорять про особливо високий відсоток звільнень, що припадають на перший місяць роботи нових працівників. Також більшість нещасних випадків припадає на початку роботи нових працівників в організації.

Використані джерела

1. Баденіна О.О. Значення процесу адаптації для ефективного управління персоналом / Управління розвитком: зб. наук. праць. Харків: ХНЕУ, 2016. С.32.
2. Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. Менеджмент персоналу : навч. посібник. К.: КНЕУ, 2014. С. 122
3. Пушкар З. М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2017.

Целеп Михайло

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Ілляш І.Д.)

ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективність управління персоналом в умовах посилення конкуренції слід розглядати через призму ефективності діяльності підприємств та передумов стійкого розвитку підприємства.

Визначення ефективності управління персоналом здійснюється за показниками, які характеризують як ефективність трудової діяльності працівників, так і ефективність виконання окремих кадрових функцій та

процесів. Показники ефективності трудової діяльності працівників згідно з поширеними науковими позиціями об'єднані у три методичних підходи, згідно з якими ефективність управління персоналом відображується, по-перше, через кінцеві результати діяльності працівників; по-друге, через результативність, якість та складність праці; і, по-третє, через показники соціальної ефективності [3, с. 35].

Економічна ефективність системи менеджменту персоналу передусім розглядається як ступінь досягнення поставлених цілей, рівень продуктивності праці персоналу. За М. Виноградським [2, с. 35], економічна ефективність менеджменту персоналу оцінюється за: показниками ефективності управлінського потенціалу; вартістю кадрової програми на одного працівника. За Л. Балабановою [1, с. 218], показниками для оцінки економічної ефективності управління персоналом підприємства є:

1. Співвідношення витрат, необхідних для забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, і результатів, отриманих від їхньої діяльності.

2. Відношення бюджету підрозділу підприємства до чисельності персоналу цього підрозділу.

3. Вартісна оцінка розходжень у результативності праці (визначається різницею оцінок результатів праці кращих і середніх працівників, що виконують однакову роботу).

Дані показники орієнтують працівників на виконання планових завдань, раціональне використання робочого часу, поліпшення трудової і виконавської дисципліни і, в основному, спрямовані на удосконалення організації праці.

Підвищення загальної продуктивності, продуктивності праці, рентабельності, зростання маси прибутку, виконання планів виробництва товарної продукції, збільшення реалізації – усі ці показники відображають загалом високий рівень управління підприємством в цілому і зокрема високий рівень менеджменту персоналу. Оскільки менеджмент персоналу впливає на загальну ефективність діяльності підприємства, визначення цих показників є надзвичайно важливою складовою аналізу системи ефективності діяльності підприємства.

На думку Редьки О. та Галушак О., у питанні оцінки ефективності системи управління персоналу важливо визначити зведені витрати на менеджмент персоналу, а тому для визначення ефективності роботи різних груп працівників потрібно розраховувати індивідуальні показники [5, с. 78]. Цими авторами пропонується розраховувати економічну ефективність роботи з управління персоналом через відношення обсягу прибутку підприємства, отриманого внаслідок удосконалення системи менеджменту персоналу, до обсягу витрат, потрібних для формування та підтримання роботи з управління

персоналом.

Використані джерела

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом 2-ге вид. Навч. посіб. К.: ЦУЛ. 502 с.
3. Герасименко О., Герасименко Г. Ефективність управління персоналом на малому підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. Економіка, 2015. 7(172). С. 29-36. DOI: dx.doi.org/ 10.17721/1728-2667.2015/172-7/4.
4. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90.
5. Редьква О. З., Галушак О. Я. Комплекс показників оцінювання ефективності системи управління персоналом машинобудівних підприємств. Вісник Хмельницького національного університету, 2012. № 3. Т. 1. С. 73-80.

Чудінович Катерина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Коцур А. С.)

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Процес становлення ринкової економіки в Україні, а також поява власників підприємств зумовила зростання ролі соціального страхування, яке сьогодні характеризується осмисленням досвіду роботи фондів соціального страхування (Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Фонду соціального страхування, Пенсійного фонду), вдосконаленням їх роботи стосовно більшого охоплення соціальних ризиків та вдосконаленню страхових виплат.

Недоліки схеми управління фондами соціального страхування, їх збільшені штати, випадки нецільового використання коштів соціального страхування вимагають зміни підходів до управління соціальним страхуванням.

Даній проблемі в науковій літературі приділяється значна увага. Питання удосконалення соціальної сфери, соціального страхування в умовах ринкової економіки вивчається багатьма авторами, а саме: Серватинська І. М., Губар О. Є., Вигівська І. М., Шеврикуко А. А., Чепець О. Г., Януль І. Є. тощо.

Сьогодні для вирішення даних проблем у соціальній сфері, держава повинна запровадити та використати необхідні шляхи удосконалення соціальної сфери та покращити політику соціального захисту громадян України