

УДК 331

Омельяненко О.П.

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ

У статті проаналізовано роль та значення трудових ресурсів у забезпеченні ефективності роботи будівельного підприємства.

Ключові слова: трудові ресурси, ефективність, будівельне підприємство.

АННОТАЦИЯ

В статье проанализирована роль и значение трудовых ресурсов для обеспечения эффективности работы строительного предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, эффективность, строительное предприятие.

ANNOTATION

The article analyzes the role and importance of human resources to ensure the efficiency of the construction company.

Keywords: human resources, efficiency, construction company.

Актуальність. Сучасні тенденції розвитку ринкових відносин в Україні привели до формування нових поглядів під час здійснення управління на будівельних підприємствах. Управління трудовими ресурсами в межах новітніх підходів розглядається як важіль, що сприятиме здійсненню результативного управління, рівень якого можливо виміряти відповідними показниками соціального та економічного характеру. Однак ілюстративнішим вважається комплексний підхід до визначення ефективності управління трудовими ресурсами, в основу якого покладено розробку соціально-економічного показника ефективності.

Отже, визначення методологічних та теоретичних засад ефективного управління трудовими ресурсами є актуальним і потребує подальших розробок.

Метою цієї статті є визначення основних чинників, які тією чи іншою мірою впливають на ефективність управління трудовими ресурсами будівельного підприємства.

Завдання. Узагальнити окремі теоретичні аспекти категорій «ефективність», «трудові ресурси», а також проаналізувати управління трудовими ресурсами на будівельних підприємствах, розкрити зміст складових ефективного управління трудовими ресурсами та визначити показники ефективності, розглянути ефективність управління трудовими ресурсами як сукупність соціально-економічних чинників і аспектів.

У роботі над матеріалом було застосовано методи аналізу, синтезу, узагальнень, порівнянь.

Виклад основного матеріалу. Серед проблем теорії і практики менеджменту центральне місце відводиться комплексу проблем, пов'язаних з

організаційною діяльністю керівника. В будь-якій організації ця складова відіграє важливу роль. Оскільки керівництво набуває такої важливої практичної ваги, його постійне дослідження і розвиток об'єктивно виступають головною і водночас досить складною проблемою теорії управління. Стабільність діяльності виробничих організацій значною мірою зумовлюється розвитком менеджменту, який має орієнтуватися на нові механізми активізації трудової поведінки колективів, впровадження сучасних методів керівництва. Управлінська діяльність специфічна за своїм змістом і функціями, забезпечення її ефективності безпосередньо залежить від розуміння того, що створює передумови її впорядкування та розвитку.

Основна мета управління трудовими ресурсами – поєднання в межах кадрової політики організації ефективного планування потреби в трудових ресурсах, науково обґрунтованої та застосованої практично оцінки персоналу, планування кар'єрного росту, ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку здібностей працівників, результативного контролю та оптимального вирішення завдань, які визначаються вимогами ринку.

Управління трудовими ресурсами – це наука і практика керівництва трудовими ресурсами, яка є, у свою чергу, однією з функцій управління та має таку специфіку: працівники мають інтелект, їхня реакція на зовнішню дію емоційно усвідомлена. Отже процес взаємодії між організацією та працівником є двобічним, працівники схильні до постійного вдосконалення та саморозвитку, що є найбільш важливим та довготривалим джерелом підвищення ефективності діяльності організації, люди приходять до організації усвідомлено, з чітко визначеною метою та очікують від організації допомоги або можливості реалізації цієї мети. Отже, задоволеність працівника є такою самою необхідною умовою, як і задоволеність організації.

Науковці зауважують також, що управління трудовими ресурсами організації – складний та специфічний процес. З цим уточненням ми погоджуємося, тому що трудові ресурси є найскладнішим для управління ресурсом за рахунок того, що кожна людина є цілісна, неповторна, яка має особисті соціально-психологічні якості та характерологічні особливості.

Стосовно цього погляду, під управлінням трудовими ресурсами деякі автори розуміють процес планування, підбору, оцінки, безперервної освіти кадрів, спрямований на їх раціональне використання та підвищення ефективності діяльності організації.

Варто також зауважити, що майже всі дослідники пов'язують управління трудовими ресурсами з терміном "ефективність", "ефективність використання", "ефективність діяльності організації", "ефективність використання трудових ресурсів" тощо.

До нашого часу дослідники сформували чимало наукових підходів до визначення ефективності, але це питання створило й багато суперечностей між теоретиками.

Ухвалюючи рішення про ефективність або неефективність управління організації, варто виокремити економічну, організаційну та соціальну ефективність.

Економічна ефективність управління відображає економічні результати діяльності організації за конкретної системи управління.

Організаційна ефективність управління характеризує якість побудови організації, її системи управління, прийняття управлінських рішень, реакцію системи управління на стреси, конфлікти, організаційні зміни та ін.

Соціальна ефективність управління відображає вплив управління на процеси формування професійних характеристик працівників, формування корпоративного духу, відповідного психологічного клімату в колективі, атмосфери захищеності і причетності до цілей організації, перспектив розвитку соціальних інститутів тощо [2].

Ефективність управління можна визначати за показниками, що відображають вплив на досягнення виробничо-господарських результатів та задоволення потреб ринку: продуктивність праці, співвідношення темпів росту продуктивності праці та темпів росту фонду оплати праці, рівень задоволення потреб споживачів тощо [3].

Визначення ефективності не може бути повним без розкриття змісту продуктивності діяльності, яка є однією з основних складових ефективності управління трудовими ресурсами. За часи виникнення економічної теорії було доведено, що діяльність, яка містить елементи новизни, креативності, творчого підходу, значно ефективніша для зростання добробуту людей, ніж діяльність виконавців за розробленою технологією. У працях з економічної історії наводяться приклади підвищення продуктивності праці під впливом нових технічних та організаційних ідей. Ознаку продуктивної праці встановив Ф. Кене. Продуктивною є праця, яка створює "чистий продукт".

Інший визначний теоретик А. Сміт дав ширше визначення продуктивності праці. Він вбачав "джерело збільшення багатства у суспільнокорисній праці, яка спрямована на виробництво матеріальних благ". Тільки таку працю А. Сміт вважав виробничою. Такої ж думки дотримувався К. Маркс. Але те, що теоретики розуміли під продуктивністю праці, не має адекватного кількісного вираження, оскільки продуктивність праці вимірювалася кількістю продукції за одиницю часу, а не ступенем участі у виробництві додаткового продукту.

Нині немає єдиного підходу до проблеми вимірювання ефективності роботи трудових ресурсів. Це пов'язано з тим, що важко визначити ефективність управління трудовими ресурсами. Складність полягає в тому, що процес діяльності трудових ресурсів тісно пов'язаний не лише з виробничим процесом і його кінцевими результатами, а також із соціальним життям суспільства, економічним розвитком підприємств та ін. Аналіз наукових концепцій дає змогу виокремити три методичні підходи до оцінки ефективності управління [1].

Прихильники першого підходу вважають, що персонал підприємства є сукупним суспільним працівником, що безпосередньо впливає на виробництво, тому кінцеві результати виробництва мають слугувати критеріальними показниками ефективності трудових ресурсів.

Прихильники другого підходу до оцінки ефективності роботи трудових ресурсів вважають, що критеріальні показники мають віддзеркалювати результативність, якість і складність живої праці чи трудової діяльності.

Прихильники третього підходу вважають, що ефективність роботи трудових ресурсів значною мірою визначається організацією його роботи, мотивацією праці, соціально-психологічним кліматом у колективі, тобто більше залежить від форм і методів роботи з трудовими ресурсами [2].

Оцінка ефективності управління трудовими ресурсами є складним багатоаспектним питанням. У загальному вигляді ефективність управління трудовими ресурсами можна ототожнювати з успішністю організації під час здійснення персоналом зусиль для досягнення певної мети.

Ефективність управління трудовими ресурсами на підприємствах будівельної галузі необхідно оцінювати за допомогою системи соціально-економічних показників, яка має відповідати таким вимогам: відображати повноту й вірогідність досліджених даних, висвітлювати результати управлінських рішень як у кількісних, так і в якісних вимірюваннях, охоплювати показники, на які управлінські рішення прямо впливають, відповідати цілям оцінки, забезпечувати співмірність результатів управління з витратами на їх отримання, усі показники повинні відображати не лише досягнутий рівень, а й динаміку їхніх змін, враховувати організаційну структуру підприємства, відповідати вимогам ефективності діяльності підприємства.

Відсутність комплексного показника, який задовольняє такі вимоги та дає змогу визначити соціально-економічну ефективність управління трудовими ресурсами, робить вимірювання за окремими групами економічної й соціальної ефективності обмеженим і не дає повного уявлення про результативність керівництва. Варто також зауважити, що комплексний показник ілюструватиме синергетичний ефект від впливу економічних та соціальних чинників на процес керівництва трудовими ресурсами на підприємстві.

Найбільший успіх господарювання (діяльності) досягається тоді, коли всі функціональні підсистеми управління персоналом узгоджені в часі та просторі й застосовуються одночасно.

Таким чином, можна зробити висновок, що практичне застосування належної системи управління персоналом має спиратись на сучасну концепцію та відповідну стратегію менеджменту. Одним з важливих етапів реалізації вибраної системи управління персоналом є практичне здійснення набору необхідних фірмі категорій працівників.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посіб. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
2. Белановский С.А. Факторы эффективности управленческого труда в промышленности: монография. – М.: Наука, 1988. –168 с.
3. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 303 с.
4. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства: підручник.– К.: КНЕУ, 2009. – 528 с.

Отримано: 20.08.2014