

Громов Артур,
здобувач вищої освіти ОС «Магістр»
спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Бочарова Н. О.**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний
університет імені Дмитра Моторного,
м. Мелітополь

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ.
ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ**

В умовах сьогодення досить розповсюдженою є така відносно нова дефініція, як ефективність менеджменту персоналу. Переважна кількість тлумачень дає змогу казати, що під ефективністю менеджменту персоналу розуміється ефективність управління персоналом як характеристика якості, корисності процесу управління людськими ресурсами, здатність забезпечувати ефект, як економічну вигоду, удосконалення організації виробництва і праці та соціальну вигоду для співробітників.

Однак недостатня опрацьованість підходів до трактування даного визначення вимагає більш ретельного дослідження аспектів обґрунтування даної дефініції.

Метою дослідження є теоретико-методичне обґрунтування організаційно-економічного забезпечення менеджменту персоналу.

Почнемо із загального розуміння категорії ефективність менеджменту персоналу. На наш погляд, досить влучним є визначення Т. А. Власенко, в якому автор відокремлює економічну, соціальну, інноваційну, інвестиційну та організаційну складові, розглядаючи ефективність менеджменту персоналу як підсистему ефективності діяльності підприємства, яка відображає як віддачу від

понесених витрат на персонал, так і міру досягнення цілей, а також спроможність розвиватися підприємству шляхом забезпечення високого рівня якості продукції і якості життя персоналу як однієї із зацікавлених сторін. Це, доречі, відповідає відомим критеріям результативності С. Сінкома.

А. В. Крамаренко виокремлює економічний, цільовий і комбінований підходи в розумінні ефективності управління персоналом, де перший оцінює витрати на персонал, другий відображає міру досягнення цілей, а третій є поєднанням перших двох підходів. Таким чином автор під ефективністю менеджменту персоналу пропонується розуміти результат функціонування системи управління персоналом, що за рівнем досягнення стратегічних та оперативних цілей відповідає балансу інтересів зацікавлених сторін та витраченим на це засобами [25, с. 6].

Загальною метою організаційного забезпечення підприємства є створення умов для стабільного нормального функціонування підприємства шляхом реалізації управлінських рішень. Проміжним завданням на шляху досягнення зазначеної цілі є створення організаційної структури.

Підтримуючи доцільність інтегрального підходу в рамках системного бачення до розуміння сутності «організаційне забезпечення», пропонуємо застосовувати дефініцію Болотова О.О., за якої організаційне забезпечення – це управлінська підсистема, яка включає організаційну структуру, взаємозв'язки між окремими підрозділами та посадами, сукупність регламентів у формі документів (інструкцій, положень, наказів та кваліфікаційних вимог), які описують її функціонування, для реалізації прийнятих управлінських рішень шляхом забезпечення необхідними ресурсами. Взаємодія із зовнішнім середовищем обмежена виключно реалізацією функції щодо залучення необхідних ресурсів.

На відміну від організаційного забезпечення, економічне забезпечення представлена лише в окремих роботах. Так, з політико-економічної точки зору економічне забезпечення розглядається як система економічних відносин, що виникають у процесі виробництва і реалізації благ між окремими суб'єктами

ринку та державою, між структурою, під якою розуміється підприємство, і її трудовим колективом, між власниками капіталу і найманими працівниками щодо порівняння витрат із доходами, виявлення, розподілу та використання прибутку [45, с. 25].

На наш погляд, організаційно-економічне забезпечення передбачає розробку та впровадження механізмів ідентифікації та гармонізації цілей підсистеми менеджменту персоналу відповідно до потреб підприємства та їх декомпозицію на окремі підсистеми планування, мотивації, адаптації, розвитку, руху тощо.

Так, при необхідності диверсифікації діяльності підприємства або розширення його географічної присутності на внутрішньому та зовнішньому ринках підприємства потребує не лише збільшення штату, але і зміни та підвищення кваліфікації. Цей процес вимагає постановки цілей для HR-відділу щодо планування, комплектування штату та організації навчання співробітників. Відповідно, цілі мають бути узгоджені з усіма підрозділами підприємства, які залучені до змін. З боку лінійних менеджерів очікується новий профіль компетентності для посад, який має бути реалізований в рамках підвищення кваліфікації.

Окрім того організаційно-економічне забезпечення передбачає пошук можливості навчання всередині підприємства чи зовні, створення власного підрозділу з розвитку кадрів при економічному обґрунтуванні доцільності виділення коштів на його створення (відділ, штат, обладнання, методичне забезпечення тощо) або виділення коштів на зовнішнє навчання.

Таким чином, організаційно-економічне забезпечення, на наш погляд, має бути представлено такими основними складовими: безпосередньо заходами в процесах менеджменту персоналу для підвищення ефективності їх діяльності, економічним забезпеченням, яке об'єднує методичне та ресурсне, та організаційним, яке включає внутрішньо-нормативне та інформаційно-комунікаційне. При цьому особливу роль в забезпеченні ефективності

менеджменту персоналу відіграє синтезований капітал: інтелектуальний, соціальний та людський.

Список використаних джерел

1. Данилюк В. М. Менеджмент персоналу : навч.-метод. посібн. / В. М. Данилюк, В. М. Петюк, С. О. Цинбалу. К. : КНЕУ, 2006. 398 с.
2. Жихарєва В. В., Власенко О. С., Соколова М. С. Принципи інноваційного управління людськими ресурсами// Modern economics. Режим доступу: <https://modecon.mnau.edu.ua/the-principles-of-innovative-human/>
3. Крамаренко А. В. Діагностика ефективності управління персоналом на основі інтегрального показника / А. В. Крамаренко // Економічний вісник Національного гірничого університету. 2014. № 1. С. 157-162. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu_2014_1_22