

УДК 658:012

**Маковський Ігор**

**Makovskiy Ihor**

Науковий керівник: к.е.н., доцент Н. М. Бакуліна

*Тернопільський національний економічний університет*

## **ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ**

### **FACTORS FOR EFFECTIVE STAFF ACTIVITY**

Ефективна діяльність і розвиток будь-якої організації забезпечується її персоналом. Чим більше людей залучено до спільної діяльності, тим складнішим є процес регулювання цієї діяльності. Навіть в мало чисельній установі спільна діяльність персоналу є дуже розмаїтою та складною. Вона відбувається в просторі й часі, супроводжується використанням різноманітних ресурсів (матеріальних, енергетичних, фінансових, інформаційних), вимагає великих витрат управлінської праці на нормування, планування, координацію, контроль, облік, мотивацію і т. п. Тому лише системний підхід до регулювання спільної діяльності персоналу може гарантувати досягнення позитивного результату.

Ефективність трудової діяльності персоналу залежить і формується під впливом багатьох різноманітних чинників. Їх умовно поділяють на дві групи. Перша охоплює підготовчі заходи у процесі яких створюються необхідні умови для діяльності персоналу, без чого взагалі неможлива нормальна робота виробничого підрозділу. Друга група чинників спрямована на підтримання ритму виробництва, виконання календарних планів поставок замовникам, ресурсне забезпечення, поточне обслуговування виробництва тощо. Визначення основних характеристик і вимог до роботи й до працівника здійснюється в процесі аналізу роботи та її опису. Інформація може відображати зміст, виражений в термінах конкретних робочих функцій та процедур, або вона може складатись із

характеристик працівника (практичних навиків, знань, здібностей, допустимих відхилень тощо), потрібних для компетентного виконання робіт. При проведенні аналізу роботи повинні бути отримані ті її характеристики, які в повному обсязі і всебічно дозволять скласти описи робіт, тобто складання переліку робіт.

Якщо цим процесом управляють керівники із сучасним розумінням ролі та значення людського чинника, із використанням світового досвіду, напрацьованого багатьма поколіннями науковців і керівників-практиків, то підприємство буде гарантовано забезпечене конкурентоспроможним персоналом. Такий персонал з успіхом буде вирішувати поточні завдання виробництва і слугуватиме надійною запорукою поступального розвитку підприємства. Керівник повинен знати інтереси своїх працівників і надавати їм допомогу у вирішенні соціальних і побутових проблем. Активна і постійна турбота про своїх підлеглих має велике виховне значення, допомагає згуртованості і стабілізації трудового колективу, поліпшує показники його роботи. Найбільш визначальними чинниками ефективної діяльності є якісні характеристики персоналу, його професійно-кваліфікаційний рівень. Вивчення якісного складу персоналу є необхідним для виявлення резервів підвищення ефективності діяльності підприємства, а порівняння його показників з результатами аналогічних підприємств використовується для вдосконалення структури персоналу.

### **Перелік посилань:**

1. Бакуліна Н. Результативність діяльності науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів України / Є. Качан, Н. Бакуліна // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2013. – Вип. 18. – С. 89-97.