

Морозов Євген Юрійович

студент Видавничо-поліграфічного інституту, Національний технічний університет «КПІ»,
м. Київ

ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ МОДЕЛІ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИНЦИПАХ СИНЕРГІЗМУ

The article reviews the issues of the establishment of universal corporate labor performance management system, which is based on the self-organization and aims to reach the synergizing effect, as well the legal support of this.

Реалізація моделі ефективного управління персоналу (МЕУП) достатньо ускладнена для вітчизняних організацій, мається на увазі невисокий рівень кадрового менеджменту в нашій країні. Лише незначна кількість організацій, як відомо, мають у складі (крім відділу кадрів, що виконує рутинні функції) службу управління персоналом, яка б фахово займалася питаннями систематичної оцінки персоналу, його мотивацією, управлінням кар'єрою працівників з урахуванням професійно-особистісних якостей (через попереднє їх діагностування) та ін. У той же час все ясніше стає ситуація, що без вмілого управління людським потенціалом організації не забезпечити конкурентоспроможність вітчизняної економіки [1; 3].

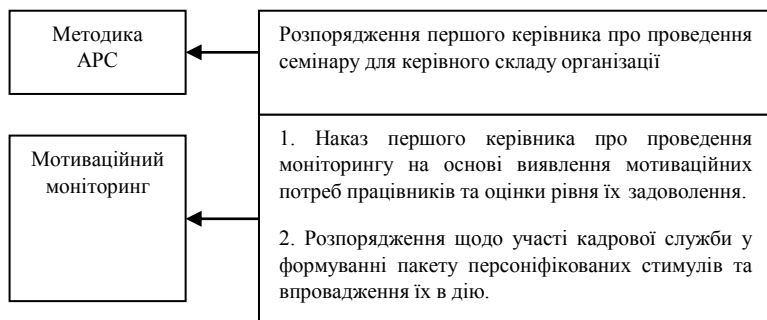
Оскільки, розроблена МЕУП на основі переваг синергізму є найбільш продуктивною в даному сенсі, то її застосування повинно мати відповідне адміністративно-правове забезпечення. Одним із правоустановчих документів організації є колективний договір. Саме в ньому, на думку автора, повинні бути відображені ключові моменти впровадження МЕУП., але в адміністративному сенсі можна починати процес реалізації МЕУП через наказ керівника (топ-менеджера) про експеримент щодо суттєвого підвищення ефективності управління персоналом на фірмі. Починатися експеримент може не обов'язково одночасно у всіх підрозділах організації, краще – з тих підрозділів, в яких виявлено проблеми з ефективним використанням робочого часу з позицій корисності його затрат працівниками у ході виконання завдань.

Алгоритм правового забезпечення впровадження процесу реалізації МЕУП схематично наведено на рис. 1. кожна з позицій якого відображає етап цього процесу.

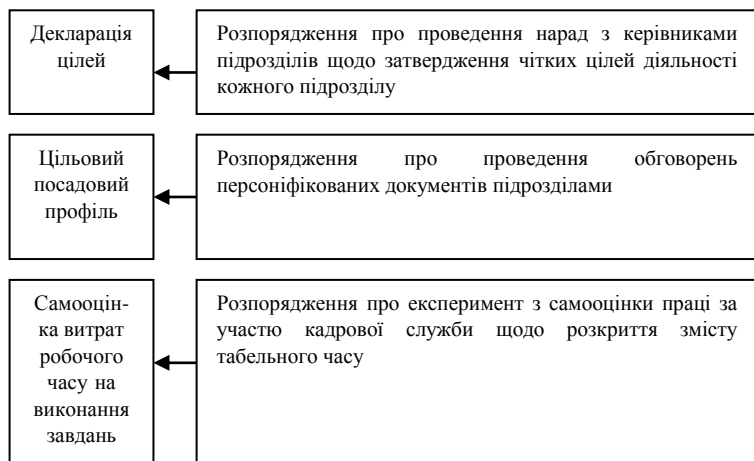
Коментуючи найскладніші етапи, необхідно зазначити:

– на етапі I достатньо уваги треба приділити навчанню лінійних менеджерів з формування атмосфери взаєморозуміння зі співробітниками на основі методики АРС, а саме, Афініті – емоційна привабливість; реальність – ступінь реальної згоди між людьми (потрібно домогтися згоди, розуміння своєї позиції у виробленні та виконанні рішень).

Етап I. Формування атмосфери синергізму в організації



Етап II. Цілеорієнтація працівників на кінцеві результати діяльності і формування поля компетенції



Етап III. Посилення мотивації досягнення кінцевих результатів діяльності

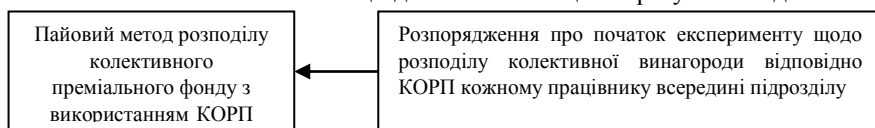


Рис. 1. Алгоритм адміністративно-правового забезпечення реалізації МЕУП у рамках виконання колективного договору

– на етапі II треба мати на увазі, що обговорення цільових посадових профілів кожного співробітника у підрозділі проводиться неодноразово, аж поки не будуть відповідати усім вимогам.

– характерним є IV етап. Оскільки феномен колективного розподілу преміального фонду є рідкісним явищем, необхідно попередньо провести з працівниками підрозділів спеціальні заняття в ігровій формі. Слід зауважити, що це досить болісний інструмент впливу на соціальний статус працівників, але разом з тим і має сильний вплив на мотивацію останніх [2; 4].

Отже, одним з найпродуктивніших спрямувань підвищення ефективності управління персоналом у комерційній (теоретично в некомерційній) організації є використання переваг синергізму. Переваги синергізму реалізуються через одержання синергетичного ефекту від взаємодії працівників у вигляді надвисокої продуктивності праці у рамках досягнення цілей організації.

Список використаних джерел

1. Дмиренко Г.А. Управління людськими ресурсами / Г.А. Дмитренко, Н.Г. Протасова. – К.: УАДУ, 2006. – 216 с.
2. Коростелев В.А. Формирование атмосферы синергизма в компании. Нооменеджмент: учеб. Пособие / В.А. Коростелев – К.: Воля, 2007. – С. 227-230.
3. Матвієнко Р.О. Альбом менеджменту / Р.О. Матвієнко, Л.М. Матвієнко. – К.: Ксантен, 2007. – 200 с.
4. Шаповалов В.И. Законы синергетики и глобальные тенденции / В.И. Шаповалов, Н.В. Козаков // Общественные науки и современность. – 2002. – №3. – С. 141-148.