

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розглянуто основні теоретичні аспекти управління персоналом на підприємстві. Досліджено перспективи розвитку управління персоналом і напрями забезпечення ефективного використання трудового потенціалу.

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг поряд з інвестиційним капіталом (основними фондами й оборотними коштами) є людські ресурси. У сучасних умовах саме людські ресурси розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва. Підготовлені та кваліфіковані працівники, що знаходяться в штаті підприємства, називаються його персоналом, чи кадрами [2, с. 30].

Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Основними задачами, що вирішують структури по управлінню персоналом, є: планування потреби підприємства в людських ресурсах, пошук і добір потрібних працівників, навчання і підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правова питання трудових відносин.

Вся організаційно-управлінська діяльність, і насамперед мотиваційна, у сукупності спрямована на активізацію усіх внутрішніх ресурсів працівників і їх максимально ефективного використання. Таким чином, актуальність дослідження проблем, пов'язаних із оптимізацією процесу управління персоналом на сьогодні важко перебільшити.

Менеджер з персоналу – професія молода. Як різновид діяльності менеджера вона зародилася наприкінці минулого століття. Поява фахівців з персоналу, які мають підготовку в сфері промислової соціології та психології, означало справжню революцію в традиційних формах кадрової роботи. Якщо до цього кадрова робота була функцією лінійних керівників різного рівня й рангу, а також працівників (і керівників) кадрових служб, що займаються обліковою, контрольною і адміністраторською діяльністю, то виникнення управлінської функції, пов'язаної з забезпеченням належного рівня кадрового потенціалу організації, істотно розширило діапазон задач і підвищило значення цього напрямку менеджменту. Саме з появою управління персоналом як спеціалізованої штабної діяльності в системі сучасного менеджменту пов'язане становлення кадрового менеджменту, що поступово інтегрує та трансформує сформовані форми кадрової роботи. Важливим етапом цього процесу стали асиміляція ідей системного підходу, розробка різних моделей організації як системи – не тільки функціонуючої, але і такої, що розвивається, – на основі яких сформувався новий підхід у кадровому менеджменті – управління людськими ресурсами [6, с. 25].

За сучасних умов проблема розвитку персоналу набуває все більшої актуальності. Система розвитку персоналу – це системно-організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами з оцінювання кадрів із метою здійснення виробничої адаптації і атестації персоналу, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо. Персонал є головною ланкою виробничого процесу на підприємстві. Якими б не були новітні технології, інноваційні ідеї, але вони ніколи не будуть ефективними, приносити максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів.

Управління персоналом є досить складним процесом, адже люди наділені інтелектом, здатністю мислити. Вони постійно вступають у взаємовідносини, які часто впливають на продуктивність праці, виробництво, внутрішній клімат підприємства [3, с. 189]. Успішна діяльність підприємства за умов жорсткої ринкової конкуренції залежить від творчої активності робітників. Тому провідним завданням менеджера є мотивація персоналу. На думку фахівців, механізми стимулювання працівників є складними системами впливу керівництва організації на співробітників, що безпосередньо передбачають взаємодію керівника і робочого персоналу [4, с. 57].

Сьогодні механізм мотивації праці в Україні залишається застарілим і неефективним, не відповідає новим потребам, стратегічним завданням соціально-економічного розвитку держави. При управлінні персоналом найчастіше виникають такі проблеми: підбір, формування кадрів із сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі тощо.

Робота будь-якої організації неминуче пов'язана з необхідністю комплектування штату. Добір нових працівників не тільки забезпечує режим нормального функціонування організації, але і закладає фундамент майбутнього успіху. Від того, наскільки ефективно поставлені робота з добору персоналу, у значній мірі залежить якість людських ресурсів, їхній внесок у досягнення цілей організації і якість виробленої продукції чи наданих послуг.

Пошук і добір персоналу є продовженням кадрової політики, реалізованої підприємством, і одним із ключових елементів системи управління персоналом, тісно ув'язаним практично з всіма основними напрямками роботи в цій сфері. Адже без нього неможливо закріпитись на ринку, а тим паче досягти завоювання більшої частки ринку [1, с. 17–18].

Підприємству варто інтенсифікувати власні зусилля у таких напрямках роботи з персоналом:

– кадрове планування – задає чіткі орієнтири, що стосуються професійної приналежності, кваліфікації і чисельності працівників організації, що вимагається.

– аналіз роботи, нормування праці й оцінка виконання – дозволяють виробити вимоги та критерії, відповідно до яких будуть відбиратися кандидати на конкретні вакантні посади. З іншого боку, оцінка робочих показників нових працівників після деякого періоду їхньої роботи в організації дозволяє визначити ефективність самого процесу добору.

– система стимулювання – дає можливість виробити політику стимулювання праці та набір стимулів, спрямованих на залучення кандидатів, що відповідають необхідним вимогам, а також сприяє утриманню вже найнятих працівників.

– організаційна культура – визначає порядки, норми поведінки та трудові цінності, які культивуються в організації, враховуються при встановленні критеріїв, використовуваних при пошуку і доборі нових працівників.

– система заходів для адаптації нових працівників до роботи в організації та до трудового колективу: важливо не тільки відібрати кращих працівників, але і забезпечити їхнє м'яке входження в організацію і швидкий вихід на необхідний рівень робочих показників.

– навчання – продовження процесу добору та адаптації нових працівників [5, с. 34].

Однак для того, щоб зв'язок між основними функціональними напрямками процесу управління персоналом і роботою з пошуку та добору персоналу для заповнення вакансій, що мають в організації, не була декларована лише на папері, необхідна визначена структура служби управління персоналом. Ефективність діяльності по пошуку і добору нових працівників підвищується, якщо цей напрямок роботи здійснюється під єдиним керівництвом і координується з іншими сферами діяльності, пов'язаними з управлінням персоналом, починаючи від ведення кадрової документації і кінчаючи питаннями нормування і соціального захисту. Це дозволяє не тільки дотримуватися більш чітких критеріїв і процедур при пошуку і доборі кадрів, але і забезпечує високі результати в професійній та соціальній адаптації нових працівників.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Артем'єв В. Нові можливості управління персоналом / В. Артем'єв // Охорона праці. – 2000. – №9.
2. Бойко О.С. Наука управління персоналом / О.С. Бойко. – Л.: Галичина, 2006.
3. Журавель П.В. Сучасна парадигма в управлінні персоналом / П.В. Журавель // Персонал. – 2005. – №5.
4. Колпаков В. Управління розвитком персоналу: теорія і практика / В. Колпаков // Персонал. – 2004. – №11.
5. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посібн. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К., Кондор. – 2003. – 296 с.
6. Христофоров І. У пошуках „генератора” ефективності управління персоналом / І. Христофоров // Справочник кадровика. – 2003. – №8.