

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто деякі закономірності удосконалення системи управління персоналом в сучасних економічних умовах. Досліджуються окремі фактори, аспекти та закономірності удосконалення систем управління персоналом. Виявлено тенденції та перспективи подальших досліджень проблематики вдосконалення системи управління персоналом.

***Ключові слова:** система управління персоналом, вдосконалення системи управління персоналом, економічні умови.*

Abstract

Certain legitimacies of improvement of human resource system in modern economic terms have been considered. Some factors, aspects and legitimacies of HR systems improvement have been investigated. There have been shown some tendencies and prospects of further researches of problems of HR systems improvement.

***Keywords:** human resource management system, improvement of personnel management, economic conditions.*

Управління персоналом є різнобічним і комплексним процесом, що має свої особливості і закономірності. Ефективним розвиток організації зумовлює управління набором, оцінюванням, навчанням, винагородою персоналу, тобто формування методів, процедур і програм організації цих процесів.

У найзагальнішому вигляді система роботи з персоналом складається з таких корельованих між собою підсистем як добір персоналу, його оцінювання, кадрова політика, розміщення, адаптація, навчання.

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що скерована на здійснення найбільш ефективного використання працівників задля досягнення господарських та особистих цілей. Цей системно запланований організований вплив засобами взаємопов'язаних, організаційних, економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку і використання персоналу робочої сили на макрорівні. Планування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є суттю процесу управління персоналом.

Основною метою управління персоналом є формування висококваліфікованого персоналу з новітнім економічним мисленням та почуттям професійної гідності і забезпечення соціальної ефективності колективу.

Системне управління персоналом містить два блоки: організаційний і функціональний.

До першого належить формування персоналу, тобто прогнозування структури, визначення потреб, підбір персоналу й укладання контрактів, а також побудова бази даних щодо рівня кваліфікації, персональних навичок, бажань, результатів оцінювання праці для визначення кожного працівника щодо організації навчання, підвищення кваліфікації або звільнення працівників.

Другий пов'язаний із використанням персоналу, що включає управління кар'єрою створення постійного його складу та робочих місць, покращення морально-психологічного клімату.

За сучасних умов ринкових відносин ефективність використання персоналу заслуговує на особливу увагу з боку організації. Функціонування комплексної системи управління персоналом підприємства правомірно розглядати як частину ефективності діяльності підприємства в цілому. Однак, у даний час немає єдиного підходу до її оцінювання.

Ефективність управління персоналом визначається переважно організаційною структурою, зокрема її адаптивністю конкретної організації до відповідним чином налагоджених комунікаційних зв'язків. Водночас, успіх управління персоналом визначається впливом двох базових аспектів: здатність підприємства з'ясувати стиль поведінки працівників, що необхідний для реалізації його стратегії, і потреба застосовувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку.

Оцінювання ефективності системи управління персоналом необхідно здійснювати шляхом ідентифікації рівня якості управління персоналом, що визначається поєднанням принципів загального менеджменту, оцінюванням базових характеристик кадрового менеджменту разом із механізмом його прямих та зворотних зв'язків.

Сьогодні в Україні більшість служб з добору персоналу на підприємствах, які не мають закордонних капіталу або співвласників, виконують лише технічні функції. На жаль, кадрові питання вирішують переважно керівники функціональних відділів та служб, які мають витратити свій робочий час на самостійні пошуки потрібних спеціалістів і турбуватися про підвищення ними кваліфікації. Крім того, саме вони і готують резерв на просування фахівців, оскільки краще обізнані з рівнем їх кваліфікації та результативності. При цьому, окрім непродуктивних втрат часу керівників на вирішення питань, що входять до компетенції служби з управління персоналом, підприємство втрачає на високій оплаті праці керівника, що виконує завдання нижчого рівня, ніж той, за який він має отримувати зарплату.

Виконання вищеписаних задач має бути прямим обов'язком служби з управління персоналом, статус якої є досить низьким.

Позиція системи управління персоналом передбачає субординацію, порядок призначення та переміщення керівників та спеціалістів, відповідальність, виконання функцій у просторі та часі, кадрова політика повинна враховувати особливості діяльності.

Традиційним є випробувальний термін для прийнятих на роботу працівників. Він становить згідно з ч. 1 КЗпП: не більше 3 місяців – у загальних випадках; не більше 1 місяця – для робітників; не більше 6 місяців – у окремих випадках за погодженням із профспілкою.

Після проходження цих термінів має прийматися остаточне рішення про найм працівника або його звільнення.

Наступною проблемою у формуванні ефективної системи управління персоналом є те, що переважна кількість організацій через брак коштів та досвіду, нестабільності ринкових, політичних умов не розробляє стратегічних планів перепідготовки працівників. Не є наявними необхідна мотивація та об'єктивне оцінювання результатів навчання [1].

Водночас, у практичній діяльності українських підприємств з іноземним капіталом останнім часом все більшого застосування набуває стратегічне планування. При цьому під час розроблення стратегічних планів розвитку фірми визначаються головні пріоритети кадрової політики, завдання і напрямки їх досягнення.

Під стратегією управління персоналом слід вбачати формування комплексу основних складових елементів, які повинні стати головними для побудови ефективної системи стратегічного управління персоналом [2]. Розроблення такої стратегії має здійснюватися з урахуванням теперішніх і майбутніх можливостей і потреб персоналу.

Отже, побудова стратегії управління персоналом – це заздалегідь продуманий, повністю усвідомлений і контрольований процес, що передбачає несення відповідальності за її подальшу реалізацію. При цьому мистецтво формування такої стратегії полягає в тому, щоб наслідками формування загальних підходів до управління персоналом у стратегічному періоді стали конкретні дії, які б дозволяли досягти високої ефективності використання трудового потенціалу кадрів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Мороз М.М. Зарубежний досвід управління персоналом М.М. Мороз // Наконий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.10. – С. 189–194.
2. Максименко Д.В. Розробка стратегії управління персоналом агропідприємств в сучасних економічних умовах Д.В.Максименко // Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту. – 2010. – №1 – С. 75–81.
3. Криворучко О.М. Оцінка якості управління персоналом організації / О.М. Криворучко //Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4. – С. 98 – 105.
4. Вдовиченко Р.П. Особливості сучасного управління персоналом [Електронний ресурс] / Р.П. Вдовиченко // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» – 2012. – Режим доступу до файлу: <http://www.economy.nauka.com.ua/op=1&z=935>.
5. Управління персоналом: навч. посіб. / А.О. Азарова, О.О. Мороз, О.Й. Лесько, І.В. Романець; ВНТУ, - Вінниця: ВНТУ, 2014 р.

Лесько Олександр Йосипович – кандидат економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця.

Lesko Oleksandr – Dr. Sc. (Eng.), Professor, Head of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

