

ОКСАНА ПРОКОПОВА,
Науковий керівник:
к.е.н., ст. викладач Мосійчук І. В
ЖДУ ім. Івана Франка

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення і якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації.

В сучасному світі управління персоналом відіграє дуже важливу роль, оскільки від правильного підходу залежить не тільки ефективна діяльність організації, а і розвиток суспільства в цілому.

Менеджмент персоналу – це багатоаспектний, складний та специфічний процес управління працівниками на основі використання різних прийомів і методів як адміністративного та економічного, так і соціально-психологічного характеру.

Таким чином, під управлінням персоналу розуміють сукупність усіх управлінських рішень та видів діяльності, що безпосередньо пов'язані з організацією впливу на людей, які працюють на підприємстві. Ефективне управління передбачає максимально повне використання того широкого набору ресурсів, які знаходяться у розпорядженні організації [2].

Розвиток персоналу є особливо важливим в сучасних умовах господарювання, коли відбувається науково-технічний прогрес, що прискорює процес старіння професійних знань, вмінь та навичок. Тому керівники намагаються організувати ефективний процес навчання своїх працівників. Через професійне навчання керівництво компанії намагається підтримувати рівень конкурентоздатності своїх працівників.

Умовами ефективності системи управління персоналом є забезпечення організації кваліфікованими кадрами, максимальна реалізація професійної компетентності і досвіду працівників, удосконалення системи оплати праці і мотивації, виважене управління внутрішніми переміщеннями та кар'єрою працівників, а також надання працівникам можливостей для підвищення професійної кваліфікації.

Основну увагу у сфері управління персоналом необхідно в першу чергу звернути саме на питання добору висококваліфікованого персоналу. Адже без нього неможливо закріпитись на ринку, а тим паче досягти завоювання більшої частки ринку. Підприємствам слід зосередити власні зусилля у таких напрямках роботи з персоналом:

- кадрове планування – визначає якісну і кількісну потребу в персоналі. Кадрове планування задає чіткі орієнтири, що стосуються професійної приналежності, кваліфікації і чисельності організації працівників, що вимагається;
- аналіз роботи, нормування праці й оцінка виконання – дозволяють виробити вимоги і 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 і набір стимулів, спрямованих на залучення кандидатів, що відповідають усім необхідним вимогам, а також сприяє утриманню вже найнятих працівників;
- організаційна культура – порядки, норми поведінки і трудові цінності, які культивуються в організації, враховуються при встановленні критеріїв, використовуваних при пошуку і доборі нових працівників [1].

Укомплектувати організацію працівниками, здатними прийняти діючі в ній норми, цінності, правила, не менш важливо, ніж знайти професіоналів, що володіють необхідними знаннями, досвідом, навичками і діловими якостями. Досвід багатьох всесвітньо відомих фірм, що домоглися видатних успіхів у своїй сфері бізнесу, показує, що успіх організації залежить від уміння знайти людей з потрібним складом розуму, з потрібним відношенням до справи, готових з повною віддачею сил працювати для досягнення організаційних цілей.

Сьогодні багато організацій експериментують із різноманітними альтернативними трудовими угодами. Ці заходи головним чином мають на меті підвищити рівень виконання роботи і мотивації працівників за допомогою забезпечення більшої гнучкості у роботі. Найпопулярнішими альтернативними трудовими угодами є стислий робочий графік, гнучкий робочий графік, поділ робочого місця і зв'язок на відстані.

Стислий робочий графік передбачає відпрацювання повного сорокагодинного робочого тижня швидше, ніж за традиційні п'ять днів. Один його варіант – працювати десять годин щоденно впродовж чотирьох днів, інша альтернатива – працювати дещо менше, ніж десять годин на добу, та завершити сорок годин перед обідньою перервою у п'ятницю. Деякі фірми намагаються змусити працівників працювати дванадцять годин на добу за три дні, за що надають чотири вільних дні. Однак, коли робітники відпрацьовують надто багато часу за один день, вони, як звичайно, стомлюються і виконують роботу наприкінці дня на значно нижчому рівні. Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом – це підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших [3].

Останнім часом деякі організації використовують так званий графік дев'ять – вісімдесят. За ним робітник працює один тиждень за традиційним графіком, а наступний – за стислим, маючи кожну другу п'ятницю вільною, тобто робітники працюють вісімдесят годин (еквівалент двох повних робочих тижнів) за дев'ять днів. Змінюючи по чергово регулярний та стислий графіки для половини своїх працівників, організація може бути весь час повністю укомплектована штатом і надалі давати працівникам два повністю вільні дні кожного місяця. На сьогоднішній день цей графік використовують чимало сучасних організацій [1].

Іншою альтернативною трудовою угодою є гнучкий графік роботи, який іноді називають гнучким часом. Такий графік дає працівникам більший особистий контроль над часом, протягом якого вони працюють. Робочий день у такому випадку розділено на дві категорії – гнучкий час та основний час. Усі працівники повинні бути на своїх робочих місцях протягом основного часу, однак вони можуть обирати свій власний графік протягом гнучкого часу.

Отже, персонал стає сьогодні довгостроковим чинником конкурентоспроможності і виживання підприємства, оскільки одним з найбільш складних, але в той же час життєво важливих і необхідних завдань є завдання забезпечення ефективного управління персоналом.

Список використаних джерел:

1. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: [учеб. пособ.] / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА- М. – 2008. – 282 с.
2. Дорофієнко В.В. Управління персоналом: Графічне моделювання: [навч.-метод. посібник] / В.В. Дорофієнко, Ю.М. Комар, С.Ю. Комар, В.І. Токарева; Під заг. ред. С.Ф. Поважного. – Донецьк: ДонДУУ. – 2008. – 266 с.
3. Мосійчук І.В. Удосконалення системи управління розвитком персоналу в сучасних ринкових умовах / І.В. Мосійчук // Економіка. Управління. Інновації. Серія : Економічні науки. - 2016. - № 2. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2016_2_20.