

ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ ДОСЯГНЕННЯ ЗАГАЛЬНОЇ МЕТИ ПІДПРИЄМСТВА

У ХХІ столітті широко відоме гасло «Кадри вирішують все» не тільки не втратило свою популярність, а навпаки отримало ще більшу актуальність. Все більше підприємств приділяють значну увагу трудовим ресурсам, їх підготовці, розвитку і збереженню. Це можна пояснити тим, що будь-яке управлінське рішення, яким би блискучим воно не було, приречене на провал без високо кваліфікованих і досвідчених кадрів. Саме тому формуванню кваліфікованої робочої сили на підприємстві повинна приділятися першорядна роль.

В умовах Маріупольського морського торговельного порту з метою власного комплектування підприємства кваліфікованим персоналом розроблено і впроваджено «Стратегію людського капіталу», яка складається з трьох основних цілей: залучення ефективної робочої сили, її своєчасна підготовка і збереження. Реалізація першої цілі полягає в пошуку працівників, які прагнуть погоджувати свої вимоги та інтереси з можливостями підприємства, зробити внесок у розвиток підприємства за достатній рівень винагороди. Під «внеском» розуміється наявність освіти, досвіду, здібностей до того або іншого виду праці та їх реалізація у практичній діяльності. А під «винагородою» розуміється достатній рівень заробітної плати, надання різних видів пільг, розуміння престижності роботи в Маріупольському порту, можливість подальшого навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання. Основу цієї системи складає заробітна плата. На сучасному підприємстві вона безумовно повинна базуватися на принципах справедливої оплати, тобто працівникам гарантується рівність оплати праці залежно від її кількості та якості.

Першим етапом для реалізації стратегії порту є набір робочої сили, в процесі якого і визначатимуться професійні та особисті характеристики претендентів. В даний час найчастіше використовується внутрішній набір або політика просування зсередини, ротація. Її сутність полягає в тому, що працівник, починаючи з самих нижчих посадових ступенів поступово просувається вгору кар'єрними сходами. Саме такий фахівець має набагато більше шансів на отримання вакансії керівної посади, ніж людина зі сторони. З метою реалізації даного етапу кадрової політики в Маріупольському порту заохочується створення робочих династій. У порту є династія, яка веде свою історію з кінця ХІХ століття, тобто практично із моменту створення торговельного порту. Для забезпечення цієї політики при працевлаштуванні при всіх інших рівних характеристиках перевагу буде віддано тому претенденту, чий батьки працювали раніше або працюють в порту у даний час.

Проте практика переважно внутрішнього набору кадрів зовсім не означає, що фахівцю високої кваліфікації, чиїх послуг порт дійсно потребує, буде відмовлено в прийомі на роботу. Підприємство ніколи не відмовляє кандидату на посаду з високою кваліфікацією, достатнім досвідом роботи, навіть коли існує вибір між кандидатом з робочої династії та кваліфікованим працівником. У Маріупольському порту не застосовується пошук кандидатів з

використанням різних зовнішніх джерел, таких як оголошення в засобах масової інформації та звернення до державної служби зайнятості. В даний час підприємство не має потреби у пошуку кандидатів в наслідок значної кількості звернень кандидатів з метою працевлаштування.

Наступним етапом залучення кваліфікованих людських ресурсів є відбір кандидатів. Для оцінки кваліфікації кандидата застосовується найбільш поширений метод в світовій практиці роботи кадрових служб – вивчення даних з анкети і трудової книжки претендента. Даний метод дає можливість отримати уявлення про освіту, досвід роботи, проте не дає чіткої відповіді про можливу професійну поведінку претендента у тій або іншій нестандартній ситуації. Тому зараз все більше число українських підприємств, які рівняються на досвід успішних зарубіжних фірм, починають впроваджувати адаптовану систему відбору персоналу, яка була створена в середині 90-х років ХХ століття компанією АТ&Т. Вона полягає в програнні на практиці протягом декількох днів типових ситуацій, які виникають в менеджерській діяльності. Це дозволяє точніше оцінити потенційні здібності кандидата на передбачувану посаду.

Також підвищенню ефективності набору персоналу сприяє така процедура, як попереднє ознайомлення кандидата з його посадовими обов'язками і, якщо це можливо, з умовами праці. Це дає можливість людині найправильніше оцінити свої можливості, зрозуміти чи дійсно кандидат готовий до виконання покладених на нього цією посадою обов'язків.

Наступним етапом реалізації стратегії є формування ефективної робочої сили, яке в сучасних умовах визначає здійснення своєчасного навчання, підвищення кваліфікації і атестації працівників за наслідками їх діяльності за рахунок коштів підприємства. Ігнорування загальносвітових тенденцій з розвитку персоналу, як правило, чревато втратою конкурентної здатності зі всіма витікаючими звідси негативними соціально-економічними наслідками. І особливо це справедливо відносно людських ресурсів. По відомому виразу П. Самуельсона, багато чинників можна купити на міжнародному ринку, але праця вирощується тільки удома. І саме тому занепад багатьох галузей економіки країн, що розвиваються, в значній мірі був викликаний тим, що робоча сила не володіла достатньою кваліфікацією, щоб повною мірою відповідати науково-технічному рівню сучасного устаткування та прогресивності існуючих технологій.

Проаналізувавши всю вище викладену інформацію дійсно розуміється важливість людських ресурсів для досягнення стратегічної мети підприємства. Величезні капітальні вкладення в устаткування для багатьох підприємців є основною метою і вони вже рахують свій майбутній прибуток, але не використовуючи кваліфіковану робочу силу, такі підприємці стають банкрутами. Адже будь-яке управлінське рішення потрібно закріплювати наявністю персоналу, який міг би це рішення реалізувати в життя. І при всьому сучасному досягненні науки, автоматизацією практично всіх виробничих процесів керівники все частіше шукають і намагаються вивчити кваліфікованих працівників. І тому як би банально це не звучало, в ХХІ столітті, столітті комп'ютерів і механізмів, кадри продовжують вирішувати все!