

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

ВСТУП. Успішна діяльність будь-якої організації – державного підприємства, установи або приватної комерційної фірми – залежить в значній мірі від діючої системи управління персоналом, яка передбачає створення умов для найбільш ефективного використання трудового потенціалу підприємства. Одним з основних ресурсів організації, які визначають її ринкову стійкість, ефективність функціонування та перспективи стратегічного розвитку є персонал. Сьогодні визнано, що рівень розвитку персоналу визначає конкурентний потенціал або конкурентні переваги організацій в умовах ринку.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ. Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації. Можна вважати, що управління персоналом є системний, комплексний підхід, що враховує постійно мінливі потреби організації в людських ресурсах, що забезпечують ефективність функціонування організації (компаній, підприємств). Метою процесу управління персоналом на сучасному етапі є формування, розвиток та реалізація з найбільшою ефективністю кадрового потенціалу підприємства. Це означає покращення роботи кожного працівника з тим, щоб він найбільш оптимальним шляхом використовував свій власний трудовий та творчий потенціал та завдяки цьому сприяв досягненню підприємством власних цілей.

Для досягнення основної мети процесу управління персоналом підприємства необхідно досягти виконання трьох головних цілей:

- 1) стабілізації кадрового потенціалу;
- 2) навчання персоналу;
- 3) розвитку кадрового потенціалу.

При нестачі персоналу, якщо всі альтернативи найму вже використані, необхідно використовувати зовнішні та внутрішні джерела робочої сили.

РЕЗУЛЬТАТИ. Внутрішніми джерелами є люди, що працюють в організації. В ряді іноземних країн, наприклад в Японії, при появі вакансії в апараті управління прийнято спочатку оголошувати внутрішній конкурс на заміщення посади кимось із власних співробітників і тільки потім, у випадку негативних результатів, запрошувати до участі у конкурсі спеціалістів із зовні. Вважається, що це покращує моральний клімат в колективі, укріплює віру співробітників у свою організацію. Внутрішнє

джерело набору використовують в трьох випадках:

- при бажанні сформувати мінімальну чисельність персоналу;
- при перерозподілі персоналу;
- при переміщенні персоналу, наприклад звільнення за власним

бажанням людини, котра знаходилася на певному щаблі піраміди, компенсується за рахунок підвищення на один щабель персоналу з нижчих рівнів.

До зовнішніх джерел можна віднести ту невизначену кількість людей, здатних працювати в організації, але не працюючих в ній на даний момент. Допоміжними інструментами в цих випадках є центри зайнятості, агентства з найму, кадрові агентства, а також і самостійний пошук через засоби масової інформації.

Робота з кадрами підприємства здійснюється спеціалізованим функціональним підрозділом підприємства – Департаментом персоналу та організаційного розвитку. Він представляє собою структурний підрозділ загальної системи управління, на який покладаються обов'язки реалізації кадрової політики підприємства. Спеціалісти цього відділу проводять аналітичну й оперативну роботи, здійснюють виконавчі, розпорядчі, контролюючі та координаційні функції в сфері управління персоналом.

Слід зазначити, що робота Департаменту персоналу має свою специфіку відповідно до особливостей керованого об'єкта, що характеризуються профілем його діяльності (виробнича, комерційна, фінансова і т.д.).

Реалізацію функцій управління Департаменту персоналу та організаційного розвитку здійснює за допомогою методів управління. Розрізняють економічні, соціально-психологічні та організаційні методи управління діяльністю підприємств. Проте провідними треба вважати саме економічні методи. Матеріальні інтереси участі людини у виробничих процесах реалізують економічні методи управління. Так, держава щодо підприємства використовує такі важелі, як політика заробітної плати, податки, кредити, а також система пільг, економічні санкції тощо. Підприємство, забезпечуючи єдність особистих і колективних інтересів, впливає на процес виробництва за допомогою планових показників, форм і систем оплати праці, економічних санкцій, організації внутрігосподарського розрахунку тощо.

Існують організації, в яких постійних робочих кадрів не вистачає і вони повинні застосовувати додаткову робочу силу. Прикладом таких організацій можуть бути івент-служби з проведення масштабних заходів та футбольний стадіон.

Для повного і якісного функціонування підприємства та окремих його структур необхідна велика кількість кваліфікованого персоналу. Цей персонал вважається тимчасовим і використовується тільки у разі потреби. Частіше за все між роботодавцем і тимчасовим робітником складається трудовий договір на певний термін, в якому визначаються потреби та

передбачувана оплата праці. Джерелом пошуку та залучення таких працівників звично є прямий пошук, ЗМІ, спеціалізовані рекрутингові агентства та залучення студентів. Такі залучення тимчасових працівників сприяють розвитку як організації, так і безпосередньо працівників компанії. На рис.1 представлена когнітивна модель бізнес-ситуації залучення і відтворення тимчасового персоналу.

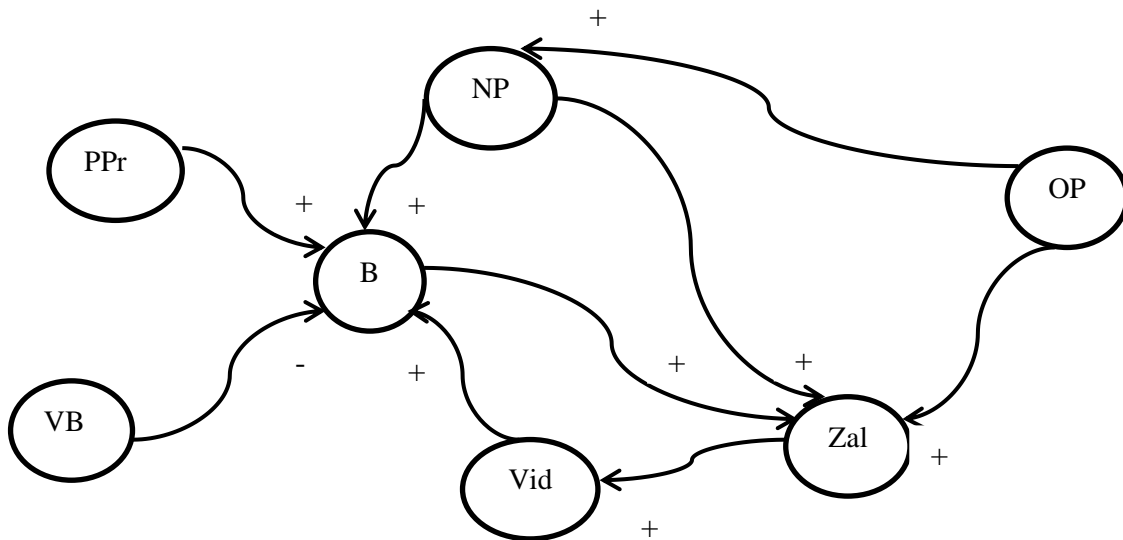


Рис.1 Модель залучення і відтворення тимчасового персоналу

У моделі використані наступні позначення:

B – база тимчасового персоналу;

PPr – потенційні працівники;

VB – вихід з бази (працівники, що не влаштували або ті, що відмовились самі);

NP – необхідність в працівниках;

Vid – працівники, що відпрацювали;

Zal – залучені працівники;

OP – обсяг робіт.

ВИСНОВКИ. Дана модель допомагає наглядно представити процес залучення і відтворення тимчасового персоналу на підприємствах, які займаються організацією масштабних заходів та вплив кожного з факторів один на одного.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бовтрук А.П., Управління персоналом: практикум: – К:КНЕУ, 2009. – 106 с.
2. Блейк Р. Р., Мутон Дж. С. Наукові методи управління: - К., Пер. з англ., 2011.- 371 с.
3. Данілюк В.М., Петюк В.М., Цинбалюк С.О. Менеджмент персоналу: Навч.-метод. посіб. — К.: КНЕД, 2007. - 398 с.