

5. Экономика труда и управление персоналом

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «БУШЕ»

О. А. Штагер, Ю. И. Воплюшкина

Донецкий национальный технический университет,
г. Донецк

Постановка проблемы. Развитие социально-трудовых отношений способствует трансформации и поиску более эффективных технологий управления персоналом в условиях антикризисного управления. Реализация современных подходов управления человеческими ресурсами является главным инструментом формирования стратегии предприятия. Практическое применение технологий управления персоналом зависит от стадии жизненного цикла организации.

Проанализируем современные технологии управления персоналом в условиях предприятия пищевой промышленности ООО «Буше» (производство и реализация хлебобулочных и кондитерских изделий). Невысокая результативность стереотипных подходов управления трудовыми ресурсами и условия функционирования сформировали практические подходы в кадровой стратегии предприятия.

Анализ исследований и публикации. Теоретическим и практическим аспектам исследования технологий управления персоналом посвящены работы таких отечественных ученых как В. Авдеева, В. Гончарова, Н. Горелова, И. Дорониной, В. Ивановой, Г. Зайцева, А. Кибанова, М. Магуры, Б. Смирнова, В. Травина, Т. Черняк, С. Шекшни и другие. Следует отметить значительный вклад зарубежных ученых В. Вудкока, Б. Карлофа, М. Мескона, В. Ховарда.

Целью публикации является апробация современных технологий управления персоналом в условиях предприятия ООО «Буше» и разработка дальнейших рекомендаций по усовершенствованию применяемых технологий.

Основные результаты исследования. Проведенный анализ рекомендуемых технологий управления персоналом в условиях предприятия ООО «Буше» показал следующие результаты*:

Технология управления персоналом	Рейтинговый анализ, %
Лизинг (personel-leasing)	19
Коучинг (coaching)	17
Аутсорсинг (outsourcing)	16
Аутстаффинг (outstaffing)	13
Реинжиниринг (reengineering)	10
Автоматизированное рабочее место (workstation)	9
Рекрутинг (recruiting)	6
Аутплейсмент (outplacement)	5
Хэдхантинг (headhunting)	5

* В качестве средства для сбора сведений от респондентов использовался психологический вербально-коммуникативный метод

Рис. 1. Гистограмма приоритетов технологий управления персоналом (предприятие ООО «Буше»)

В процессе исследования были установлены следующие факторы, влияющие на выбор определенной технологии управления персоналом (Рис. 2).



Рис. 2. Ситуативная модель выбора технологии (авторская разработка)

При выборе оптимальной технологии управления персоналом рекомендуется использовать количественное сравнение разных альтернатив выбора технологий, то есть взвешивание факторов по степени значимости:

$$T = \{\sum x_i y_i; R\}, \quad (1)$$

где T – технология управления персоналом;

x_i – фактор внутренней среды;

y_i – фактор внешней среды;

R – связь между факторами.

При этом:

$$T_a = \{N; R\} \quad (2)$$

где N – числа, характеризующие фактор;

R – отношения между этими числами.

В случае выбора руководством той или иной технологии более эффективной будет та, которая набирает наибольшее числовое значение.

Для принятия правильного решения рекомендуется использовать метод выбора альтернатив, так как по каждому из вариантов выбора технологии рассчитываются затраты и потери. В качестве альтернативы выбирается вариант с наименьшей величиной ущерба или наибольшим вариантом «доходности».

Рассмотрим наиболее характерные технологии управления персоналом в условиях ООО «Буше».

Технология лизинга основана на временном привлечении персонала сторонних организаций. В качестве «лизинг-сотрудников» можно прибегать к услугам кадровых агентств по подбору персонала, аудиторских компаний, а также привлечение работников (пекари, кондитеры) участвующих в технологическом процессе в период повышенного спроса на продукцию предприятия.

Аутсорсинг на этом предприятии может осуществляться в виде передачи отдельных технологических процессов или мероприятий. Например, процесс

сбыта и реализации продукции маркетинговыми организациями или отдельными поставщиками.

Одним из перспективных направлений в условиях антикризисного управления является аутстаффинг, позволяющий высвобождать персонал для организации-провайдера (заказчика) на период отсутствия или спада работы в условиях «предприятия-владельца». А именно, обслуживание объектов общественного питания (рестораны, бары, столовые) и других социальных учреждений.

Коучинг считается одной из менее затратных технологий управления персоналом. Сущность которой заключается в непосредственном обучении менее опытного работника более опытным в процессе трудовой деятельности. Данная технология имеет синергетический эффект.

Каждая технология, применяемая в условиях предприятия ООО «Буше», должна быть проанализирована с помощью метода SWOT-анализ.

Таким образом, с целью усовершенствования апробируемых технологий управления персоналом предлагается:

- развивать региональные программы и мероприятия по управлению персоналом в направлении внедрения современных персонал-технологий;
- разработать проекты нормативно-правовых актов, и внести дополнения и изменения в документы по регулированию социально-трудовых отношений, которые будут учитывать особенности реализации перечисленных выше персонал-технологий;
- пересмотреть нормативы времени сотрудников по выполнению отдельных видов операций с учетом затрат времени и предельной численности персонала [1];
- пересмотреть квалификационные характеристики с учетом автоматизации технологических процессов и уровня профессиональных компетенций, предъявляемых к претенденту на современном уровне;

- увеличить число субъектов, предоставляющих услуги в сфере лизинга, аутсорсинга, аутстаффинга с привлечением работников государственного аппарата;
- разработать индивидуальный интернет-портала, с обязательными разделами, которые посвящены вакансиям и предложениям кадровых услуг сторонних организаций;
- развитие инструментов аутплейсмента, с целью предотвращения социальных угроз, возникающих в связи с увольнением сотрудников;
- сотрудничество с учебными заведениями и заключение договоров с предприятием о проведении практик (базы практик).

Вывод. На сегодняшний день субъекты хозяйственной деятельности все чаще используют разнообразные технологии с целью повышения эффективности управления ресурсами предприятия. На основании полученных результатов можно пронаблюдать тенденцию активного управления человеческими ресурсами, что позволяет руководству принять правильное управленческое решение в условиях антикризисного управления. Следует отметить, что развитие технологий управления персоналом требует более плодотворного сотрудничества предприятий и представителей государственных органов власти по разрешению слабых сторон и возможных угроз в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Список литературы

1. Штагер, О. А. Нормирование трудового процесса предприятий [Текст] / О. А. Штагер, Ю. И. Воплюшкина // Актуальные проблемы экономического и социального развития Донбасса: Мат. междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых и студентов, 15 мая 2015 г., г. Донецк, ДонНТУ. — Донецк: ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет», 2015.— С. 92-95