

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

Наукові праці МАУП, 2016, вип. 49(2), с. 164–166

Рассмотрены основные аспекты работы с персоналом в процессе формирования рыночной экономики, что, в свою очередь? позволяет обеспечить перспективное развитие экономики в целом.

Существует немало концептуальных объяснений феномена “рынок”. Наиболее упрощенное объясняет рынок как систему товарно-денежных отношений между покупателем и продавцом по поводу товара, хотя точнее было бы вести речь о рынке, как сложнейшем процессе обмена, общественной форме организации функционирования экономики в целом. Суть в том, что рынок — это не только купля-продажа, но и собственность, производство, распределение, потребление и т. п. В данном случае нас интересует “рынок труда”, который является и важнейшим элементом рыночной экономики, и механизмом согласования интересов работодателей, и наемной рабочей силы [3, 623]. При этом главными составляющими рынка труда являются совокупное предложение и совокупный спрос.

Все процессы рыночных отношений в первую очередь связаны с человеком, с человеческим фактором, благодаря которым успешно, стабильно развиваются как отдельные экономические структуры, так и экономика в целом. “Кадры, — пишет известный украинский управленец Г. В. Щёкин, — 1) основной (штатный) состав работников учреждения, предприятия, организации определенной отрасли деятельности; 2) все постоянные работники. Понятие кадры используют для характеристики конкретного работающего персонала предприятия, отрасли, сферы экономики в

целом, определения его мобильности, формирования и изменения профессионально-квалификационного и социально-демографического состава” [7, 167].

В современной экономической литературе активно разрабатывается теория человеческого капитала и инвестиций в человеческий капитал. И хотя точки зрения здесь очень разнятся, наиболее известными есть работы, в частности: украинских ученых — Д. Богини, А. Бородиной, Г. Дмитренко, В. Кавецкого, В. Колпакова, А. Колосюк, Н. Марушак; российских — Л. Албегова, А. Добрынина, А. Егоршина, И. Ильинского, М. Конотопова, С. Куганского, Т. Леонова, А. Лискова, Т. Мясоедова и др.

Среди составляющих подготовки и использования персонала в современных условиях рыночных отношений выделяют три основных и, на наш взгляд, важнейших: профессиональная подготовка кадров (работников); условия и уровень организации труда; мотивация деятельности персонала.

Кратко остановимся на наиболее актуальных проблемах указанных процессов.

Большинство ученых, в частности авторы учебного пособия “Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини” [2], конкурентоспособность рабочей силы вообще непосредственно связывают с ее общеобразовательным и профессиональным уровнем.

С этими качествами они не связывают и мобильность персонала [2, 271].

Наиболее распространенными и результативными, на наш взгляд, являются следующие модели профессиональной подготовки работающего персонала:

- шведская модель. Объединение общего обучения и профессиональной подготовки в заключительный период общего обучения, продолжительностью 3–4 года;
- японская модель. “Классическое обучение” — освоение профессии и необходимой для работы информации осуществляется на рабочем месте (государство практически затрат не несет);
- английская модель. Краткосрочная профессиональная подготовка персонала после окончания средней школы на фирмах за счет государства с целью преодоления безработицы среди молодежи;
- германская модель. Концентрация и организация всего профессионального обучения в специальных учебных заведениях (ПТУ) с малым количеством общеобразовательных дисциплин или их отсутствия.

Существует еще одна распространенная модель для европейских стран — модель “дуального ученичества”. При такой модели 20–25 % всего учебного времени учащиеся занимаются в специальной государственной профессиональной школе, изучая общие и специальные дисциплины, а в основное время они изучают специальность на фирме под руководством специально выделенного наставника.

Отдельно стоит вопрос профессионального подбора и расстановки кадров, что является едва ли не главной функцией управления. Это сложный процесс изучения различных, но, прежде всего, психологических и профессиональных качеств работника, позволяющих наиболее точно определить его соответствие рабочему месту, задачам, функциям и т. п. [4].

Большинство ученых, и, в частности, авторы учебного пособия “Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини” [2] соответ-

ствующую конкурентоспособность рабочей силы связывают с ее общеобразовательным и профессиональным уровнем подготовки.

Огромное значение в работе с персоналом в условиях рыночных отношений имеет мотивация работающего. В процессе мотивации труда любого сотрудника преследуется главная цель — “удержать” его на предприятии, в организации, стимулировать к более продуктивной деятельности. Считаем, что основными средствами для такой мотивации является: а) составление и реализация индивидуальных программ развития квалификации и роста карьеры работника; б) кредитование, различные бонусы за эффективный труд; в) компенсация инфляционных, налоговых затрат; г) гибкое формирование пакета социальных потребностей работающих; д) развитие корпоративной культуры и т. п.

Понятно, что в работе с персоналом крайне необходимо постоянно и систематически оценивать эффективность его работы, аттестовывать его. Во многих зарубежных корпорациях, фирмах, организациях, а также и в Украине используют большое многообразие форм такой аттестации. Среди основных форм этой работы существуют: анкетирование, беседы, тестирования, опросы, семинары и т. п. [6]. Многие ученые-экономисты, в частности А. А. Гришнова, предлагают оценку эффективности управления персоналом в целом осуществлять в несколько этапов. Первый этап — оценка достижения целей; второй — оценка компетенции работающего; третий — оценка мотивации; четвертый — изучение статистики человеческих ресурсов; пятый — оценка затрат [1].

Во многих странах, особенно с так называемой моделью переходной экономики, недостаточно изученными были и остаются вопросы государственной культуры. Такая культура — это “комплекс ценностей, представлений, понятий и убеждений, которые разделяют все члены организации, поведенческие нормы, которые создает организация в процессе преодоления препятствий внутреннего и внешнего характера” [5, 268]. Не рассматривая детально суть, характер, особенности корпоративной культуры в плане

кадровой работы, укажем лишь на то, что ее составляющими являются: командный дух; стиль руководства и лидерства; стиль делового взаимодействия; система коммуникаций и информационный простор внутри и вне организации; фирменный стиль организации [8].

Такими есть основные вопросы работы с персоналом (кадрами, работником) в условиях современной рыночной экономики.



Литература

1. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О. А. Грішнова, О. О. Наумова // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. — Т. 2. Управління персоналом в організаціях. — К.: Вид-во КНЕУ, 2005. — С. 42–50.

2. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. О. Москаленко та ін. / за ред. Г. В. Назарової. — К.: Знання, 2012. — 573 с.

3. *Енциклопедичний словник з державного управління* / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуленко, А. М. Міхненко та ін. / за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. — К.: НАДУ, 2010. — 820 с.

4. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент: учеб. пособие / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. — К.: МАУП, 2005. — 752 с.

5. Нестерова Н. Г. Корпоративна культура як інструмент стратегічного управління вищим навчальним закладом // Менеджмент і адміністрування: тенденції розвитку: матеріали наук.-пр. конф. магістрів та молодих вчених / Київ, 23–24 вересня 2010 р. / Н. Г. Нестерова. — К.: ДП "Вид. дім "Персонал", 2010. — 272 с.

6. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. — М., 1998. — 581 с.

7. *Управління людськими ресурсами* (Понятійно-термінологічний слов.): навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. Г. В. Фокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. — К.: МАУП, 2006. — 496 с.

8. Черных Е. А. Организационная культура предприятия в системе управления персоналом: дис. ... канд. экон. наук.: 08.00.05 / Е. А. Черных. — Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. — М., 2006. — 212 с.

Определены и обоснованы наиболее важные аспекты работы с персоналом в условиях современного состояния формирования и развития рыночной экономики.

Визначено та обґрунтовано найбільш важливі аспекти роботи з персоналом в умовах сучасного стану формування та розвитку ринкової економіки.

The most important aspects of personnel work in the conditions of modern state formation and development of a market economy are defined and justified.

Надійшла 13 квітня 2016 р.