

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Виявлено шляхи удосконалення кадрової роботи на підприємстві. Розроблено рекомендації, пропозиції і заходи щодо вдосконалення проблеми підвищення ефективності забезпечення організації формування персоналу.

Found out the ways of improvement of skilled work on an enterprise. Recommendations, suggestions and measures, are developed on perfection of problem of increase of efficiency of providing of organization of forming of personnel.

Ключові слова: формування персоналу, кадрова робота, оцінка та відбір персоналу, найм персоналу.

Keywords: forming of personnel, skilled work, estimation and selection of personnel, will hire a personnel.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В умовах переходу до ринкової економіки персонал підприємства є одним з найважливіших видів капіталу фірми. У зв'язку з цим робота з управління персоналом значно актуалізувалась і стала одним з основних завдань керівництва фірми та її підрозділів.

Від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, раціонального їх використання залежать організаційно-технічний рівень виробництва, імідж підприємства, його фінансова стабільність, усі показники діяльності підприємства. Перш, ніж організація запропонує комусь роботу, вона має знайти тих людей, які хотіли б її одержати. У цьому й полягає набір - створити необхідний резерв кандидатів на всі посади, з яких потім будуть відібрані найпридатніші працівники.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Дослідженню проблеми формування й використання персоналу присвятили свої праці такі вчені, як О. Грішнова, В. Данюк, А. Колот, О. Кузьмін, В. Онікієнко, Ф. Хміль, С. Шекшня, Г. Щокін. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць з проблем управління персоналом, їх гострота не зменшується. Це обумовлено тим, що останнім часом вимоги до працівників зросли. Вони мають уміти працювати на новому обладнанні, позитивно сприймати організаційні зміни, постійно підвищувати кваліфікацію. Ефективність функціонування системи управління персоналом визначається її внеском у досягнення організаційних цілей.

Мета статті. Вивчення процесів формування та комплектування персоналу в умовах підприємства та узагальнення напрямів удосконалення системи управління ними, а також розроблення рекомендацій щодо вдосконалення формування персоналу організації як фактора підвищення ефективності діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Головна мета управління персоналом – забезпечення підприємства працівниками, які відповідають вимогам даного підприємства, досягнення професійної і соціальної адаптації цих працівників.

Основними завданнями, що вирішує структура з управління персоналом, є планування потреби підприємства в робочій силі, пошук і добір потрібних працівників, навчання та підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою

мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин.

Відкрита кадрова політика характерна тим, що організація прозора для потенційних співробітників на будь-якому рівні, можна прийти і почати працювати як із найнижчої посади, так і з посади на рівні вищого керівництва. Організація готова прийняти на роботу будь-якого фахівця, якщо він має відповідну кваліфікацію, без урахування досвіду роботи в цій організації.

Персонал підприємства є ланкою, яка забезпечує ефективність роботи даного підприємства і його розвиток. На підприємстві необхідно оцінювати персонал та його роботу.

Для ефективного набору персоналу на підприємстві необхідно оцінювати працю. Етапи оцінки праці на конкретному робочому місці працівників мають охоплювати: опис функцій; визначення вимог; оцінку за факторами (конкретного виконавця); розрахунок загальної оцінки; зіставлення зі стандартом; оцінку рівня співробітника; доведення результатів оцінки до підлеглого.

Підприємству варто інтенсифікувати власні зусилля у таких напрямках роботи щодо найму персоналу:

- ❖ Значну частину кадрової роботи на підприємстві здійснює безпосередньо керівник. Саме він зобов'язаний організувати підбір і розстановку кадрів так, щоб забезпечити виконання завдань підприємства.

- ❖ При доборі спеціалістів на підприємстві варто використати метод відповідності формальним критеріям (освіта, виробничий стаж, досвід роботи та ін.). Доповненням до цього методу можуть бути відгуки (характеристики) з попереднього місця роботи кандидата на посаду.

- ❖ Дуже важливим і ефективним елементом прийому працівника на роботу є співбесіда з кандидатом. Саме при співбесіді можна отримати максимальну інформацію про претендента на посаду, скласти враження про те, чи він може виконувати функціональні обов'язки. Саме тому на підприємстві варто звернути увагу на такий метод найму працівників.

- ❖ Необхідно впроваджувати систему заходів для адаптації нових працівників до роботи в організації і до трудового колективу.

- ❖ Потрібно високоякісно складати посадові інструкції працівників, що відповідали б роботі, яку вони виконують на підприємстві, а не просто копіювати їх із типових положень.

- ❖ Розроблення кваліфікаційних вимог має бути попередньо продумане, ефективно і правильно складене.

- ❖ Важливою є практика створення кадрового резерву на підприємствах. Можливий варіант – створити резерв кадрів на заміщення вакантних керівних посад [4].

Для того, щоб визначити шляхи підвищення ефективності забезпечення організації формування персоналу, потрібно мати детальну характеристику цього персоналу, проаналізувавши кожного працівника та відповідність його кваліфікації посаді та інше.

Варто звернути увагу на такі напрями підвищення ефективності забезпечення організації формування персоналу, які, в свою чергу приведуть до зростання продуктивності праці, обсягу виробленої продукції та інших важливих економічних показників: організувати всім без винятку працівникам атестацію для перевірки відповідності теоретичних і практичних знань займаній посаді чи робочому місці;

звільнити некваліфікованих і малокваліфікованих працівників та прийняти на їхні місця висококваліфікованих – на конкурсній основі з числа своїх працівників або ж запропонувати працівникам перекваліфікацію; запровадити конкурсно-контрактну систему найму всіх працівників і дотримуватися умов контракту; відстоювати можливості вчасно проводити службову ротацию кадрів; організувати перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників на підприємстві з метою освоєння працівниками суміжних професій; вивільнені місця працівників, які звільняються з виходом на пенсію, заповнити при нагоді працівниками свого підприємства; зацікавити і створити умови для здобуття без відриву від виробництва вищої та середньої спеціальної освіти широким колом робітників; регулярно інформувати колектив про вакансії і про перспективу підприємства, звертатися до працівників, щоб вони рекомендували на вакантні місця своїх знайомих і друзів [5].

При пошуку і доборі кадрів підприємству важливо дотримуватися кількох принципів, що не тільки дадуть змогу вибрати кращих кандидатів на заповнення наявних вакансій, а й сприятимуть їх легшому входженню в організацію і швидкому виходові на рівень робочих показників, що відповідають установленим вимогам.

Пошук і добір кадрів не варто розглядати як просте вербування людини для виконання конкретної роботи, вони мають бути пов'язані із загальним контекстом програм, реалізованих у сфері управління персоналом, покликаних забезпечити досягнення цілей підприємства й успіх у реалізації стратегії, що розробило керівництво.

Більшість спеціалістів схиляються до того, що для успішної організації пошуку кандидатів потрібно керуватися двома основними правилами:

- ◇ шукати кандидатів завжди безпосередньо в організації;
- ◇ використовувати не менше двох методів при залученні кандидатів збоку.

Цю проблему найефективніше можна розв'язати комбінацією внутрішнього і зовнішнього джерел набору персоналу, позаяк відповідні ризики, погіршення морального клімату в колективі, значні витрати на залучення робітників перекриваються позитивними факторами, пов'язаними з внутрішніми джерелами підбору кадрів, і навпаки.

Висновки. Одним з основних завдань на підприємстві має бути поліпшення якісного складу персоналу. Тому варто звернути увагу на такі аспекти і запровадити можливі зміни у роботі підприємства: аналізувати професійний, освітній та віковий склад персоналу, а також інші соціально-демографічні дані з метою використання для поліпшення якісного складу персоналу, для складання відповідних розділів плану соціального розвитку колективу; організувати й забезпечувати комплектування підприємства працівниками всіх категорій, потрібних професій, спеціальностей і кваліфікацій відповідно до плану з праці; вивчати ділові та особистісні властивості працівників для їх переміщення на інші посади; складати розрахунки й заявки на потреби підприємства у молодих спеціалістах і кваліфікованих працівниках, які закінчили університети, інститути, коледжі, технікуми, школи, училища; виконувати роботу щодо сприяння у навчанні без відриву від виробництва працівників підприємства, а також щодо обліку й контролю результатів їх навчання; вести облік заохочень та винагород робітників і службовців; організувати проведення атестації та інших видів оцінки діяльності керівників та спеціалістів, а також матеріально відповідальних осіб, оскільки атестація є однією з успішних умов поліпшення якісного складу персоналу; контролювати використання робітників та службовців відповідно до їх професії, спеціальності та кваліфікації.

Розпочинаючи впроваджувати ефективну систему формування персоналу на підприємстві, варто звернути увагу на аналіз ринку праці, адже він має велике значення. Доцільно обрати таке джерело набору персоналу, яке б відповідало набору його переважно всередині своєї організації. Просування по службі своїх працівників обходиться дешевше. До того ж, це підвищить їх зацікавленість, поліпшить моральний та соціально-психологічний клімат у колективі й підсилить прихильність працівників до підприємства. Проте не слід забувати, що кадрові ресурси підприємства з часом вичерпуються і необхідно залучати висококваліфіковані кадри ззовні.

Одним із основних завдань у роботі підприємства має стати аналіз ринку праці. Адже від того, наскільки добре буде досліджено ринок робочої сили і стане відомо, якими кадрами він володіє, залежатиме і якість виконуваної роботи з найму висококваліфікованих кадрів. Тобто, якщо не відомо, кого ринок праці може запропонувати для підприємства, то й невідомо, які мають бути вимоги до кандидатів і як можна їх залучити для досягнення мети.

Література

1. Крамаренко В. І., Холод Б. І. *Управління персоналом фірми: Навч. посібник.* – Київ: ЦУЛ, 2003. – 272 с.

2. Московська Н. *Кваліфікація персоналу – запорука успіху // Урядовий кур'єр.* – 2005. – 13 вересня. – № 172. – С. 8.

3. Павлуцкий А. *Управление развитием персонала: мифы и реалии // Управление развитием персонала.* – 2005. – № 1 // <http://grebennikon.ru/cat-205-4-3.html>.

4. *Професійний добір: етапи, суб'єкти, методи й технології оцінювання кандидатів: [управління персоналом] [Текст] / Світлана Цимбалюк // Довідник кадровика.* – 2011. – № 10. – С. 68–80.

5. *Якісний та кількісний аналіз персоналу: шляхи інтеграції [Текст] / Д. М. Ядранський // Інвестиції: практика та досвід.* – 2012. – № 3. – С. 27–29.