

УДК 0.005.95/.96

А. О. Виходцева, студент
М. Г. Єщенко, старший викладач

Донбаська національна академія будівництва і
архітектури, м. Краматорськ, Україна
nik@donnaba.edu.ua

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Досліджено проблеми та перспективи розвитку управління персоналом на підприємствах.

Ключові слова: управління персоналом, оцінювання рівня управління персоналом, стратегічне управління.

А. О. Выходцева, студент
М. Г. Ещенко, ст. преподаватель

Донбасская национальная академия строительства и
архитектуры, г. Краматорск, Украина
nik@donnaba.edu.ua

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Исследованы проблемы и перспективы развития управления персоналом на предприятиях.

Ключевые слова: управление персоналом, оценка уровня управления персоналом, стратегическое управление.

А. О. Vykhodtseva, student
М. G. Yeshchenko, Senior Lecturer

Donbas National Academy of Civil Engineering and
Architecture, Kramatorsk, Ukraine
nik@donnaba.edu.ua

PERSPECTIVES FOR DEVELOPMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT ON ENTERPRISE

The problems and perspectives of personnel management development at enterprises are investigated.

Keywords: personnel management, evaluation of personnel management level, strategic management.

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах економіки, які характеризуються невизначеністю, ризикованістю, динамічністю та підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби, стратегія управління персоналом стає однією з головних, не стільки через логіку планованого стратегічного розвитку, а все частіше як єдиний реально можливий стратегічний фактор. Тобто персонал підприємства стає основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства та передумовою формування успішного менеджменту в умовах існуючих вимог забезпечення розвитку підприємств.

Мета дослідження. Метою цієї статті є дослідження необхідності стратегічного управління розвитком персоналу підприємства та вдосконалення процедури оцінки його рівня.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління персоналом – це системно-організований процес відтворення й ефективного використання всіх кадрів організації, направлений на досягнення поставленої цілі. Основними цілями управління

персоналом є підвищення ефективності функціонування організації та поліпшення якості трудового життя персоналу, які органічно разом пов'язані.

Джерелом зростання реальних трудових доходів персоналу, інвестицій в його розвиток є підвищення ефективності діяльності організації. Якщо в організації творчо працює висококваліфікований персонал, об'єднаний єдиною ціллю і задоволений умовами праці та її оплатою, то така організація буде ефективно працювати і мати великі конкурентні переваги перед іншими [1].

Об'єкт управління персоналом – це організація в цілому, кожен її структурний підрозділ незалежно від кількості ієрархічних рівнів управління, первинні трудові колективи і кожний працівник незалежно від статусу в організації.

Суб'єкт управління персоналом в організації – це лінійні й функціональні керівники всіх рівнів управління, працівники виробничих і функціональних підрозділів, які забезпечують керівників необхідною управлінською інформацією або виконують обслуговуючі функції.

Зміни в економічній і політичній системах у нашій країні надають широкі можливості й водночас становлять серйозні загрози для кожної особистості, сталості її існування, вносять суттєвий рівень невизначеності в життя практично кожної людини. Менеджмент персоналу в такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дає змогу реалізувати, узагальнити цілий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов [2].

Стратегія управління персоналом – найважливіша підсистема загальної стратегії організації, подана у вигляді довгострокової програми конкретних дій з реалізації концепції використання і розвитку потенціалу персоналу організації з метою забезпечення її стратегічної конкурентної переваги. Стратегічні цілі з управління персоналом мають бути узгоджені не лише з місією підприємства, його загальними та функціональними стратегічними цілями, але й відповідати конкурентній позиції підприємства, оскільки саме персонал є основним джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Впровадження стратегічного управління персоналом у практичну діяльність сучасних підприємств зіштовхується з низкою проблем, це: недостатній рівень підготовки персоналу у сфері стратегічного управління, опір стратегічним змінам та інноваціям, нестача фінансових ресурсів, недосконалість системи мотивації персоналу, приниження ролі персоналу на підприємстві, недосконалість законодавчої бази щодо управління персоналом. Для зниження рівня ризику під час використання стратегічного підходу до управління персоналом на підприємствах необхідно систематично здійснювати дослідження системи стратегічного управління персоналом і розробляти та впроваджувати в діяльність відповідні коригувальні заходи, спрямовані на зміцнення конкурентної позиції підприємства [3].

Вивчення наукових джерел доводить, що сьогодні вчені розглядають стратегічне управління як таке управління підприємством, що спирається на людський потенціал як його основу, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, здійснює гнучке регулювання й своєчасні зміни, що відповідають виклику з боку оточення та дають змогу підприємству виживати в довгостроковій перспективі. Зважаючи на це, можна стверджувати, що успіх процесу розробки й реалізації стратегії здебільшого залежить від повної мобілізації та ефективного використання трудового потенціалу підприємства, оскільки останнім часом саме персонал стає ключовим фактором, який забезпечує розвиток підприємства в перспективі. Якщо в оперативному управлінні працівники розглядаються як ресурс

підприємства, тобто працівники – це виконавці окремих робіт і функцій, то для стратегічного управління персонал становить головну цінність підприємства й джерело його успіху.

Оскільки сам процес розробки та реалізації стратегії управління персоналом відбувається в межах системи стратегічного управління персоналом, у якій реалізується весь комплекс його функцій, то доцільно виокремити її складові елементи – підсистеми:

1) планування персоналу (складання планів та прогнозів щодо якісної й кількісної потреби в персоналі; вибір методів розрахунку кількісної потреби в працівниках; розробка автоматизованої системи управління персоналом);

2) підбір та найм персоналу (аналіз відповідної інформації щодо персоналу; розробка посадових інструкцій; здійснення його відбору та оцінки; формування й комплектування кваліфікованого штату працівників);

3) профорієнтація та адаптація персоналу (постійна робота з персоналом; створення належних умов для роботи та розвитку працівників; ознайомлення із системою цінностей підприємства);

4) оцінка й атестація персоналу (розробка ефективних методів, критеріїв і принципів оцінки персоналу; оцінка кадрів, проведення атестації; оцінка результатів діяльності персоналу);

5) формування кадрового потенціалу (аналіз якісного складу управлінських кадрів; організація постійної роботи з молодими спеціалістами; розробка науково-практичних основ підбору та розстановки керівних кадрів);

б) мотивація персоналу (розробка ефективної системи мотивації) тощо.

Слід підкреслити, що впровадження на підприємстві системи стратегічного управління передбачає чітку організацію й практичне здійснення професійної діяльності стосовно стратегічного аналізу, розробки, розвитку, реалізації та контролю стратегії, що зорієнтована на досягнення головної місії й цілей функціонування. У якості головного складника системи стратегічного управління найчастіше застосовують систему збалансованих показників, що являє собою комплексний інструмент, спрямований на управління показниками, що забезпечує досягнення стратегічних цілей. Реалізуючи їх та порівнюючи між собою досягнуті результати із запланованими, можна оцінити ефективність впровадження на підприємстві системи стратегічного управління.

Для успішної реалізації будь-яких нововведень важливу роль відіграє характер поглядів персоналу – його орієнтація на розвиток, ставлення до змін, готовність до ризику. За реалізації управлінських нововведень, особливо таких кардинальних, як стратегічне управління, яке пов'язане з переорієнтацією усього мислення менеджменту з внутрішньовиробничих на зовнішні проблеми, потрібна величезна робота з подолання опору змінам, формування нової «організаційної культури». Знання у сфері менеджменту, фахова освіта, пильна увага до управління, спеціальний пошук і освоєння нововведень у сфері управління має вагоме значення для підвищення ефективності функціонування підприємства [4].

Для успішного перебігу інноваційного процесу необхідно, щоб виконавці мали досвід і необхідну кваліфікацію, володіли необхідними знаннями та методами розв'язання задач на визначених етапах інноваційного процесу. Спеціальна підготовка кадрів до інноваційної діяльності і нагромадження досвіду такої діяльності – необхідна умова її успішності. Застосування знань та навичок менеджерів проявляється у їхній компетенції, за допомогою

якої і породжуються управлінські новації.

Зважаючи на вищевикладене, зазначимо, що в сучасних соціально-економічних умовах забезпечення стійких конкурентних переваг організації значною мірою визначається інноваційним характером розвитку людських ресурсів. Забезпечення інноваційності розвитку людських ресурсів пов'язане з особливостями системи менеджменту організації, реалізацією інноваційно-орієнтованої кадрової політики, наявністю конкурентоспроможного кадрового потенціалу, ефективних механізмів його реалізації [5].

Висновки. Із викладеного дослідження випливає, що визначити й оцінити рівень розвитку персоналу, його інноваційний потенціал і здатність до постійного самовдосконалення, розвитку творчих здібностей є трудомістким завданням для керівництва, але водночас його розв'язання – передумова для визначення причин, що можуть гальмувати розвиток персоналу, факторів та мотивів, що, навпаки, його стимулюють. Тому важливий аналіз зовнішнього й внутрішнього середовищ, у яких протікає процес розвитку персоналу, оскільки від умов, створених для професійно-кваліфікаційного зростання, залежить ефективність розвитку персоналу та окупність інвестованих у нього коштів і часу.

Отже, лише за допомогою аналізу впливу факторів усіх чинників можливо визначити наявні проблеми та передумови розвитку персоналу, сформулювати систему показників, за допомогою яких можна описати цей процес і надати достовірну інформацію для оцінки рівня розвитку працівників підприємства.

Таким чином, підвищення ділової активності працівників, продуктивності праці, збереження конкурентоспроможності підприємства стають можливими лише за умови впровадження та ефективної реалізації процесу розвитку персоналу, який, зі свого боку, потребує значних капіталовкладень. Інвестиції підприємства в професійний розвиток своїх співробітників не тільки збільшать внесок кожного працівника в досягнення цілей підприємства й покращать фінансові результати діяльності, але й сприятимуть створенню позитивного клімату на підприємстві, підвищать мотивацію працівників, їхню відповідальність, компетентність і відданість підприємству.

Література

1. Конкурентні переваги підприємства URL: <http://uchebnik-online.com/128/168.html> (дата звернення: 06.10.2018).
2. Основна мета управління персоналом URL: <http://econ.bobrodobro.ru/101964> (дата звернення: 06.10.2018).
3. Продукт (результат) менеджменту персоналу URL: <http://ukrtvory.pp.ua/produkt-rezultat-menedzhmentu-personalu/> (дата звернення: 06.10.2018).
4. Стратегічне управління персоналом URL: <http://book.net/index.php?p=achapter&bid=1614&chapter=1> (дата звернення: 06.10.2018).
5. Технології управління персоналом.: монографія / О.А. Гавриш, Л.Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н. В. Семенченко. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.