

Білобожницької ОТГ під'єднані до мережі Інтернет. Надалі планується творити власну WEB-сторінку з регулярним відображенням на ній всіх новин про роботу об'єднаної територіальної громади. Це покращить отримання інформації населенням сіл, які входять в ОТГ та забезпечить належний зворотній зв'язок громадян та органу місцевого самоврядування.

Отже, у сучасному суспільстві з стрімким розвитком технологій зростає і потреба у швидкому пошуку інформації, а це буде можливим лише при зміні уявлень про природу документа, як носія інформації. Електронний документообіг якраз і є тим інструментом, що може забезпечити потреби сьогодення в швидкому обміні інформацією.

Бібліографія:

1. Інформаційні системи та технології в економіці / [за ред. В. С. Пономаренка]. – К. : Академія, 2012. – 544 с.
2. Матвієнко О. В. Основи інформаційного менеджменту [Текст] / О.В. Матвієнко – К., 2004. – 127 с.
3. Меліхов К. В. Шляхи удосконалення інформаційного забезпечення органів державної влади <http://www.kpi.kharkov.ua/archive.pdf>

Тетяна ДЕРГАК

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Організація роботи з персоналом - це створення системи внутрішньоорганізаційної взаємодії з метою підвищення продуктивності ресурсів і зростання продуктивності праці. Ця система охоплює зміцнення моральних цінностей і правил взаємостосунків людей у колективі, оптимізацію структури персоналу у вигляді складу органів управління та взаємозв'язків між працівниками, сукупність документів, що регламентують діяльність персоналу, методи та засоби наукової організації праці, методологію лідерства та формування колективу, що ефективно працює.

Так, основною метою організації роботи з персоналом, на думку Л.Б. Круп'як є формування, розвиток та реалізація кадрового потенціалу з

найбільшою ефективністю. 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 цілей організації [1].

На багатьох підприємствах України система відтворення, навчання та підвищення кваліфікації персоналу не отримує недостатнього фінансування. Сучасний якісний склад і рівень оплати праці менеджерів з персоналу не відповідають завданням реалізації активної кадрової політики. Отже, з розвитком ринкових відносин в економіці України, нових форм і методів господарювання, актуалізується і проблема удосконалення системи управління персоналом підприємств.

Існує багато проблем, які доводять об'єктивну необхідність удосконалення організації роботи з персоналом підприємств України:

- теоретична і практична основи господарювання ще не повністю адаптувалися до ринкового поля діяльності, яке склалося з переходом держави до ринкової економіки та визнанням її країною з ринковою економікою;

- управлінська стратегія не відповідає сучасним цілям розвитку підприємств, менеджери не можуть у повній мірі використовувати потенціал підлеглих;

- розуміння ролі та місця управління персоналом у системі господарювання не відповідає дійсному обсягу і характеру поставлених завдань. Відсутня спадкоємність у роботі з управління персоналом (деякі існуючі форми застаріли, а нові, адекватні часу та ситуації, ще не знайдені);

- недостатньо відпрацьована технологія вивчення і впровадження у практику наукових розробок в області управління персоналом;

- роботодавці нездатні точно задавати специфікації необхідних параметрів працівників; методи проведення аналізу робочих місць, визначення кваліфікаційних вимог до них та аналізу ринку праці і розрахунків ціни робочої сили є недосконалими;

- почуття ринку недостатньо розвинене; менталітет суб'єктів і об'єктів управління застарілий;

- існують проблеми, пов'язані з якістю професійно-кваліфікаційної підготовки та перепідготовки персоналу. Багато управлінців не вивчали у вищих навчальних закладах ринкові відносини, а українські спеціалісти нової формації в основному навчені на зарубіжних підручниках, які недостатньо адаптовані до національних умов господарювання і не розраховані на вітчизняний менталітет;

– діяльність антиринкових сил (організована злочинність та корупція), які з особливою гостротою ставлять проблему безпеки і довіри у збиток професіоналізму при підборі персоналу.

Нова ідеологія управління персоналом підприємств повинна підкреслювати роль соціального партнерства, намагання до попередження конфліктів на основі пошуку компромісів.

Структури управління персоналом повинні змінюватися у відповідності до зміни системи цінностей і стилю управління підприємствами [2, с. 231].

Удосконалення системи організації роботи з персоналом полягає в оновленні організаційної культури підприємств, створенні нової системи цінностей, ідеології, зміні стилів управління і принципів мотивації. Виходячи з нових принципів управління персоналом розробляються проекти змін всіх структур управління, інформаційних систем і технічних засобів. На цій основі проектується нові процедури управління.

Переоцінка ідеології, зміна стилів управління і принципів мотивації також є важливими етапами удосконалення системи управління персоналом.

Таким чином, для забезпечення ефективної організації роботи з персоналом підприємства доцільно: використовувати керівником профіль компетентності для розроблення кваліфікаційних вимог, відбору та оцінювання персоналу для вирішення кадрових питань підприємства; визначити кожному працівнику свою особисту відповідальність за власний рівень професіоналізму та отримати орієнтир для постійного професійного самовдосконалення; забезпечити прозорість системи оплати праці та інших засобів заохочення працівників та підкріплювати внесок кожного працівника в результати роботи; здійснювати навчання працівників на підставі чітко визначених потреб підприємства у рівні підготовки персоналу.

Бібліографія:

1. Круп'як Л.Б. Інноваційні механізми модернізації адміністрування діяльності організації в контексті підвищення професійної компетентності її персоналу/ Л.Б. Круп'як // Державне управління: удосконалення та розвиток: науковий журнал. – 2014. – № 8 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua>.

2. Занюк С. С. Психологія мотивації: Навч. посіб./ С.С. Занюк – К.: Либідь, 2002. – 304 с.

3. Крамаренко В.І. Менеджмент: Навч. посіб./ В.І. Крамаренко – Київ: ЦУЛ, 2007. – 248 с.