

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Бачинський Юрій, Долішній Володимир

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Марцінковська О.Б.)

РАЦІОНАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ І ЙОГО РОЛЬ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

Під підбором і розстановкою персоналу розуміють раціональний розподіл працівників установи по структурних підрозділах, робочих місцях у відповідності з прийнятою системою розподілу і кооперації праці, з одного боку, і здібностями, психофізіологічними і діловими якостями працівників, що відповідають вимогам змісту виконуваної роботи, – з іншого [1].

Підбір і розстановка кадрів ґрунтується на принципах відповідності, перспективності, змінності.

Принцип відповідності означає відповідність моральних і ділових якостей претендентів вимогам певних посад.

Принцип перспективності ґрунтується на врахуванні таких умов:

- встановлення вікового цензу для різноманітних категорій посад;
- визначення тривалості періоду роботи на одній посаді і на одній і тій же ділянці роботи;
- можливість зміни професії або спеціальності, організація систематичного підвищення кваліфікації;
- стан здоров'я.

Принцип змінності полягає в тому, що кращому використанню персоналу повинні сприяти внутрішньо-організаційні трудові просування, під якими розуміють процеси зміни місця працівників у системі поділу праці, а також зміни місця прикладання праці в рамках організації, тому що застій (старіння) кадрів, пов'язаний з тривалим перебуванням на одній і тій же посаді, має негативні наслідки для діяльності організації.

Підбір і розстановка персоналу забезпечує ефективне заміщення робочих місць, ґрунтуючись на результатах комплексної оцінки, планової службової кар'єри, умов і оплати праці персоналу. Підбір і розстановка персоналу передбачає планування службової кар'єри, яке здійснюється виходячи із результатів оцінки потенціалу та індивідуального внеску, віку працівників, виробничого стажу, кваліфікації і наявності вакантних робочих місць(посад), а також забезпечення відповідних умов і оплати праці, оснащення робочого місця, соціальних благ і гарантій. При якісній розстановці передбачається планомірне просування кадрів, що включає підвищення, переміщення, пониження і звільнення кадрів у залежності від результатів оцінки працівників і відповідності умов оплати праці їх життєвим інтересам. Підбір і розстановка персоналу повинна забезпечувати злагоджену діяльність колективу з врахуванням обсягів, характеру і складності виконуваних робіт на базі дотримання таких умов:

- рівномірне і повне завантаження працівників всіх служб і підрозділів;
- використання персоналу у відповідності з його професією і кваліфікацією;
- забезпечення необхідної взаємозамінності працівників на базі освоєння ними суміжних професій;
- забезпечення повної відповідальності кожного працівника за виконання своєї роботи, надання такої роботи, яка відповідає рівню знань і практичних навиків [2;3].

З раціональним підбором і розстановкою персоналу тісно пов'язаний процес управління соціальним розвитком організації.

Управління соціальним розвитком організації – це сукупність способів, прийомів, процедур, що дають змогу вирішувати соціальні проблеми на основі наукового підходу, знання закономірностей перебігу соціальних процесів, точних аналітичних розрахунків та вивірених на практиці соціальних нормативів. Воно являє собою організаційний механізм заздалегідь продуманого, спрогнозованого,

різнобічного, тобто планомірного і комплексного впливу на соціальне середовище [4]

Ефективність виробництва в умовах розвинутої ринкової економіки насамперед визначається соціальним управлінням та організацією розвитку персоналу, високим ступенем координації спільної роботи працівників, бажанням персоналу відповідати цілям виробництва, заохоченням власної ініціативи працівників з метою вирішення особистих проблем, зокрема, свого професійного розвитку, планування трудової кар'єри і професійно-кваліфікаційного просування.

Виходячи з цього, соціальний розвиток персоналу – це цілеспрямований процес підвищення конкурентоспроможності зайнятих працівників шляхом удосконалення соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників, задоволення потреби менш соціально захищених груп персоналу організації в їх професійному розвитку. Він забезпечується заходами з професійного навчання персоналу, його виробничої адаптації, атестації й сертифікації персоналу, планування трудової кар'єри працівників та їх професійно-кваліфікаційного просування.

Використані джерела

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навч. посібник. К.: Кондор, 2010. 296 с.
2. Менеджмент персоналу: Навч. посібник /за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. К.: КНЕУ, 2014.
3. Hoon M. 4 Recruiting Trends That Stand the Test Of Time. Human Resources Today. URL: <https://www.humanresourcetoday.com/recruitment/trends/?open-article-id=14276345&article-title=4-recruiting-trends-that-stand-the-test-of-time&blog-domain=pandologic.com&blog-title=pandologic>
4. Савченко В. А. Розвиток персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2015. 505 с.