

Секція 9. Інформаційно-аналітичне забезпечення економічної діяльності

УДК 331.108

ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ СЛУЖБОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Білоусов І.А.¹⁾, Цимбалюк О.М.²⁾

Тернопільський національний економічний університет

¹⁾ к.т.н., доцент; ²⁾ студентка

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на ринку, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом. Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху у реалізації його стратегії розвитку.

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найефективнішого використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Перші, традиційно, пов'язуються з забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні - як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані - як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а і в більш широкому контексті й пов'язується з такими поняттями особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участь у трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці.

Критерій підбору і селекції персоналу. Ринкова економіка характеризується наявністю не тільки ринку товарів чи послуг, але і ринку праці. Безробіття у країнах ринкової економіки, з соціальної точки зору, є суттєвим недоліком і питання працевлаштування у деяких країнах висувається на головну життєву проблему. Однак, якщо розглядати це питання з точки зору суб'єктів господарської діяльності, то чим вищий рівень безробіття, тим легше впроваджувати згаданий вище критерій при управлінні кадрами. Складність побудови кадрової політики за цим критерієм обернено пропорційна величині безробіття.

Критерій підготовки кадрів, підвищення кваліфікації, ротації, винагородження і просування. Використання цього критерію вимагає певних зусиль та засобів, адже стратегія управління кадрами полягає у формуванні системи підбору персоналу, який відповідав би вимогам підприємства. Така система базується на розроблених анкетних питаннях і психологічних тестах, а при прийомі на роботу повинен бути пункт в угоді, котрий визначав би випробувальний термін або прийом на посаду як виконуючого обов'язки протягом певного строку.

Другим пунктом стратегії управління кадрами повинна бути система пріоритетних напрямків підготовки персоналу з прив'язкою до нових умов функціонування структури. Ця система мала б охоплювати належні напрямки професійної підготовки, прищеплення нових поглядів в оцінці теперішніх і майбутніх цінностей. При цьому наголос повинен бути поставлений на формуванні сприятливого клімату у структурі і на відношенні до споживачів типу: "клієнт завжди має рацію". Окрім того, повинна формуватися у співробітників переконлива віра у перспективне майбутнє структури.

Управління трудовими ресурсами характеризується великими обсягами інформації, яку належить обробити і спроектувати складними інформаційними зв'язками між рівнями і функціями управління. На нашу думку структуру управління персоналом умовно можна зобразити так, як представлено на рисунку 1.

Наступним пунктом стратегії повинна бути розробка системи оцінки праці на підставі нових критеріїв. З цією метою потрібно чітко визначитися як і за якою шкалою оцінювати працю працівників згідно з такими вимогами:

- всебічна ерудиція працівника поряд з високим професійним рівнем та із вільним володінням хоча б двома іноземними мовами;
- відношення працівника до споживача: інтелігентність у стосунках з дійсним та потенційним клієнтом;
- задоволення бажань клієнта;

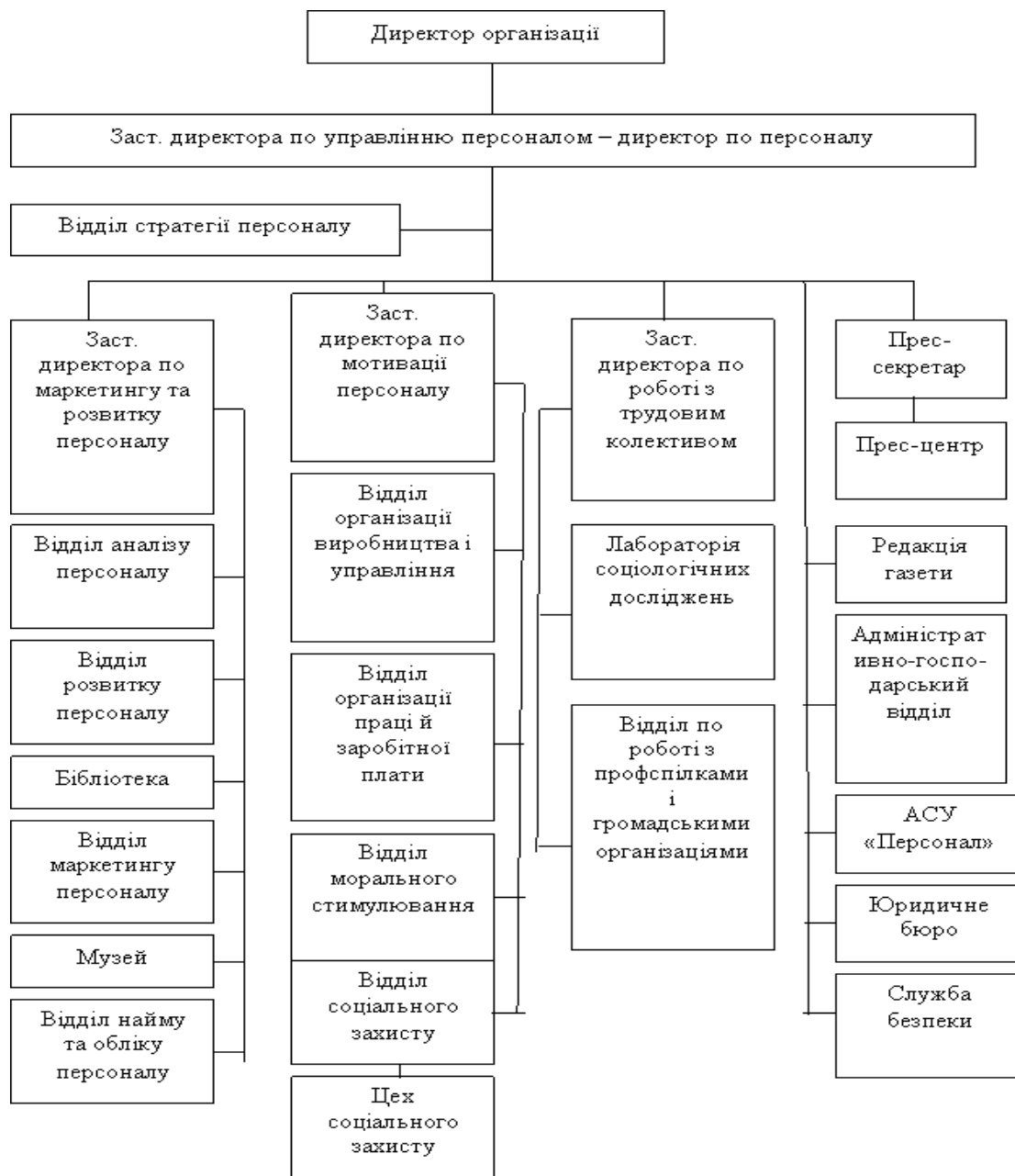


Рисунок 1 - Схема сучасної організаційної структури системи управління персоналом великої організації

- передбачення можливих бажань клієнта;
- відношення працівника до своєї фірми;
- патріотизм по відношенню до фірми;
- рівень виконання службових обов'язків;
- активність у пошуку нових ідей при виконанні службових обов'язків;
- інші індивідуальні послуги для фірми.

Така стратегія управління персоналом повинна проводитися шляхом навчання персоналу, здійснення постійного контролю та оцінки праці колективу підприємства. Оцінка праці є підставою для посадового просування працівника, і від того, як вдало цей пункт буде виконуватися, настільки ефективно функціонуватиме підприємство. Рівень роботи з персоналом не відповідає сьогодні завданням кардинальної перебудови управління економікою, проведення в життя активної соціальної і кадрової політики. В практику кадрових служб слабо впроваджуються наукові методи оцінки, розставляння і підготування кадрів із використанням результатів соціологічних і психологічних досліджень. Суттєво впливає на роботу кадрових служб і недостатній рівень організаційно-правової і соціально-психологічної культури робітників по кадрах.