

Галина БАБ'ЯК

к.т.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Формування персоналу є важливим елементом стратегічного управління людськими ресурсами. Його розуміють як сукупність управлінських дій і рішень, покликаних на планування потреби в певній чисельності, що має необхідні компетенції в узгодженні із інтересами підприємства, можливостями ринку робочої сили.

Ефективна ділова активність та висока конкурентоспроможність досягаються за рахунок оптимального поєднання всіх ресурсів підприємства. Неефективне використання принаймні одного ресурсу призводить до скорочення виробництва, зниження якості і, як наслідок, до зниження конкурентоспроможності підприємства.

Зростання ефективності праці, а отже, й використання персоналу, забезпечує підвищення реального продукту і доходу.

Однак, раніше пандемія Covid, а тепер військовий стан, пов'язаний з агресією росії проти України, спричиняють нові виклики та ризики.

Для системи управління персоналом характерні такі особливості: підсистеми системи управління звужені, їх важко виокремити і розчленувати на окремі управлінські дії; висока централізованість в прийнятті рішень, лінійна структура управління; застосування патерналістського способу управління у поєднанні із демократичним стилем керівництва; недосконала система винагороди персоналу; відсутні підсистеми розвитку, планування кар'єри, що відштовхує молодих людей від стабільної зайнятості у фірмі.

Попри негативні сторони варто зазначити позитиви у системі управління: близька співпраця керівництва й персоналу; простота кадрової роботи; швидкість ділової комунікації; прозорість кадрової політики і рішень; низькі витрати на управлінську складову, що позитивно для роботодавця.

Персонал багатьох підприємств нині характеризується: скороченням чисельності працівників, особливо чоловіків; більшість його у віці понад 30 років; у структурі персоналу

переважають працівники із середньо спеціальною освітою; коефіцієнт обороту з прийому має негативну динаміку; коефіцієнт обороту зі звільнення – навпаки; відбувається зниження коефіцієнту постійності кадрового складу; відчувається брак персоналу; наявний персонал перевантажений, що впливає на лояльність персоналу; більшість працівників мають потрібні ділові та особисті компетенції.

Наявний потенціал підприємства, його резерви для зростання продуктивності праці не можуть бути реалізовані повністю через обмеження самого малого бізнесу, так й інших об'єктивних та суб'єктивних причин, в першу чергу пов'язаних з бойовими діями на території України.

Сучасний іноземний досвід в управлінні формуванням і використанні персоналу підприємства не обмежується суто регіональними відмінностями у підходах. Глобалізація і цифрові технології привели до урізноманітнення вибору методів і способів, персонал-технологій.

Світовий досвід формування чи використання персоналу підприємства є досвідом успішних компаній, які часто мають міжнаціональні зв'язки і застосовують провідні досягнення незалежно від регіональної приналежності. Зважаючи на поширення інтернет-технологій та навіть зайнятості, багато функцій з управління персоналу використовують новітні технології (майже 90% закордонних фірм при підборі персоналу використовують сучасні способи).

Поширеними серед компаній у різних частинах світу є такі методи формування персоналу: інклюзивні оголошення про вакансії; програмна реклама; відео-інтерв'ю; вигода від gig-економіки; залучення пасивних кандидатів; програми найму працівників, котрих порадили; мобільні повідомлення; огляд сайтів роботодавця; соціальні мережі; маркетинг персоналу, маркетинг найму; управління робочою силою, що старіє; банк даних із «басейном талантів»; формування позитивного досвіду кандидатів; спільне наймання; віртуальна реальність; найм на основі даних і HR-аналітика; штучний інтелект.

Щодо використання персоналу, то актуальними є такі напрямки: широке застосування гнучких графіків роботи та дистанційної зайнятості; оцінка кінцевих результатів праці; залучення працівників; використання хмарних технологій в комунікаціях; створення умов для безперервного навчання та

оновлення навичок; міжфункціональна співпраця; участь працівників у активах підприємства; прозорі стратегії корпоративної соціальної відповідальності; децентралізація управління, ефективна зворотна комунікація; заохочення креативності; створення особливих підходів до управління в окремих компаніях, які підходять саме їм; поділ одного робочого місця між двома виконавцями тощо.

Попри певні позитиви у здійсненні кадрової роботи існує низка проблем, що потребуються вирішення: високий рівень плинності кадрів; недосконала система винагороди персоналу, недосконала внутрішня нормативна документація та відсутність можливостей для розвитку персоналу, централізація керівних повноважень.

Напрямки удосконалення системи управління персоналом можуть бути такими: підтримка в оптимальному стані системи зворотного зв'язку та довірливих виробничих стосунків в колективі; забезпечення соціального захисту персоналу; формування ефективного компенсаційного пакету; застосування нових управлінських методів; перерозподіл функцій і завдань у системі управління; механізація та автоматизація системи управління персоналом та певних видів робіт.

Та, однак, досягнення повного ефективного формування та використання персоналу підприємства можливе за умови перемоги України над росією та відбудови її економіки.

Список використаних джерел

1. Баб'як Г.П. Шляхи підвищення ефективності формування персоналу. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки: Матеріали доповідей II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Тернопіль, 28 травня 2021 року). Тернопіль ЗУНУ. 2021. С. 18-21.
2. Баб'як Г. Шляхи вдосконалення технологій відбору персоналу. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: Науковий журнал. Вип. 22. Тернопіль: Економічна думка, 2017. С. 98-102.
3. Баб'як Г. До питання про можливості застосування зарубіжного досвіду організації формування персоналу в Україні. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2016. Вип. 21. С. 92-96.