

УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО – ПРАВОВИХ ЗАСАД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГАЛУЗІ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Маліновська О.Я., канд. екон. наук, доц.
Львівський національний університет ім. Івана Франка

Зростання ролі знань у суспільстві, розвиток наукоємних, інтелектуальних технологій вимагає гнучкого та адаптивного використання людських ресурсів підприємства, підвищення творчої та організаційної активності працівників, формування гуманізованої організаційної культури. В умовах упровадження у виробництво нових технологій особливого значення набувають адекватні методи управління розвитком персоналу, які ґрунтуються на прогресивних підходах до розширення його компетенцій [1].

Глобалізація світових економічних процесів розширює ринок праці та постійно підвищує вимоги до кваліфікаційного рівня працівників. При цьому стрімко розвивається взаємопов'язана система міжнародних зв'язків у сфері виробництва, товарообігу, надання послуг, спрямування іноземних інвестицій, упровадження нових технологій, міграції робочої сили. Водночас змінюється спосіб життя людей, взаємозв'язки індивідуума і суспільства [1].

У країнах Європи розвитком персоналу в більшості фірм займаються кадрові служби. Її службовці разом з менеджерами відповідальні за людські ресурси підприємства, їхній професіоналізм, підготовленість, механізми мотивації. Менеджери з персоналу мають відповідні фахові знання, які отримують у школах бізнесу та університетах. Підготовка передбачає стажування і підвищення кваліфікації у провідних компаніях, зокрема й закордонних [1].

Служби управління персоналом на українських підприємствах, як правило, мають низький організаційний статус, є слабкими стосовно вирішення завдань управління розвитком персоналу. А це спричинено тим, що відділи кадрів не є ні методичними, ні інформаційними, ні координаційними центрами кадрової роботи [2].

Отже, підприємства не здатні забезпечити власними силами високу ефективність процесів розвитку персоналу та очікуваний внесок в організаційну ефективність через структурні та управлінські перешкоди. Сучасні окремі форми навчання в організаціях не є комплексними та ігнорують світову концепцію безперервного навчання, чим і пояснюється їхня низька результативність. У зв'язку з цим можна стверджувати, що рівень роботи з персоналом не відповідає

сьогодні завданням радикальної перебудови управління розвитком персоналу. [2]

Тому особливо актуальними стають концептуальні підходи до організації нової системи навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу.

Це допускає створення компактного, технологічного і насиченого навчального процесу, що дозволяє кожному побудувати власну інтелектуальну модель орієнтації в типових ситуаціях ринкових відносин разом із підприємницькою ініціативою, і, насамкінець, забезпечити самовираження [2].

Стратегії управління розвитком персоналу не присвячується достатня увага, повільно впроваджуються наукові методи оцінки, розміщення та підготовка персоналу на основі результатів соціологічних і психологічних досліджень. Недостатнім є рівень організаційно-правової та соціально-психологічної культури працівників кадрових служб, значна частина яких не має відповідної освіти, тривалий час не підвищувала своєї кваліфікації. В організаціях багато функцій управління персоналом реалізується переважно лінійними керівниками, які об'єднують під єдиним керівництвом заступника директора з персоналу всі підрозділи, що причетні до роботи з персоналом [3].

Реалізацію стратегічних заходів удосконалення управління персоналом організації та оцінку соціальної та економічної ефективності повною мірою можливо здійснювати шляхом залучення консультантів. Діяльність зовнішнього консультанта- спеціаліста обмежується лише однією фазою процесу консультування – виробленням рекомендацій, залишаючи поза увагою як підготовчий, так і процес упровадження змін та подолання опору. Усі перелічені поведінкові ролі консультанта пов'язані зі змістом та особливостями консультаційного завдання. Консультація зовнішнього спеціаліста придатна лише для вирішення локальних питань, які не потребують процесної інноваційної допомоги. Увагу консультанта у цьому випадку буде сконцентровано на змісті завдання, що підлягає вирішенню [3].

Для побудови моделі управління розвитком персоналу підприємства необхідною є інформація, в основі якої лежать показники результатів діяльності минулого періоду, за допомогою яких оцінюють, що відбулося. Для того, щоб встановити, який керівний вплив треба здійснити, необхідно провести порівняльний аналіз одержаних даних з еталонними, які визначають на основі нормативу або середньогалузевих показників діяльності [3].

Теоретичною базою для побудови моделі управління розвитком персоналу є положення школи наукового управління (Ф. Тэйлор, М. Вебер), яка розглядає підприємство як механізм, що є комбінацією основних виробничих ресурсів: засобів виробництва, робочої сили, сировини і матеріалів, як машина для реалізації цілей її творців. Завдання менеджменту при такому підході полягає насамперед у тому, щоб достовірно оцінити наявні ресурси підприємства щодо їх можливостей досягнення мети. Для кількісної оцінки професійно-кваліфікаційного рівня персоналу його виражають за допомогою балів. Суть цієї оцінки в тому, що професійно - кваліфікаційний рівень працівника визначають за загальним для всіх категорій персоналу набором об'єктивних ознак, якими є: освіта, стаж роботи за фахом, активність участі в системі безперервного підвищення професійної майстерності [3].

Отже, формування і вироблення стратегії управління персоналом на підприємствах спиртової галузі перетворюється в найважливішу тенденцію управління змінами, що знаходиться у тісному взаємозв'язку та взаємозалежності із стратегічними напрямками еволюції менеджменту, а саме: появою і розширенням мережевих організацій, формуванням «плоских» ієрархій і «прозорих» систем управління, розвитком комп'ютерно-телекомунікаційного забезпечення для управління персоналом та переходом від традиційних принципів управління «стабільність, економічність, контроль» до нових – «партнерство, гуманізація, екологічність».

Інформаційні джерела:

1. Організація праці менеджера [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://moodle.ipk.kpi.ua/moodle/mod/resource/view.php?id=3755>.
2. Необхідність систематизації факторів росту продуктивності праці працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.ceikneu.edu.ua/resursi.php?id=21>.
3. Теоретичні та організаційно-правові засади управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/224088.html>