

2. Павловська О. Трудова міграція - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://news.finance.ua/>

3. Малютін І.А. Трудова міграція з України: тенденції розвитку / І.А. Малютін // Зовнішня торгівля: право та економіка. - 2013. - №2 (37). - С.97

4. Українська громада в країнах світу. Міністерство закордонних справ України - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://mfa.gov.ua/ua>

Романюк Л.М., к.е.н., доц., Рябенка А.С., студ. гр. ЕП-15м  
Кіровоградський національний технічний університет  
м. Кіровоград, Україна

## **СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ**

Організація праці є одним із найважливіших аспектів роботи з персоналом, яка має бути спрямована не лише на ефективне його використання, але й на забезпечення утримання працівників на підприємстві, забезпечення оптимальної відповідності між робочими місцями та кадровим складом підприємств. Стратегічні підходи до організації праці вимагають низки завдань.

По-перше, створення якісних робочих місць, які би відповідали потребам та вимогам працівників. В концепції підвищення якості трудового життя, особлива увага приділяється якості робочих місць. Тому при розробці стратегії розвитку персоналу необхідно передбачити: розробку вимог до робочого місця; проведення паспортизації та атестації робочих місць (раз в 5 років); диференціацію наявних робочих місць за їх станом, виокремлення тих, які мають незадовільний стан; розробку програми реконструкції, модернізації робочих місць або ліквідації тих, параметри яких не можливо поліпшити.

По-друге, здійснення оцінки відповідності персоналу тим посадам, які вони займають, тим завданням, які вирішує підприємство згідно обраної конкурентної стратегії. Фахівці у сфері кадрового менеджменту вважають, що оцінка працівників є стрижнем кадрової політики. Оцінку персоналу доцільно здійснювати шляхом його періодичної атестації. Це дозволить виявити ступінь відповідності якісних рис персоналу вимогам роботи, невикористані резерви трудового потенціалу, визначити можливі напрямки розвитку персоналу та кар'єрного зростання. Це особливо важливо для машинобудівних підприємств, які мають переважну більшість високотехнічних робочих місць та використовують висококваліфіковану робочу силу.

Для атестації персоналу доцільно розробити карти компетентності. Можливо використання інших інструментів оцінки (тестів, виконання особистих планів тощо).

Атестація персоналу позитивно впливає на мотивацію працівників до підвищення рівня кваліфікації і якості роботи. Необхідно чітко визначити

період атестації для кожної категорії працівників персоналу.

Для забезпечення більшої відповідності персоналу виконуваним роботам та ефективного використання трудового потенціалу, в стратегії слід передбачити інвентаризацію професійної підготовки усіх працівників з базової та додаткової професійної освіти. В ході такої інвентаризації можливо буде виявити відповідний недостатній чи надлишковий рівень професійної підготовки працівників відносно тієї посади, яку вони займають. На основі такої інвентаризації розробляються програми професійної ротації (при надлишковій кваліфікації) або підвищення кваліфікації.

По-третє, впровадження ефективних моделей організації робіт. Удосконалення організації роботи має бути спрямоване на більш повне та ефективне використання трудового потенціалу персоналу підприємства, оптимізацію чисельності працівників, підвищення рівня продуктивності праці, забезпечення більшої задоволеності працею для усіх працівників, розвиток сприятливих соціально-трудова відносин на підприємстві та його структурних підрозділів.

В рамках цього напрямку роботи слід передбачити: удосконалення системи організації робочого місця; розширення сфери застосування нормування праці; більш широке застосування гнучких та нестандартних моделей організації роботи, збагачення праці, ротації робочого місця, розширення роботи тощо; можливості і доцільності застосування таких форм організації робіт як: проектна форма організації роботи (передбачає створення тимчасових робочих груп з власними ресурсами для вирішення конкретних виробничих завдань) та лізинг персоналу.

По-четверте, здійснення оцінки віддачі від персоналу, яка характеризує ефективність його діяльності в широкому розумінні. Фахівці з менеджменту персоналу підкреслюють надзвичайну важливість оцінки віддачі від персоналу для забезпечення конкурентоспроможності підприємства, тому цей аспект кадрової роботи має бути представлений в стратегії розвитку персоналу.

Оцінка віддачі від персоналу може здійснюватися за такими показниками: динаміка виробничих показників (обсягу випущеної продукції, продуктивності праці); динаміку витрат підприємства (рівень витрат на 1 грн, валового доходу, частка витрат на персонал в загальній структурі витрат); динаміку рівня продаж; динаміку рівня доходу (валового доходу, прибутку, рівня рентабельності); динаміку інноваційної діяльності (обсяг інноваційної продукції, освоєння нових видів техніки, технології); загальний імідж підприємства (динаміка числа споживачів, претензій до підприємства, його рейтинг).

Кожне підприємство може визначити власний перелік показників для оцінки віддачі від персоналу. Основними принципами успішності цієї роботи є: чітке визначення параметрів показників в якості стратегічної мети; регулярне порівняння досягнутих показників з визначеними

параметрами; визначення загальної оцінки; забезпечення зв'язку між рівнем оцінки віддачі від персоналу та рівнем матеріального і морального стимулювання персоналу.

### **Література**

1. Wright, P. M. Towards a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management / P.M.Wright, S.A.Snell // Academy of Management Review. – 1998. – vol.23, p. 756-722.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.:ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
3. Селезньова Г. О. Роль стратегії управління персоналом у стратегічному наборі компетентної організації [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://business-inform.net/pdf/2012/3\\_0/231\\_233.pdf](http://business-inform.net/pdf/2012/3_0/231_233.pdf).

Саврак С.В., студ. гр. ЕМ-14

*Науковий керівник: к.е.н., доц. Бугайова М.В.*

Кіровоградський національний технічний університет  
м. Кіровоград, Україна

## **ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ РЕАЛІЯХ**

Однією із найголовніших закономірностей розвитку світової господарської системи є взаємозв'язок економічного зростання та підвищення ролі людського капіталу в національній економіці. Актуальність теми зумовлена тим, що особливо чітко відзначена вище закономірність прослідковується в економіці України. До останнього часу економічна категорія «людський капітал» була розглянута лише в теоретичних розробках вчених, але в сучасних ринкових умовах розвиток людського капіталу дедалі більше перетворюється на основу економічного зростання та міжнародного обміну, радикальних структурних зрушень, стає головним у формуванні сталого високого рівня конкурентоспроможності країни.

Серед вчених, що розглядали роль людського капіталу у формуванні стійкої та зростаючої економіки можна виділити таких науковців Заходу як Г. Беккер, Д. Белл, Л. Едвісон, М. Кастельс, М. Мелоун, І. Росс, Т. Стюарт та багато інших. У працях вітчизняних економістів питання про людський капітал почали розглядатись дещо пізніше. Аспекти людського капіталу розглянуті у працях В. Близнюка, О. Бородіної, Л. Албанкіна, О. Амосова, Д. Богині, В. Врублевського, О. Головінова, М. Долішнього, Г. Задорожного, О. Кендюхова, С. Климка, А. Колота, Н. Лук'яненка, Ж. Поплавської, В. Поплавського, А. Чухно, І. Чекан та багато інших. Людський капітал в контексті національної економіки започатковано в