

УДК 658.153

І.М. Сочинська–Сибірцева, доц., канд. екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Розвиток технологій управління персоналом на вітчизняних підприємствах

Розглянуто сутність поняття «технологія управління персоналом», описано основні характеристики технологій управління, відокремлено складові елементи технології в умовах діяльності вітчизняних підприємств та визначено конкретні інструменти впровадження ефективних технологій управління персоналом.

технологія управління, управління персоналом, інструменти технології управління персоналом

Постановка проблеми. Вітчизняні підприємства сьогодні працюють у динамічному непередбачуваному середовищі, яке створюється нестабільними ринковими відносинами, глобалізацією бізнесу, нестійкими соціальними процесами. Світовий досвід доводить, що рівень і темпи соціально-економічного розвитку країни залежать від стану здоров'я, запасу знань, вмінь, інтелектуальних здібностей, освітньо-кваліфікаційних характеристик, трудової активності та професійної мобільності населення.

Враховуючи сучасні світові еволюційні процеси, що відбуваються в економічній теорії та практиці слід зазначити, що провідним ресурсом і джерелом багатства країни стає випереджаючий інтелектуальний і духовний розвиток нації, носієм якого виступає людина.

Сучасні умови господарювання, вирішення численних проблем адаптації підприємств до економічних, науково-технічних, технологічних, інформаційних і соціальних змін в суспільстві спонукають менеджерів до впровадження ефективних технологій управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

Аналіз досліджень і публікацій. Теоретичні основи визначення поняття «технологія управління» були закладені у наукових працях закордонних вчених, таких, як М. Армстронг [1], Т.Ю. Базаров, Л. Байерс, Б.М. Генкін, Ф. Герцберг, Л. Дейвіс, Г. Десслер, П. Друкер, О.П. Єгоршин, О.Я. Кібанов, Е.В. Маслов, М.Х. Мескон, Ф. Тейлор, В.В. Травін, С.В. Шекшня та ін.

Широке коло питань, пов'язаних із характеристикою складових елементів технології управління персоналом, вимірюванням впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища на систему управління персоналом, розглянуто такими українськими вченими, як О.І. Амоша, Д.П. Богиня, В.Г. Герасимчук, О.А. Грішнова, Г.М. Дмитренко, М.С. Дороніна, А.М. Колот, О.Ф. Новікова, Л.М. Фільштейн, Н.Г. Чумаченко, Г. В. Щокін, О.М. Ястремська та ін.

Проте, як свідчить практика діяльності вітчизняних підприємств, в умовах сьогодення спостерігається глибоке протиріччя між потребами підвищення ефективності системи управління людською складовою підприємства і можливостями впровадження ефективних технологій управління персоналом.

За таких умов виникла об'єктивна необхідність у продовженні наукових досліджень у цьому напрямі.

Метою статті є вивчення сучасних технологій управління персоналом, виокремлення найбільш актуальних і значимих складових елементів технології в умовах діяльності вітчизняних підприємств та визначення конкретних інструментів впровадження ефективних технологій збереження персоналу.

Виклад основного матеріалу. Сучасне підприємство, відповідно теорії систем, можна розглядати як стійку, динамічну систему взаємообумовлених елементів, які спроможні відтворювати свої властивості за рахунок власних системоутворюючих ресурсів. Управління ми визначаємо як функцію організованих систем, яка забезпечує збереження їх визначеної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію конкретних програм і цілей.

Технологія (від грец. – мистецтво, майстерність, уміння) у загальному розумінні цього слова – це комплекс організаційних заходів, операцій і способів, спрямованих на виготовлення, обслуговування, експлуатацію виробу з номінальною якістю та оптимальними витратами, які обумовлені поточним рівнем розвитку науки, техніки і суспільства в цілому[2].

Технологія управління – це послідовність дій, яка приводить до гарантованого отримання результату. Вона складається із інформаційних, обчислювальних, організаційних операцій, які виконуються менеджерами і фахівцями різного профілю за визначеним алгоритмом.

Під технологією управління персоналом ми розуміємо сукупність прийомів, способів і методів впливу на персонал у процесі його найму, використання, розвитку і вивільнення з метою отримання ефективних кінцевих результатів трудової діяльності.

В теперішній час, як ніколи, особливо відчувається взаємозв'язок усіх компонентів технології між собою – всередині системи управління персоналом, а також із зовнішнім середовищем.

Система цілей є основою визначення напрямків і функцій роботи з управління людськими ресурсами на підприємстві. Взаємозв'язок цілей підприємства і складових елементів технології управління персоналом може бути представлений у наступному вигляді (рисунок 1).

Сьогодні вже більшість керівників впевнилися у важливості нестандартного підходу у сфері управління людськими ресурсами, адже завдяки використанню ефективних технологій управління персоналом підприємство може отримати значні конкурентні переваги на ринку. А вдало підібраний і згуртований трудовий колектив, команда одностайців здатні реалізувати серйозні задачі, які стоять перед підприємством.

Людський ресурс – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів підприємства. Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і соціальна орієнтація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

В системі сучасного менеджменту найбільшого розвитку отримали наступні типи технологій управління: лінійна технологія управління, управління по відхиленнях, управління по результатах, управління по цілях, управління по ситуації.

Лінійна технологія управління характеризується чіткою послідовністю окремих управлінських фаз, які впливають одна з одної і змінюються у відповідності із

заздалегідь ухваленими планами. Головним недоліком такої технології вважають низьку пристосованість підприємства до мінливого оточуючого середовища.

Управління по відхиленнях здійснюється шляхом фіксації відхилень від запланованих дій і впровадження заходів щодо усунення небажаного впливу. Ефект даної технології проявляється у концентрації часу на більш важливих напрямках у сфері управління, фільтрації і розподіленні інформації для прийняття управлінських рішень, підвищенні обґрунтованості прийнятих рішень і скороченні їх кількості, зростанні продуктивності праці персоналу та взаємодії функціональних підрозділів.

Управління по результатах полягає в уточненні наступних управлінських дій в залежності від ступеню досягнення запланованих результатів на попередній фазі. Завдяки даній технології підприємство має гарантію, що всі процеси, продукти і послуги сприяють досягненню бажаних результатів. Управління по результатах ґрунтується на чітко встановленій відповідальності персоналу і потребує систематичного моніторингу всіх процесів на підприємстві.

Управління по цілях характеризується як систематичний та організований підхід, який дозволяє менеджерам сконцентруватися на поставлених цілях і досягненні найкращих результатів. Сам термін «управління по цілях» вперше був введений в теорію і практику менеджменту Пітером Друкером і означав передбачення можливих результатів діяльності та планування відповідних шляхів їх досягнення [3]. Важливим елементом даної технології є вимір і порівняння поточної ефективності діяльності персоналу із прийнятими стандартами.

Управління по ситуації – це оперативне управління, яке здійснюється як доповнення до стратегічного і перспективного. Зміст даної технології полягає у прийнятті управлінських рішень по ходу виникнення проблем у відповідності із ситуацією, що склалася на підприємстві. Використання технології управління по ситуації здійснюється в декілька етапів: аналіз ситуації, в якій опинилося підприємство; оцінка властивостей існуючих моделей управління; вибір прийнятної ефективної моделі в конкретній ситуації.

Основною цінністю сучасного світу є інформація, а світом править той, хто володіє інформацією і професійно її використовує. Розуміючи це, можна зробити висновок про нову, постіндустріальну ресурсну парадигму, в основі якої знаходяться чотири елементи - інформація, свідомість, час та інфраструктура. Будь-яка діяльність стає дійсно ефективною, якщо виконавець вміє оперувати кожним елементом окремо, та об'єднати їх в єдиний ресурс[4].

Механізм креативного впливу складає основу креативних інформаційних технологій. Вплив повинен бути націлений на стереотипні зони свідомості цільової аудиторії - культурні коди, символи, міфи і психологічні переваги споживачів інформації.

У сфері управління персоналом такий вплив здійснюється за допомогою корпоративної культури. Корпоративну культуру ми розглядаємо як набір елементів, які забезпечують стимулювання працівників, створюючи сприятливий клімат для високопродуктивної праці. До базових елементів корпоративної культури відносяться: місія компанії (загальна філософія та політика); базові цілі (стратегія та напрямки діяльності підприємства); етичний кодекс підприємства (норми та правила поведінки співробітників, які заохочуються на підприємстві); корпоративний стиль (колір, логотип, прапор, одяг); корпоративні свята. Розвиток корпоративної культури покликаний попереджати виникнення конфліктних ситуацій на підприємстві.

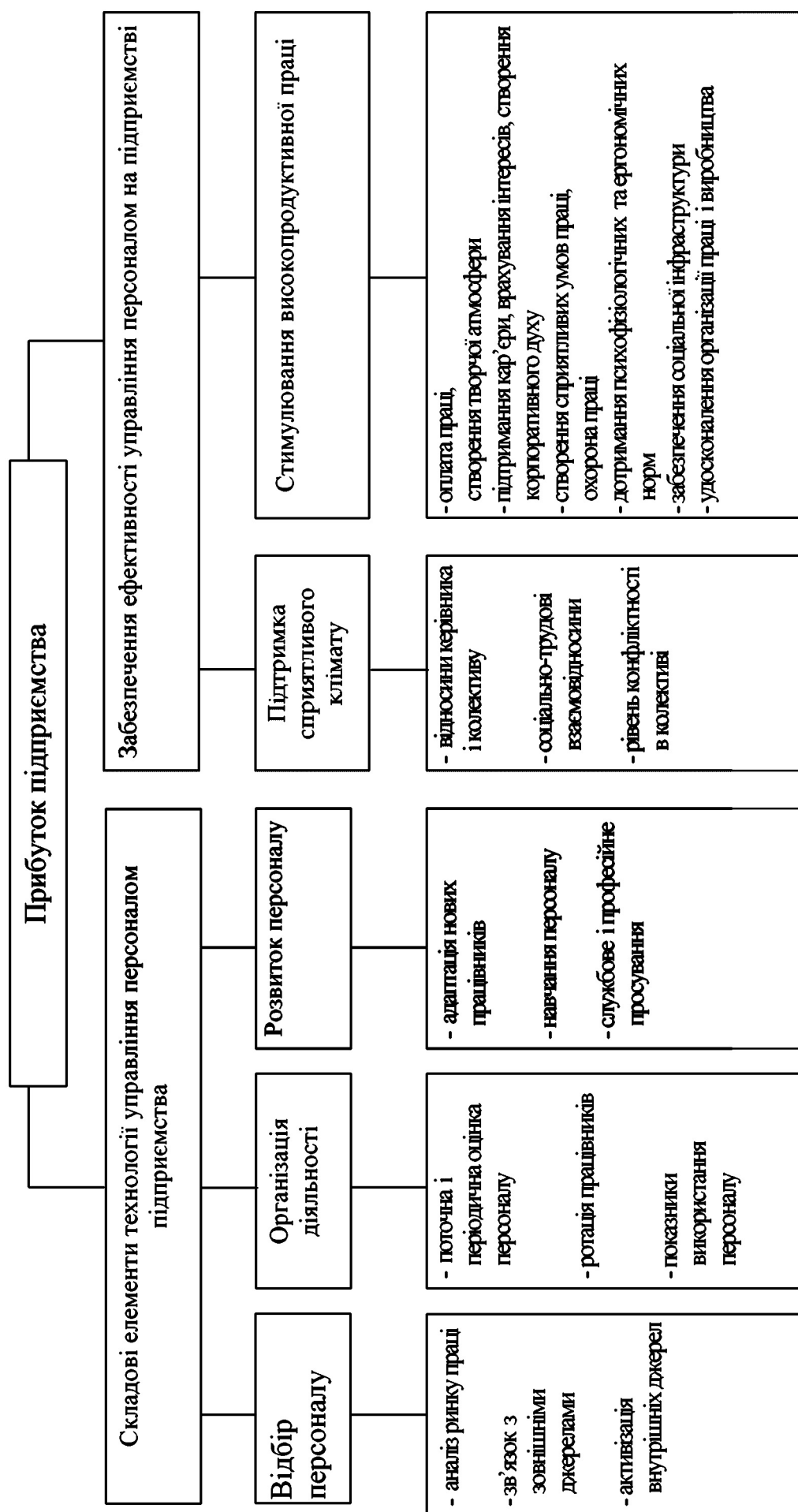


Рисунок 1 - Взаємозв'язок шістьох підприємства із технологією управління персоналом

Особливої актуальності набувають ці питання в сучасних умовах трансформації. Коли будь-яка заміна застарілих і неефективних форм і методів роботи новими супроводжується виникненням суперечливих ситуацій, що є відображенням боротьби нового зі старим, конфлікт усуває негативні явища, стимулює зміни, демонструє їх неминучість, виступає джерелом інновацій, генератором нових структур, є важливим індикатором передкризового стану виробничого колективу підприємства.

Висновки і перспективи дослідження. Отже, кожне успішне підприємство значну увагу приділяє роботі з персоналом. Керівники намагаються мати у своєму підпорядкуванні не лише вдалий склад працівників, які б максимально відповідали поставленим завданням, але й намагаються зробити усе можливе для його збереження, розвитку та підвищення працездатності. Для цього слід використовувати ефективну технологію закріплення, збереження та розвитку персоналу з метою підвищення якісних характеристик кожного працівника. Тому в сьогоденні умовах вкрай актуальним є розробка і нетрадиційних методів впливу на персонал підприємства.

На нашу думку основними факторами, що забезпечать утримання і збереження кваліфікованого і досвідченого персоналу на вітчизняних підприємствах є наступні:

1. Винагорода.
2. Корпоративна культура.
3. Режим роботи та умови праці.
4. Оцінка та атестація персоналу.
5. Навчання персоналу.
6. Формування кадрового резерву.
7. Кар'єрний розвиток.

Служба управління персоналом повинна взяти на себе значний обсяг завдань, пов'язаних із розробкою і реалізацією заходів, що забезпечать збереження персоналу, розвиток професійних і соціальних якостей працівників, вирішення конфліктних ситуацій в колективі, виявлення і використання резервів зростання продуктивності праці і підвищення ефективності виробництва.

Таким чином, ефективні технології управління персоналом, як процес пошуку нових ідей і підходів у сфері відбору, залучення, оцінки та винагороди персоналу, мають враховувати не тільки саму процедуру постановки і розв'язання конкретної ситуації, але і різноманітні аспекти, пов'язані з організацією креативних груп, управління їх діяльністю, розвиток творчих здібностей кожного конкретного виконавця.

Список літератури

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. С.К. Мордвинова. – СПб.: Питер, 2004. – 679 с.
2. Вільна енциклопедія Вікіпедія. Електронний ресурс. - режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/>
3. Практика менеджмента. / П. Друкер – М: «Вильямс», 2007. – 400 с.
4. Пигоров Г.С., Козинец В.П. и др. Креатология и интеллектуальные технологии инновационного развития: Учебник для вузов. – Днепропетровск: Пороги, 2003. – 502 с.

И. Сочинская-Сибирцева

Развитие технологий управления персоналом на отечественных предприятиях

Рассмотрена сущность понятия «технология управления персоналом», описаны основные характеристики технологий управления, выделены составляющие элементы технологии в условиях деятельности отечественных предприятий и определены конкретные инструменты внедрения эффективных технологий управления персоналом.

I. Sochinskaya-Sibirtseva

Development of personnel management technologies in home enterprises

Considered the essence of the concept of "technology of personnel management", explains the basic characteristics of management technologies, are constituent elements of technology in the context of domestic enterprises and set specific instruments introduce effective technologies of personnel management.

Одержано 12.02.12

УДК 330:331

Н.І. Легінькова, доц., канд. екон. наук

Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету

О.М. Левченко, проф., д-р екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Професіональний потенціал як чинник розвитку національної економіки

У статті обґрунтовується необхідність трансформації підходів до забезпечення процесу відтворення професіонального потенціалу за умов модернізації національної економіки. Проаналізовано сучасні світові та вітчизняні тенденції формування, використання та розвитку якісних характеристик фахівців з вищою освітою. Охарактеризовано особливості інноваційно орієнтованої моделі відтворення професіонального потенціалу.

професіональний потенціал, інновації, вища освіта, інноваційна модель економіки, якісний розвиток людських ресурсів, інноваційно орієнтована модель відтворення професіонального потенціалу

З переходом провідних країн світу до постіндустріального суспільства, яке засновано на інформаційно-комунікаційних технологіях, спостерігається різке зростання вимог до якісних характеристик людського фактору. Його інтелектуальна складова стає принциповим чинником забезпечення не тільки конкурентоспроможності окремих компаній, а і цілих країн. Використання сучасних технологій у поєднанні з висококваліфікованою робочою силою призводить до майже екстремальних швидкостей як розвитку самих технологій, так і експансії компаній, які ними володіють.

Так, для високорозвинених індустріальних країн, які переходять до моделі постіндустріального розвитку, в структурі сукупного багатства частка людського капіталу складає понад 74 %, виробничих активів в межах 20-30% та природних ресурсів менше 2 %. При цьому, на професії з переважанням саме інтелектуальної праці припадає основний приріст зайнятості населення у більшості розвинених країн світу. Так, у США цей показник складає 85 %, у ФРН- 89 %, Японії – 90 %, Великобританії – 95 % [6].

Отже, подальша модернізація вітчизняної економіки, зокрема, формування в Україні моделі інноваційного типу останньої, вимагає ґрунтовно переглянути та трансформувати систему формування, розвитку та використання вітчизняної кваліфікованої робочої сили, зокрема з вищою освітою.