

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТІ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА РИЗИКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У сучасних умовах господарювання вітчизняних підприємств особлива увага приділяється формуванню стратегічного рівня розвитку підприємства, що обумовлює необхідність пошуку шляхів забезпечення стійких конкурентних переваг підприємства, основою яких є ключові компетенції механізму функціонування організації. Ключовими компетенціями виступають інтеграція та комбінація різних ресурсів підприємства. Основою концепції таких компетенцій є орієнтація на внутрішні інтелектуальні ресурси, а не на матеріальні ресурси і не на ринкову позицію, оскільки компетенції підприємства не з'являються самі собою, а досягаються свідомим зусиллям, у результаті тривалої і ефективної роботи, основною умовою якої – відбір стратегічно-орієнтованого персоналу з необхідними знаннями, уміннями та навичками, організацією колективної роботи для досягнення кінцевих високих результатів. У зв'язку з цим особливий інтерес сучасного підприємства в контексті невизначеності та ризику підприємницької діяльності представляє стратегічне управління персоналом [1].

Тривалий час саме поняття «управління персоналом» у вітчизняній управлінській практиці було відсутнім, хоча в системі управління кожної організації існувала підсистема управління кадрами та соціального розвитку колективу. Однак роль їх у системі управління персоналом була і залишається поки ще незначною, діяльність їх має здебільшого формальний характер. Основну частину роботи щодо управління персоналом виконують переважно лінійні керівники, які досить часто недостатньо підготовлені до цієї діяльності і не отримують при цьому

необхідної консультативної та методичної допомоги. Нерозвиненість кадрових служб, невідповідність керівників до управління персоналом не може не мати негативних наслідків для діяльності кожної організації, гальмує процес їх подальшого розвитку [2].

Необхідно виділити підходи до технологій управління персоналом підприємства в умовах невизначеності та ризику підприємницької діяльності, але вони недостатні для повноцінного та ефективного функціонування діяльності організації: функціональний (організація найму, відбір, прийом персоналу, оцінка персоналу, професійна орієнтація персоналу, адаптація персоналу, навчання персоналу, управління кар'єрою та службово-професійним просуванням, мотивація, організація праці, управління конфліктами та стресами, забезпечення соціального розвитку); елементний (інформаційне, технічне, нормативно-методичне, правове та діловодне забезпечення системи управління персоналом); системний (підсистеми планування та маркетингу персоналу, управління найманням та обліку персоналу, управління трудовими відносинами, забезпечення нормальних умов праці, управління розвитком персоналу, управління мотивацією поведінки персоналу, розвиток організаційної структури управління, правове забезпечення системи управління персоналом, інформаційне забезпечення системи управління персоналом); інструментальний (проекування структури організації, оцінка потреби у персоналі, аналіз кадрової ситуації у зовнішньому середовищі, аналіз діяльності, посадові інструкції, залучення потенційних кандидатів на роботу, оцінка кандидатів, конкурсний відбір та адаптація персоналу, нормування праці, оцінка праці, атестація персоналу, формування резерву кадрів, планування кар'єри, програми стимулювання праці, навчання персоналу); процедурно - орієнтований (врахування відпрацьованого часу, нарахування заробітної плати, аналіз персоналу підприємства залежно від поставленого завдання, мотивація персоналу, управління резервом кадрів, навчання та перепідготовка персоналу, підбір персоналу, конкурсний набір

персоналу) [3]. Тому необхідно виділити сучасну стратегію управління персоналом, що визначає шляхи підвищення ефективності: відносно добре розвинута система адаптації до зовнішнього і внутрішнього середовища (індивідуальне планування кар'єри, підготовка й перепідготовка персоналу, стимулювання професійного зростання і ротації кадрів); гнучкі системи організації робіт (гуртки якості, автономні робочі групи); системи оплати, побудовані на принципах всебічного врахування персонального внеску (зокрема й самими працівниками); підтримання високого рівня участі окремих працівників і робочих груп у розробці та прийнятті управлінських рішень, які стосуються їхньої повсякденної роботи, застосування практики делегування повноважень підлеглим; функціонування розгалуженої системи організаційної комунікації, яка забезпечує дво- і багатосторонні вертикальні, горизонтальні й діагональні зв'язки в організації [4].

Список літератури:

1. Селезньова Г. О. Роль стратегії управління персоналом у стратегічному наборі компетентної організації / Г. О. Селезньова // БізнесІнформ. – 2012. - № 3. – С. 231-233.
2. В. А. Ландсман. Теоретичні аспекти розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства / Ландсман В. А. [Електронний ресурс] - <http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/2/22.pdf>.
3. Е. А. Лихалобов. Розробка технології управління персоналом підприємства / Лихалобов В. А. // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб. наук.пр. Луганськ: вид-во СНУ імені В. Даля. – 2009. – 3 (31). – С. 96-104.
4. М. В. Кармінська-Белоброва. Сучасна стратегія управління персоналом на підприємстві в умовах ринкової економіки / Кармінська-Белоброва, М. В. // Економіка та підприємництво. – 2013. - № 2 (71). – С. 123-126.