

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розвиток інформаційних технологій та перехід до інноваційного типу економіки завжди пов'язаний з пошуком нових підходів до управління розвитком людських ресурсів, що на сьогодні є необхідною умовою успішного функціонування будь-якої організації. Вирішення цієї актуальної задачі неможливо без застосування сучасних методів і підходів до управління персоналом, заснованих на інноваціях.

Питання управління персоналом розглянуті в працях багатьох вітчизняних та закордонних науковців таких як : Армстронг М., Коул Д., Пономаренко В. [1], Назарова Г. [2], Грішнова О., Савченко В., Беляцький Н., Єгоршин А., Кібанов А., Корнеліус Н., Торінгтон Д. та ін. Проте сучасний розвиток економічних відносин потребує подальшої роботи щодо удосконалення існуючих методів і технологій управління персоналом.

Метою дослідження є вивчення інноваційних методів і підходів до процесу управління людськими ресурсами в організації, визначення факторів впливу на економічну ефективність управління персоналом.

Значна кількість підприємств всього світу визначають свою головну перевагу в конкурентній боротьбі в розвитку людських ресурсів і основні капіталовкладення спрямовують не на техніко-економічний розвиток, а на розвиток персоналу. Ключовим напрямком у світовій практиці управління персоналом стає орієнтація на розвиток. У зв'язку з цим виникає необхідність розробки сучасної концепції управління персоналом, орієнтованої, перш за все, на розвиток особистісного потенціалу працівників [3].

У зв'язку з цим, в сучасних компаніях особливе значення приділяється підвищенню рівня роботи з кадрами, постановці цієї роботи на міцний науковий фундамент, використанню накопиченого протягом багатьох років вітчизняного і зарубіжного досвіду.

В основі сучасної концепції управління персоналом, що відповідає вимогам, як інформаційного типу виробництва, так і самого працівника слід використовувати підхід до людини як до основи виробництва – основного ресурсу виробництва.

Досвід передових компаній провідних країн світу дозволяє стверджувати, що ефективно функціонувати в конкурентному середовищі можуть тільки ті підприємства, які розвиваються за законами соціотехнічних систем, які об'єднують технічний і людський чинники воедино [2].

Управління персоналом поєднує соціальні, економічні, організаційні аспекти, особливості робочо-

го місця, основи комунікативного співробітництва, а також включає підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу. Таким чином при розкритті питання підвищення рівня управління персоналом слід використовувати комплексний підхід та враховувати всі визначені аспекти, які мають місце на будь-якому підприємстві.

Проблема управління персоналом на вітчизняних підприємствах стає у наш час надто актуальною через те, що у світовій теорії та практиці персонал вважається найціннішим капіталом, а його роль у отриманні прибутку – найвагомішою. Але ні на всіх українських підприємствах персонал розглядається як основний чинник підвищення ефективності їх діяльності. Навпаки, визначається погіршення стану управління персоналом на вітчизняних підприємствах, про що свідчить вагомий рівень плинності кадрів, незадоволеність робітників політикою керівництва оплати, соціальних аспектів тощо. Для вирішення проблем, які виникають в управлінні персоналом, необхідно, в першу чергу, об'єктивно визначити потребу в персоналі, що є початковим елементом в формуванні ефективної кадрової політики на підприємстві.

Потреба в робочій силі, кваліфікованому персоналі виступає найважливішою функцією виробництва, його технічною основою. Так, на автоматизованому виробництві не може бути жодної зайвої людини, але і недостатність навіть одного працівника може викликати зупинку усього виробничого процесу. Такий взаємозв'язок визначає необхідність і можливість досягнення більш оптимальних кількісних співвідношень між ресурсами праці і їхньою економічною потребою. Причини виникнення і зміни потреби в робочій силі необхідно шукати у виробництві, тому що саме тут здійснюється задоволення кількісних і якісних потреб в робочій силі, формування тих соціально-економічних заходів, що спрямовані на закріплення функціонуючої робочої сили на робочих місцях [4].

Розглядаючи ефективність управління персоналом як характеристику цілей фірми, необхідно представляти всю їхню систему й процес цілепокладання, а також операціоналізацію цих цілей в області управління персоналом. Вже на стадії структурних рішень фірми, що визначають її організаційну побудову й потребу в персоналі, починається операціоналізація цілей управління ним.

У загальному виді економічна ефективність управління персоналом реалізується, як максимізація продуктивності праці персоналу й мінімі-

зачія витрат на нього. Соціальна ж ефективність – як облік і задоволення потреб працівників.

Як економічна, так і соціальна ефективність управління персоналом залежать від багатьох факторів і не можуть бути зведені до одного показника. Крім того, економічна й соціальна ефективність доповнюють один одну й у той же час конкурують між собою, а їхнє досягнення базується на балансі інтересів.

Традиційний підхід до економічної ефективності в сфері управління персоналом аналізує співвідношення результатів праці персоналу й витрат на персонал [4].

Результати праці персоналу можуть характеризуватися обсягом випуску продукції (надання послуг), доданою вартістю, прибутком і іншими показниками. Ось три основних фактори, що впливають на досягнення результатів праці:

здатності працівників до результативної роботи (сюди належать такі характеристики, як освіта, підготовка, досвід роботи);

мотивуюча ситуація, що визначає прагнення до роботи;

умови праці (технологія, організація й координація процесу роботи).

Витрати на персонал (друга складова економічної ефективності) включають:

витрати на заробітну плату й премії;

соціальні витрати фірми, здійснювані як на підставі законів, тарифних договорів, так і за власною ініціативою;

витрати, не пов'язані із грошовими стимулами (наприклад, на заходи щодо гуманізації праці, підвищенню кваліфікації);

витрати на роботу з персоналом.

До факторів, що впливають на витрати з персоналу, необхідно віднести зміни тарифних договорів або соціального законодавства, у результаті яких змінюється мінімально припустимий рівень заробітної плати, витрати на соціальні потреби тощо.

Неабияку увагу слід приділити також соціальній політиці підприємства. Ця робота з управління персоналом включає розробку й реалізацію заходів із задоволення потреб і інтересів працівників за допомогою надання їм фірмою добровільних соціальних послуг (або додаткових пільг).

Добровільні соціальні послуги надаються фірмою своїм нинішнім і колишнім співробітникам і членам їх родини крім установленої винагороди за працю (заробітної плати) і поза залежністю від внеску й віддачі працівників. Основи й форми здійснення фірмою добровільної соціальної політики в кожній країні мають свої особливості. Відповідно розрізняються й добровільні соціальні послуги, надавані фірмами своїм співробітникам [5].

До добровільних соціальних послуг можуть належати: забезпечення співробітників у старості; користування соціальними установами фірми; соціальна допомога в сфері родини й дозвілля; позички зі зниженою процентною ставкою на навчання дітей співробітників; надання оплачених юридичних послуг тощо. Останнім часом для оптимізації дії

соціальної політики деякі фірми використовують так звану «систему кафетерію», у якій кожний співробітник одержує можливість вибрати із загального переліку пропонованих фірмою послуг ті, які для нього переважніше.

Отже, готовність і бажання людини виконувати свою роботу є одним з ключових факторів успіху функціонування підприємства. Незважаючи на те, що з віком людина втрачає частину фізичної сили, витривалість, кмітливість, цю втрату можна вважати зносом, так як замість підвищується інтелект, набувається досвід, кваліфікація, професіоналізм. Відповідно, при належних умовах працівники стають ефективнішими з часом, з віком і з досвідом на відміну від існуючих технологій і машин, які майже завжди схильні до зносу. Крім того, на відміну від машин - люди навчаються, і є носіями майбутніх інновацій, що створюють конкурентну перевагу організації.

Таким чином, підхід до людини як до передумові, умовою і результатом виробництва формує ставлення людини до самої себе не як до робочої сили, а як до особистості, значно змінює вигляд праці, збагачує його зміст. Зміна ролі людини на виробництві впливає на зміст процесу управління персоналом. Воно повинно бути орієнтоване не на використання працівників для досягнення цілей підприємства, а на досягнення відповідності між зростаючими вимогами виробництва і особистісним потенціалом працівника.

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є уточнення науково-методичного забезпечення соціального проектування за рахунок визначення етапів проектування та систематизації існуючих методів соціального проектування й обґрунтування сфери їх застосування.

Практична значимість результатів дослідження полягає в можливості їх застосування в системі управління соціальними процесами в суспільстві на галузевому, регіональному та макроекономічному рівнях.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в розробці організаційної структури системи соціального проектування

Список літератури

- [1] В. С. Пономаренко та ін., *Механізм управління підприємством: стратегічний аспект*. Харків, Україна: ХГУУ, 2002.
- [2] Г. В. Назарова, та М. А. Мащенко, “Аналіз ефективності використання персоналу на промисловому підприємстві”, *Економіка: проблеми теорії та практики*, Вип. 237; т 1, с. 72-80, 2008.
- [3] О. Я. Гугул, “Теоретичні засади управління розвитком персоналу”, *Інноваційна економіка*, № 6(44), с. 194-198, 2013.
- [4] В. І. Дериховська, “Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом”, *Бізнес Інформ*, № 7(426), с. 341-347, 2013.
- [5] О. В. Сардак, “Позиція персонал-маркетингу в управлінні працівниками підприємств”, *Економічний аналіз*, Вип. 8, Ч. 2, с. 303-307, 2011.