

Бандуріна М.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОПТИМІЗАЦІЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ

Головним ресурсом підприємства, особливо в умовах кризи, є персонал. Як відомо, персонал підприємства - це сукупність фізичних осіб, які перебувають з фірмою як юридичною особою у відносинах, регульованих договором найму. Він являє собою колектив працівників з певною структурою, відповідною науково-технічному рівню виробництва, умовами забезпечення виробництва робочою силою та встановленим нормативно-правовим вимогам. До персоналу підприємства включаються всі працівники, прийняті на постійну, тимчасову і сезонну роботу, пов'язану як з основною, так і неосновною діяльністю.

Не дивлячись на те, що на сучасних підприємствах робота з персоналом займає важливе місце в діяльності організації, є ряд проблем, які значно зменшують можливу результативність цієї роботи, а саме:

1. В практику кадрових служб слабо впроваджуються наукові методи оцінки, закріплення за робочими місцями і підготовки кадрів на базі використання результатів соціологічних і психологічних досліджень, в тому числі на рівні підприємства.
2. Недостатній рівень організаційно-правової і соціально-психологічної культури кадрових робітників.
3. Знання й уміння в області роботи з персоналом, як правило, відсутні й у більшості підприємців і керівників, що знижує в цілому ефективність управління саме таким ресурсом як персонал.

Для вирішення цих проблем, на наш погляд, на підприємстві можливо застосувати наступні заходи:

1. Вивчити методологічні основи управління персоналом підприємства взагалі та досліджуємого. Визначити ті складові, що вже є, а також ті, що відсутні, але можуть бути впроваджені на практиці.
2. Проаналізувати основні методи та технології управління персоналом, які застосовуються на підприємстві, що досліджується. Визначити від'ємні риси щодо ефективного світового досвіду та удосконалити їх зміст на підприємстві.
3. Оцінити ефективні концепції управління персоналом інших організацій та удосконалити її для окремого підприємства.
4. Провести для працівників тренінг з метою підвищення їх кваліфікації щодо оцінки та впровадження попередніх пропозицій.

Запропоновані заходи очікувано призведуть до забезпечення підприємства персоналом в потрібній кількості й якості як на поточний період, так і на перспективу. В той же час вони призведуть до часткового задоволення потреб самого персоналу, до створення рівних можливостей ефективності праці та раціональної зайнятості працівників.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Кір'ян О.І.