

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Досвід стійкого розвитку багатьох підприємств свідчить про те, що основні фактори їхнього успіху, в першу чергу, визначаються ефективним керуванням бізнес-процесів, котре здійснюється на деяких головних принципах, вироблених наукою й перевіреніх практикою. Вони зводяться до наступного:

- стратегія діяльності підприємства здебільшого формується й розробляється його вищим керівництвом, але її реалізація передбачає участь всіх працюючих у виробничій та управлінській системах підприємства;

- існують певні співвідношення обов'язків і повноважень, які зв'язують вище керівництво з нижчими рівнями працюючих і забезпечують можливість розподілу та координації завдань; повноваження й обов'язки, як і всі трудові функції, розподіляються за допомогою кваліфікаційних характеристик або посадових інструкцій, у яких описуються всі обов'язки, а також відповідальність; їхній розподіл є необхідною умовою скоординованості дій у процесі прийняття рішень;

- потенційна можливість неузгоджених дій може бути зменшена при дотриманні принципу єдиноначальності;
- централізація – необхідна умова координації трудових функцій; повинно існувати оптимальне співвідношення між централізацією і розподілом трудових ресурсів;
- поділ праці – чіткий розподіл трудових функцій, які є умовою спеціалізації трудових зусиль колективів; необхідна умова для цього – найсуворіший облік (моніторинг трудової діяльності);
- дисципліна (слухняність і повага до досягнутих угод між підприємством і його працівниками) потрібна для справедливого застосування санкцій у випадку порушення працівником закріплених за ним обов'язків;
- підпорядкованість особистих інтересів загальним – інтереси одного працівника не повинні превалювати над інтересами підприємства;
- справедлива винагорода персоналу за ефективне виконання своїх обов'язків; воно здійснюється в першу чергу встановленням відповідного рівня заробітної плати, а також інших виплат;
- стабільність робочого місця для персоналу:
 - а) наймання працівника на певний період, зазначений у контракті;
 - б) працівник повинен бути забезпечений конкретним робочим місцем;
- ініціатива (керування людьми повинно мати на увазі наявність ініціативи з боку працівників для ефективного досягнення цілей підприємства); ініціатива завжди повинна винагороджуватися матеріально і морально;
- корпоративна культура, тобто цінність, властива в цілому підприємству, що розділяється її співробітниками;
- керування персоналом повинно ґрунтуватися на синтезі різних національних культур.

Потреби підприємства в розвитку свого персоналу складаються під впливом таких факторів, як динаміка зовнішнього середовища; розвиток техніки й технології, що веде до появи нової продукції, послуг і методів виробництва; зміна стратегії й цілей розвитку організації; освоєння нових видів діяльності; створення нової організаційної структури і т. д. Тому одним з основних завдань керування розвитком персоналу є знаходження раціонального

сполучення інтересів виробництва і працівників, що забезпечує найбільш ефективні результати діяльності підприємства й розвитку людського потенціалу. Для цих цілей багато підприємств користуються так званою «управлінською матрицею», що враховує різні ступені інтересів співробітників і виробництва, з якої видно, що існують п'ять станів різної виразності цілей:

- керування в душі заміського клубу («максимум уваги до людей, мінімум уваги до роботи»);
- групове керування (висока орієнтація на ефективну роботу в сполученні).

Завдання комплексного розвитку персоналу має безліч альтернативних варіантів з точки зору як застосовуваних методів, так і формування стратегічних цілей розвитку. Найважливішими етапами політики комплексного розвитку персоналу на підприємстві є вирішення наступних взаємозалежних завдань: планування службової кар'єри працівників, виходячи з оцінки їхнього потенціалу й особистих намірів; визначення умов, форм мотивації й стимулювання працівників; створення цілеспрямованої системи руху кадрів на підприємстві й професійній підготовці його працівників.

Список використаної літератури

1. Кіртока Р. Г. Підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу промислових підприємств у нестабільному середовищі : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / ОНУ імені І. І. Мечникова. Одеса, 2012. 245 с.