

Основні проблеми управління персоналом в сучасних умовах господарювання

Управління персоналом – це багатогранний та складний процес, що має свої особливості і закономірності. Комплексний підхід до управління кадрами припускає врахування організаційно-економічних, правових, соціально-психологічних, педагогічних та інших аспектів у сукупності [1].

У зв'язку з розвитком вітчизняної економіки збільшується кількість приватних підприємств та кількість персоналу у тому числі, зростає конкуренція на ринку праці. Тому виникає необхідність у використанні нових механізмів управління. Поруч із загальним управлінням персоналом виникає потреба у маркетинговому підході до цього питання. Основними завданнями для маркетингу персоналу є:

- формування трудового потенціалу, а саме визначення якісної та кількісної потреби організації в персоналі;
- визначення ціни трудового потенціалу шляхом проведення досліджень на ринку праці, з метою визначення рівня заробітних плат на цільових сегментах ринку;
- формування іміджу організації [2].

Відсутність такого підходу на більшості підприємств має негативне значення.

Слід зазначити, що кадрова служба порівняно з іншими підрозділами набуває першочергового значення, тому що від підбору персоналу взагалі залежить діяльність підприємства в цілому. Найчастіше ця служба є мало чисельною, та основні її функції зводились до найму та звільнення працівників. Остання частина їх праці виконувалась іншими підрозділами:

- плановий відділ-займався плануванням чисельності персоналу та витрат на робочу силу;
- профспілка займалась організацією дозвілля працюючих;
- відділ технічного навчання займалась навчанням робітників [3].

Така роздробленість, на погляд автора, сказала негативно на ефективності праці в цілому.

Основними методами управління персоналом є:

- економічні методи-вплив на діяльність за рахунок співвідношення витрат(співвідношення стимулювання та санкцій);
- організаційні методи-методи прямого впливу, які носять директивний характер. Засновані на дисципліні, відповідальності, владі та примусі;
- соціально-психологічні методи – мотивація, моральна винагорода [3].

Слід зазначити, що найбільш поширені на сьогоднішній день являються 1 і 3 методи. Управлінці впливають на діяльність робітників в основному за рахунок стимулювання їх праці, використовуючи як матеріальні так і соціально-психологічні аспекти впливу.

Слідом за загальною економічною кризою прийшла і криза кадрова. Майже всі підприємці вирішували проблему браку грошових коштів на оплату праці

звільненням робочих, а слід було приділити увагу більш лояльним заходам. Одним з яких є нематеріальна мотивація. В період кризи персонал потрібно інформувати, тому що без наявності інформації підлеглі знаходяться у стані психологічної напруги. Багато закордонних компаній у період кризи застосовують так званий принцип відкритих дверей, тобто кожен працюючий компанії у зазначений час може прийти на прийом до вищого керівництва з особистими питаннями. Цей принцип варто втілювати в життя і на українських компаніях. Що ж стосується матеріальної мотивації, то в період кризи насамперед знижуються або взагалі скасовуються преміальні виплати. Багато компаній у період кризи взагалі відмовляється від навчання персоналу. Але персонал потрібно навчати новим методам праці. Можливо застосовувати навчання на прикладах своїх керівників багато компаній розділяють вартість тренінгу навпіл: 50% оплачує компанія, 50% співробітник. В цілому в період кризи навчання персоналу переорієнтується з зовнішнього на внутрішнє. Основним питання залишається оптимізація кількості робітників [5]. Для того, щоб грамотно провести оптимізацію варто застосовувати критерії відбору, які будуть відповідати загальній стратегії розвитку компанії. Найбільш розповсюдженим інструментом оцінки персоналу є атестація. Тобто оцінка роботи персоналу за відповідний проміжок часу оцінка частіше проводиться автоматизовано, але слід пам'ятати що надійність такої оцінки не 100%, тому варто враховувати досягнення співробітника та відгуки колег, керівництва, клієнтів.

Підсумовуючи, зазначимо, що при вирішенні перелічених вище проблем та застосуванні вказаних заходів, можливо пом'якшити вплив кризи на кадрову систему.

Література:

1. Наливайко Л.С. Організаційні аспекти управління персоналом в сучасних умовах. Тези XXXIV науково-практичної міжвузівської конференції, присвяченої Дню університету, м. Житомир, 16-18 березня 2009 року. – Житомир, 2009. – Т.ІІ – С.221-222.
2. Пащук Л.В. напрями використання маркетингу в системі управління персоналом підприємства. Формування ринкових відносин в Україні: Збірн. наукових праць. – 2007. – Вип.4 – С.7-10.
3. Желудько Т.В. Служба управління персоналом в сучасних умовах господарювання. Тези XXXIV науково-практичної міжвузівської конференції, присвяченої Дню університету, м. Житомир, 16-18 березня 2009 року. – Житомир, 2009. – Т.ІІ – С.37-38.
4. Базаров Т.Ю., Еремен Б.Л. Управление персоналом: Учебник [электронный ресурс] – http://www.aup.ru/books/m152/4_4.htm.
5. Летуновский В.В. Управление персоналом в период кризиса. Время возможностей . Антикризисный менеджмент. – 2009. – №6. – С.27-33.