

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ

Михайлюта О. А., студентка

*Науковий керівник: Синиціна Ю. П., к.т.н., доцент
Національна металургійна академія України*

Основними особливостями машинобудівних підприємств, як складних структур, в сенсі організації праці є: складність галузевої структури; різноманітність спеціалізації та видів робіт; багатоваріантність серійності виробництва; складність виробництва та технологічних процесів; високий рівень трудомісткості продукції та великі трудові витрати тощо. Персонал машинобудівних підприємств має складну кількісну та якісну структуру, значний набір повноважень.

Сучасні умови господарювання машинобудівних підприємств змушують знаходити та ретельно добирати найбільш сучасні та ефективні управлінські інструменти. Слід зазначити, що особливої уваги заслуговують методи, які успішно зарекомендували себе у практичній діяльності провідних підприємств зарубіжних країн. Насамперед застосовані методи мають удосконалювати як господарську діяльність машинобудівних підприємств взагалі, так і процес управління персоналом на зазначених підприємствах зокрема.

Основою функціонування будь-якого підприємства є його ресурсне забезпечення. Трудові ресурси визначають стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності. Резерви людського чинника слід розглядати як головні резерви розвитку виробництва. Одним із чинників, які обумовлюють досягнення підприємством конкурентних переваг, є наявність достатньої кількості якісних трудових ресурсів і ефективне управління ними.

На сьогоднішній день найпоширенішим способом вирішення проблеми залучення персоналу на вітчизняних підприємствах стало формування кадрового резерву. Ефективність цієї політики пояснюється тим, що наявність кадрового резерву мінімізує ризик втрат теоретичної та практичної бази знань на підприємстві при звільненні працівника. Перевагами створення кадрового резерву підприємства є: прискорення процесу адаптації нового працівника на підприємстві; зменшення втрат кваліфікованих працівників через відсутність перспектив кар'єрного зростання.

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку актуальність та практична важливість формування кадрового резерву підприємства обумовлені посиленням конкурентної боротьби за кваліфіковану робочу силу на ринку праці. Матеріальна мотивація персоналу вже не є основним аргументом для утримання професіоналів.

Справжніми причинами звільнення ключових співробітників у більшості випадків є відсутність можливості кар'єрного зростання, зниження зацікавленості в роботі, втрата мотивації рядовими співробітниками. Таким чином, керівники підприємств повинні своєчасно реагувати на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищах та формувати кадровий резерв задля запобігання багатьом проблемам в управлінні персоналом [1, с. 6, 2, с.23].

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

Вчасно отримати інформацію про недоліки у роботі працівників, втрати робочого часу, погіршення продуктивності праці, виявити причини та визначити заходи щодо їх усунення дозволяє система аналізу.

Актуальність теми полягає в тому, що трудові ресурси є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, які визначають напрями подальшого розвитку підприємства. Теоретичними аспектами сфери організації праці та управління персоналом займаються такі закордонні вчені, як А. Кочеткова, В. Курочкін, Е. Лараз, Дж. Малкомс, Р. Марра, А. Маршал і такі вітчизняні науковці, як Д. Богиня, О. Грішнова, Я. Крушельницька. Аспекти стимулювання праці й розробки методів мотивації висвітлюються в працях таких закордонних вчених, як: О. Алехін, Г. Бейкер, Н. Волгіна в вітчизняних дослідників: А. Колот, І. Петрова, І. Бондар, О. Таряник.

Трудові ресурси мають специфічний вплив на розвиток підприємства. Достатня забезпеченість підприємств трудовими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і

підвищення ефективності виробництва. Загальним негативним проявом усіх особливостей трудових ресурсів є неповне їх використання і відносно невисока річна продуктивність праці. Розвиток ринкових відносин буде орієнтувати ринок трудових ресурсів на якісну сторону забезпеченості галузі кадрами [3, с. 38].

На жаль, в промисловості поки склався низький професійно-кваліфікаційний рівень працівників галузі і положення продовжує погіршуватися. Уже в перші роки переходу до ринку помітно знизилася увага до підготовки кадрів. Перелив робочої сили із підприємств держсектора у недержавні структури не стимулює держпідприємства займатися підготовкою таких кадрів за свій рахунок. Таке положення із формуванням ринку праці промисловості на даному етапі його розвитку вступає у протиріччя з вимогами ринкових відносин, коли на перший план висувається ефективна зайнятість і професіоналізм працівника. Негативні явища у формування кадрів у галузі збільшується тим, що сформована система кадрового забезпечення помітно відстає від потреб промислового виробництва.

Ринковий механізм розміщення трудових ресурсів ефективно працює за умов розвинутої ринкової економіки та потужної сфери соціального захисту. Відсутність регульованого механізму перерозподілу трудових ресурсів у нашій країні призводить до нерівномірного розвитку регіонів: відпливу трудових ресурсів з одних регіонів та концентрації їх в інших. Виникає потреба у формуванні механізму розміщення трудових ресурсів природним шляхом, без прямого втручання влади в процес перерозподілу трудових ресурсів. Такий механізм може бути розроблений на основі матеріальних і нематеріальних стимулів, під впливом яких відбуватиметься збалансування трудових ресурсів між регіонами і спеціальностями. Привабливість цього механізму полягає в тому, що він сприяє, з одного боку, збалансованості трудових ресурсів в регіоні, а з іншого – економічному розвитку регіону. Сфера, де починає діяти механізм – ринок праці. Саме на ринку праці представлені попит та пропозиція (якісний і кількісний склад трудових ресурсів).

Формування трудових ресурсів підприємств у даний час варто розглядати як компроміс виробничого і адміністративно-територіального аспектів. Поряд з ринковими механізмами має існувати механізм державного регулювання, що пом'якшує наслідки

ринкової стихії. Розробка дієвої політики щодо підвищення продуктивності праці повинна починатися з планомірного виявлення у підприємства можливостей і резервів. Для цього слід розробляти і здійснювати плани щодо підвищення продуктивності праці на кожному робочому місці, забезпечувати активну участь працівників у плануванні організаційно-технічних заходів і контролю за їх виконанням, що сприятиме підвищенню продуктивності праці. Інвестування в розвиток людського капіталу дає можливість закласти основу для формування позитивних довгострокових тенденцій у розвиток кожного підприємства.

Література.

1. Редьква О. Управління персоналом машинобудівних підприємств України в умовах кризи / О. Редьква, О. Галушак // Соціально-економічні проблеми і держава. 2011. Вип. 2 (5) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11rozvuk.pdf>.
2. Naumenko N. Retain or dismiss [Uderzhim ili uvolim]. Vlast' deneh - The power of money, 2008, No. 13, pp. 22-24.
3. Пащук Л.В. Визначення потреби підприємства в персоналі на основі плану маркетингу / Л.В. Пащук // Економіка та держава. – 2011. – № 8. – С. 37–39.

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ СПІВРОБІТНИКА

Образцова М. В., студент

Науковий керівник: Криворучко О. М., д.е.н., професор

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Етапом процесу розробки стратегії УП АТП є визначення компетенцій його співробітників. Процес їх визначення має власну специфіку залежно від галузі народного господарства, категорії співробітників і інших чинників, тому є складним та вимагає застосування певного методичного підходу.

Склад необхідних дій та порядок їх здійснення при визначенні компетенцій співробітників для оцінки потенціалу персоналу представлено у вигляді алгоритму на рисунку 1.