

Штепенко О., студент 4 курсу,

Березянюк Т.В., д.е.н., доцент

Національний університет харчових технологій (м. Київ, Україна)

НОВІТНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

(опубліковано: Роль молоді у розвитку АПК України : зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів і молодих вчених, Київ, 26-27 квітня 2018 р. ; Національний університет біоресурсів і природокористування України. – К., 2018. – С.102-105(254 с.)

Традиційно під управлінням персоналом науковці розуміють множину елементів, що в сукупності взаємозв'язків формують єдину систему. Більшість науковців сьогодні за основу своїх досліджень приймають системний підхід, оскільки це дає можливість сприймати управління персоналом як функціональний комплекс в умовах адаптації до мінливого організаційного середовища. Під терміном системи управління персоналом найчастіше розуміють: – систему, в якій реалізуються функції управління персоналом; – комплекс цілей, задач та основних напрямків діяльності, а також різних видів, форм, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці та якості роботи; – структурно-функціональний інструмент управління персоналом і принцип його організації [1].

Наукові підходи до визначення складу системи управління персоналом, які виникають у наш час, можна об'єднати у дві групи: – Компонентний підхід, що розглядає систему управління персоналом як сукупність компонентів (принципи, методи, засоби, стилі, технології управління, структура), які забезпечують базис у сфері управління персоналом.

– Функціональний підхід [2], найбільш вживаний, і розглядає систему управління персоналом як сукупність ряду функціональних підсистем (від 7 до 11).

Найбільше розповсюдження сьогодні має виділення таких функціональних підсистем: планування персоналу, маркетингу персоналу; наймання та обліку 103 персоналу; трудових відносин; умов праці; розвитку персоналу; мотивації поведінки персоналу; соціального розвитку; розвитку організаційної структури управління; правового забезпечення; інформаційного забезпечення. Третьою складовою концепції управління персоналом є технологія управління персоналом.

Сучасні провідні американські вчені в галузі управління Г. Кунц і С. О'Доннел запропонували класифікацію з п'яти функцій: планування, організація, робота з кадрами, керівництво і лідерство, контроль [3; 4]. У широкому розумінні технологія управління персоналом припускає організацію наймання, добору, приймання персоналу, його ділову оцінку, профорієнтацію й адаптацію, навчання, управління його діловою кар'єрою і службово-професійним просуванням, мотивацію й організацію праці, управління конфліктами і стресами, забезпечення соціального розвитку організації, вивільнення персоналу та ін. Сюди ж варто віднести питання взаємодії керівників організації з профспілками і службами зайнятості, управління безпекою персоналу тощо.

В даний час для багатьох вітчизняних підприємств характерний дещо обмежений підхід до управління персоналом: ігнорування його значущості загалі, або, в кращому разі застосування лише обмеженого кола інструментів як-то увага до показників плинності та витрат на професійне навчання тощо.

За даними компанії Ernst&Yang в Україні наявні два відчутних періоди економії на професійному навчанні в виробничому середовищі: в 2008 р. зафіксовано скорочення витрат на підвищення кваліфікації персоналу підприємства на 42%; в 2015 році відбулось наступне скорочення ще на 38%, а в 2016 році провідні підприємства масово почали застосовувати власні системи short-тренінгів у вигляді триденних мастер-класів або короткотермінових тематичних занять або лекцій. При цьому основна увага приділяється тренінгам з правил безпеки на виробництві, охороні праці, засобам підвищення продуктивності. Роботу з кадровим резервом часто проводять із залученням іноземних спеціалістів, проте напрямок її зосереджено виключно на активізації ефективності продажу [5].

Аналізуючи соціальні та управлінські практики крупних підприємств харчової промисловості відзначаємо, що в офіційних документах підприємств відсутній звіт по праці та соціальній політиці. Ставлення до працівників як до «витратного матеріалу» спричиняє наявність у 60% випадків формування жорсткого менеджменту на підприємствах. Понаднормове навантаження практично не віддзеркалюється у звітах та не оплачується додатково – це, так би мовити, частина обов'язкової лояльності працівників до роботодавця та прихований податок на тиск безробіття, який «сплачують» наймані працівники. Кількість зайнятих в харчовій промисловості постійно скорочується: з 519 тис. осіб у 2000 р.; 454 тис. осіб у 2007 р. до 387 тис. осіб у 2013 р.[5]. Зафіксовано зниження рівня задоволення працею у харчовій промисловості, підвищення плинності кадрів, зростання рівня навантаження, а також інші негативні зміни у кадровій політиці.

Працівники пов'язують це із необхідністю економії у час кризи і, скорочення соціальних виплат на 104 підприємствах – захід економії, принаймні таке відмітили 67% співробітників підприємств. Характерним для всіх підприємств є відсутність виокремлення групи «ключового персоналу» у складі працівників. З точки зору розподілу фонду оплати праці очевидною є практика відсутності компенсації понаднормового використання робочого часу, гарантовані виплати – є квартальною премією і вважаються додатком до ставки заробітної плати, по категорії «робочий персонал» гарантовані виплати та премія за продуктивність праці співпадають і часто заміщують одне одного.

На відміну від національної практики управління персоналом, що ґрунтується на виробничо-витратному механізмі, європейські компанії використовують соціально-орієнтовані підходи. Людський чинник визнаний головною продуктивною силою суспільства і становить основу концепцій управління в зарубіжному менеджменті. Багато зусиль вони концентрують на роботі з персоналом, тому здебільшого визначають вартість підприємства з використанням правила «5М» (людина – man, сировина – material, обладнання – machine, технологія – method і навколишнє середовище – milieu), що доводить винятковість людського чинника порівняно з іншими чинниками виробництва. Європейські менеджери передусім цінують вроджені здібності лідерства,

«неординарність» (здатність бачити проблеми і нестандартно розв'язувати їх), ініціативність та небайдужість.

Головним курсом ЄС у сфері управління персоналом згідно з програмою «Європа-2020» є постійне (що дворічне) перенавчання – «освіта протягом життя», гарантія прав та гідної оплати, що закріплене в Директивах та регламентах Єврокомісії. Нажаль, наша країна не дозволила собі підписати відповідні статті в Угоді про партнерство з ЄС. Мейнстрімом сучасного періоду є проголошення корпоративної соціальної відповідальності ключовим показником ефективності (KPIs), що використовуються для оцінки діяльності як співробітників, так і самої компанії. В ЄС КСВ KPIs стали нормою управлінської політики.

Література:

1. Дмитренко Г.А. Цільове управління окремою організацією та її персоналом як фундаментальна основа системного управління суспільством / Г. А. Дмитренко // Вісник післядипломної освіти. – 2012. – Вип. 8. – С. 55–62.

2. Управление персоналом организации : [учебник] / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева и др. ; под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 695 с.

3. Сівашенко Т. Удосконалення системи управління персоналом підприємства [Електронний ресурс] / Т. Сівашенко // Економічний аналіз. - 2012. – Т. 11(3). – С. 48–50. – Режим доступу: [file:///C:/Users/user/Downloads/ecan_2012_11\(3\)_12.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/ecan_2012_11(3)_12.pdf).

4. Кунц Г. Управление: Системный и ситуационный анализ управленческих функций / Г. Кунц, С. О'Доннел ; пер. с англ. Д.М. Гвишиани. – М. : Прогресс, 1981. – 250 с.

5. Березянюк Т.В. Євроінтеграційний шлях розвитку національної олієжирової галузі : [монографія] / Т.В. Березянюк. – К.: Кондор, 2014. – 432