

УДК. 331.103.

В.Ю. Лисак
Національний університет
харчових технологій

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

На нинішньому етапі спостерігається перехід до постіндустріальної стадії розвитку. Вона характеризується впровадженням інноваційних технологій, в систему формування і розвитку людського капіталу. В умовах науково-технічного прогресу та швидкої зміни знань, необхідно по-іншому сприймати роль людини в процесі виробництва, а також потрібно здійснити пошук шляхів, які би дозволили поліпшити їх використання на підприємствах харчової промисловості

Ключові слова: людський капітал, набір, адаптація, розвиток, мотивація персоналу, заробітна плата, навчання, персонал, управління персоналом.

There is transition to the stage of development on a present stage. She is characterized by introduction of innovative technologies, in the system of forming human capital. In the conditions of scientific and technical progress and rapid change of knowledges, it is necessary othergates to perceive the role of man in the process of production, and also it is needed to carry out the search of ways which allowed to improve his use on the enterprises of food retail industry

Key words: human capital, set, adaptation, development, motivation of personnel, wages, studies, personnel, management by a personnel.

Аналіз системи формування та використання людського капіталу на підприємствах харчової промисловості показує, що склалося помітне відставання в методах і формах, що використовуються в роботі з персоналом в розвинених країнах.

Методологічні засади формування та розвитку людського капіталу закладені в наукових працях зарубіжних і вітчизняних вчених: Е. Бем-Баверк, Дж. Кендрік, К.Маркс, В. Петті, Д. Рикардо А. Сміт, Л. Туроу, Ю.Л. Фіш, І. Фішер, Т. Шульц, В. Антонюк, Д. Богиня, О. Бородіна, О. Грішнова, С. Климко, А. Короковський, Л. Михайлова, В. Пригода. Однак, незважаючи на значну кількість наукових робіт, питанню формування та розвитку людського капіталу приділяється недостатньо уваги.

Потребі дослідження проблеми формування та розвитку людського капіталу та пошук нових шляхів, щодо поліпшення його використання на підприємствах харчової промисловості.

За сучасних умов персонал підприємства — це та основа, завдяки якій не можливо досягти конкурентних переваг. Наявність грошових та матеріальних активів, ще не є гарантією для досягнення успіху. Надійним фундаментом для цього є працівники, спеціалісти організації. Навіть найкращі програми і плани приречені на провал при відсутності висококваліфікованого персоналу. Вони можуть бути реалізовані лише при умові, якщо будуть сприйняті людьми, які будуть приймати участь в їх реалізації.

© В.Ю. Лисак, 2011

Ефективність виробництва значною мірою залежить від якості трудових ресурсів, мотивації праці, та приросту людського капіталу. Під впливом інноваційних змін, нові складові характеризують зміст праці, зокрема, скорочується частка важкої, фізичної низькооплачуваної праці, натомість зростає загальноосвітній і культурно-технічний рівень та кваліфікація робітників [2, с.7].

Як свідчить досвід, на вітчизняних підприємствах існує чимало невирішених проблем щодо ефективного формування та розвитку людського капіталу, що, супроводжується втратою ним конкурентоспроможності не тільки на міжнародному, але й на місцевому рівнях. Формування та розвиток людського капіталу можливий лише за умови ефективної роботи служби управління персоналом. Щоб підприємство вижило в конкурентній боротьбі та розвивалось організація розробляє свою функціональну політику у тому числі і кадрову, яка розробляє основу стратегії управління персоналом. Кадрова політика має орієнтуватись на перспективу забезпечення організації людським капіталом, з позиції розвитку й підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності [9, с. 116].

Стосовно удосконалення системи управління персоналом підприємств харчової промисловості, то доцільно проаналізувати напрямки роботи відділу персоналу: планування, пошук, добір та найм персоналу; адаптація персоналу; навчання та розвиток персоналу; розрахунок заробітної плати персоналу; мотивація та формування сприятливого організаційного клімату для подальшого розвитку персоналу; оцінка та атестація персоналу.

Для забезпечення підприємств людським капіталом необхідної кількості та якості використовують методи планування персоналу. Виокремлюють два основні напрями: на основі використання власних ресурсів, при якому заміщення вакантних посад відбувається за рахунок працівників підприємства; шляхом відкритого набору, який включає використання засобів масової інформації, оголошень в газетах, журналах, по радіо, телебаченню, для пошуку персоналу, особливо інженерно-технічного та керівників підрозділів, а також рідких спеціальностей, слід використовувати спеціальні сайти Internet та залучення різноманітних агентств по підборі персоналу. Доволі часто ведеться також тісна співпраця з вищими навчальними закладами.

На підприємствах процедура підбору персоналу включає три стадії:

а) визначення вимог — підготовка посадових інструкцій і перелік вимог до кандидатів; ухвалення рішення про умови зайнятості;

б) залучення кандидатів — огляд і оцінка внутрішніх і зовнішніх джерел залучення кандидатів, розміщення оголошень про набір, звернення до агентств та консультантів;

в) відбір кандидатів — ретельний аналіз анкет, проведення співбесід, тестування, оцінка кандидатів, робота оцінного центру, пропозиція щодо найму, отримання рекомендацій, підготовка трудового договору [1, с. 154].

Як показує досвід, на підприємствах використовується обмежена кількість методів відбору персоналу, таких як інтерв'ю, співбесіда та перевірка професійних здібностей. Для ефективної роботи слід використовувати більш широкий спектр існуючих методів відбору персоналу, що стосується, у першу чергу, інженерно-технічних працівників та керівників. Для цих груп персоналу слід більш широко використовувати тестування за різними методиками, у тому числі, яке дозволяє виявити особисті якості людського капіталу, які необхідні для виконання професійних обов'язків, а також рівень його професійних знань, вмінь та навичок.

Для успішного входження працівника в організацію на підприємствах має активно діяти та проваджуватися система адаптації персоналу, яка включає в себе не тільки пакет нормативних документів, що регламентують порядок заходів щодо адаптації нового співробітника. Це, в першу чергу люди, за ради яких ці заходи

здійснюють. До процесу адаптації включені також і ті, хто безпосередньо допомагає новому співробітникові увійти в організацію, а також і ті, хто цей процес організовує і контролює. Не останню роль в цьому процесі відіграють, звичайно ж, і інструменти, які вони використовують в своїй роботі.

На жаль в Україні сьогодні немає загальноприйнятої класифікації видів виробничої адаптації працівників. Виробничу адаптацію часто розглядають у двох аспектах: у плані опанування молодим робітником чи фахівцем обраної професії — професійна адаптація, з позиції входження і пристосування працівника до трудового колективу — соціально-психологічна адаптація [8, с. 206].

Безумовно, всі організації прагнуть скоротити період адаптації нових співробітників. Основним заходом, сприяючим цьому, є організація стажування студентів. Так, ряд підприємств Франції, що розробили в цій області певну політику, дістає можливість виявити найбільш здатних студентів, маючи на увазі надання їм надалі роботи на підприємстві [7, с. 221].

Таким чином, система адаптації вигідна не тільки новому співробітникові, але й керівництву компанії. Зазначимо, що адаптація — процес обоюдної: працівник пристосовується до нової для нього організації, організація пристосовується до нового для неї працівника. І від того, наскільки плідно пройде цей процес, багато в чому залежить подальша продуктивність, як нового співробітника, так і його колег.

В сучасних умовах економічного розвитку все більш поширеним стає усвідомлення того, що освіта є основою інноваційного та економічного добробуту, як підприємства в цілому, так і кожного окремого працівника. Адже серед всіх використовуваних підприємством ресурсів накопиченні знання працівників мають більше значення, ніж наявність інших видів ресурсів (нематеріальних, фінансових, основного капіталу та ін.). Стрімкий розвиток знань та постійне впровадження інновацій вимагає від керівників підприємств необхідності постійної перепідготовки персоналу.

Для підвищення освітнього рівня персоналу використовуються різні форми навчання серед яких: неформальне навчання — більша частина навчання відбувається поза офіційними програмами професійної підготовки. За свідченням менеджерів з персоналу, 70 % знань працівники отримали в результаті неформального навчання, яке не було передбачене компанією і на яке не виділялись кошти; навчання на робочому місці, яке виступає середовищем для проведення навчання. Це навчання є запланованим і спрямоване на професійну підготовку персоналу. Працівники розвивають необхідні знання та навички, коли стикаються зі складними проблемами в процесі роботи безпосередньо на робочому місці; безперервне навчання, як правило, проходять в групах згідно із розробленими програмами наставництва та інструктажу; самоосвіта — працівники приймають на себе відповідальність за задоволення особистісних потреб в навчанні. Для покращення показників в роботі та кар'єрного росту в процесі такого навчання працівник сам вирішує чому йому треба навчатись.

На сучасному етапі розвитку економіки для підприємств постала проблема удосконалення оплати праці шляхом впровадження в практику дієвого механізму її регулювання. Головним інструментом такої диференціації є тарифна система оплати праці [3, с. 79].

Індивідуалізація оплати праці потребує запровадження методів оцінки індивідуального вкладу в кінцеві результати та постійного їх удосконалення. Отже, стає доцільним використання багатофакторних методів оцінки персонального вкладу працівників. При цьому вибір факторів має тісно пов'язуватися з родом діяльності, функціональними обов'язками, характером продукту праці тощо. За свідченням фахівців, найчастіше використовують такі фактори, як результативність роботи,

її якість, своєчасність виконання, метод роботи, ініціативність, дотримання техніки безпеки, стиль роботи, адаптація до робочого місця тощо[4, с. 249-250].

Основними методами мотивації виступає матеріальне заохочування працівників. Як правило, вони реалізуються у виплаті основної заробітної плати, преміюванні та встановленні надбавок. Такий підхід реалізується через: оптимальну диференціацію заробітної плати; використання розгалуженої системи пільг для постійних працівників; використання натуральних оплат (безкоштовне забезпечення товарами) тощо; участь персоналу в прибутках фірми.

З підвищенням ролі людського чинника з'явилися психологічні методи мотивації. В основі цих методів лежить твердження, що основним чинником, який модифікується є не тільки матеріальні стимули, але й нематеріальні мотиви, зокрема, самоповага, визнання з боку навколишніх членів колективу, моральне задоволення роботою і гордість своєю фірмою. Серед основних форм залучення працівників до управління справами фірми виділяють наступні:

а) участь працівників в управлінні працею і якістю продукції на рівні цеху (дільниці);

б) створення робітничих рад або спільних комітетів робітників і менеджерів;

в) запровадження систем участі персоналу в прибутках;

г) участь представників найманої праці в роботі директорів корпорацій.

Позитивну роль також відіграє надання додаткового вільного часу. Цей засіб зовнішньої мотивації реалізується диференціацією (змінною) тривалості основної та різноманітних додаткових відпусток, їхнім дробленням на певні частини (наприклад, надання влітку та взимку), наданням можливості працювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень, скороченням робочого періоду тощо.

Атестація та оцінювання персоналу передбачає жорстку регламентацію та формалізацію всіх етапів і процедур і, насамперед, самих оцінних форм, що забезпечені детальними інструктивними матеріалами. Служби управління персоналом контролюють реалізацію загальних принципів проведення атестації та оцінювання персоналу на практиці.

При цьому вони включають такі елементи: регулярні співбесіди, оцінювання досягнутих результатів, підведення річних підсумків роботи, атестацію за рік, управління вибором цілей, визначення завдань та ін [6, с.15].

При проведенні атестації персоналу підприємств значного поширення набули психологічні методи оцінювання працівників. Ці методи являють собою своєрідну комбінацію нетрадиційних методів атестації а також використовуються практичні та прогностичні методи оцінювання працівників. Створюються спеціальні програми оцінювання потенціалу своїх працівників за допомогою психологічних методів. Ці програми реалізуються центрами оцінювання персоналу. Однак, використовуючи різні тести для проведення атестації персоналу, необхідно враховувати їх недосконалість[8, с. 225-226].

Висновки. Як свідчить вітчизняний досвід, на підприємствах існує чимало проблем, а відділ управління персоналом поки що не перетворився на дієвий структурний підрозділ, що спроможний вирішувати складні питання забезпечення підприємства людським капіталом. Роль відділу кадрів на більшості підприємств зводиться лише до обліку і документування руху персоналу. Стан справ на підприємствах вимагає впровадження інноваційних технологій, що забезпечили би перехід від застарілої структури відділу кадрів, яка неспроможна вирішувати складні проблеми управління персоналом в сучасних умовах, до більш дієвих систем управління персоналом (СУП), які функціонують закордоном.

Вихід з економічної кризи та піднесення виробництва неможливе без підвищення результативності праці, яке може бути забезпечене через посилення стимулю-

МЕНЕДЖМЕНТ ТА СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

ючої ролі заробітної плати. Основним принципом реалізації цієї функції виступає диференціація рівня оплати праці та підвищення її ефективності. [3, с.79].

На нашу думку, для розробки системи мотивації продуктивної праці на вітчизняних підприємствах слід врахувати перш за все особливості та національні традиції а також менталітет працівників.

На багатьох підприємствах харчової промисловості не використовуються сучасні методи адаптації персоналу. Оскільки керівники підприємств не бажають витратити ні часу ні коштів то вкрай необхідним стає розвиток системи адаптації на інноваційних засадах. Побутує думка, що оскільки є інструкції і регламенти, то новий співробітник може самостійно з ними ознайомитись. Однак цього недостатньо, тут дуже багато що залежить від корпоративної культури: при доброзичливому відношенні співробітників компанії до нового колеги він досить швидко увійде до курсу справи. Проте в багатьох компаніях відношення до новачків підкреслено зневажливе і це не сприяє їх ефективній і швидкій адаптації. Ось чому повинна функціонувати продумана система адаптації, і не тільки на папері, але й реально працююча.

В нинішніх умовах на підприємствах суттєво скоротилися обсяги професійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Це, насамперед, пов'язано із загостренням економічної кризи. Негативні наслідки такого явища проявляються у тому, що погіршується професійно-кваліфікаційний рівень працівників, який все більше відстає від сучасних вимог і стандартів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Армстронг Майкл. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / Перев. С англ. под ред. С.К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2004. — 832 с.
2. Буркинський Б.В., Нижник В.М., Ніколайчук М.В. Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика: монографія /Б. В. Буркинський, В. М. Нижник, М. В. Ніколайчук. — Хмельницький: ХНУ, 2009 223 с.
3. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин та соціального захисту населення / за ред. к.е.н. С.В. Мельника. — Луганськ., 2005.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 345 с.
5. Людський капітал в контексті переходу до інформаційного суспільства / О.М. Крюкова, Д.В. Третяк // Культура народів Причорномор'я. — 2007. — №10. — С. 189-191 — Библиогр. в конце ст.: 11 назв. — укр.
6. Организация и проведение аттестации государственных служащих (Методические основы): Учеб.-метод. пособие / Ин-т труда Минтруда Российской Федерации; под общ. ред. Е. Д. Катульского, Ю. М. Забродина, А. Ф. Зубковой. — М., 1997 С. 15.
7. Родченко В.В. Міжнародний менеджмент: Навчань. допомога. — ДО.: МАУП, 2000. — 240 с.
8. Савченко Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
9. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Академвидав, 2006. — 488 с.

mnpk_nyxt@mail.ru

Надійшла до редколегії 15.04.2011 р.