

УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, ЯК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДІЙНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

На сучасному етапі розвитку українського суспільства однією з важливих проблем є забезпечення надійності функціонування усіх секторів національної економіки, що залежить від готовності персоналу на належному рівні виконувати свої професійні обов'язки. У зв'язку з цим важливого значення набуває створення ефективної системи забезпечення надійності персоналу. Керівники підприємств прагнуть мати у підпорядкуванні не тільки кваліфікованих працівників, які б відповідали поставленим вимогам, але й шукають можливості їх зберегти, забезпечити їхній подальший розвиток, що в результаті забезпечить надійність персоналу. Надійність є однією з найважливіших складових професійної придатності працівників як державних, так і приватних підприємств. Працівники, що володіють такою якістю, зберігають моральну стійкість і лояльність до підприємства, відчувають себе комфортно на підприємстві, а робота представляє для них особливу цінність, а її втрата розцінюється як життєва невдача. Слід зазначити, що ступінь надійності працівників може змінюватися у зв'язку із зміною умов, виникненням нестандартних чи екстремальних (надзвичайних), кризових ситуацій, що залежить від різних причин і є непередбачуваним.

Вирішити окреслену проблему можна лише завдяки аналізу використання технології відбору, збереження та розвитку працівників, що сприяє підвищенню їх якісних характеристик та забезпеченню надійності кожного працівника. Тому в сьогоденних умовах вкрай актуальним є вдосконалення існуючих технологій впливу на персонал підприємства.

Одним із варіантів вирішення такої ситуації є застосування професійного відбору, під яким розуміється процес виокремлення з кандидатів осіб, врахувавши їх індивідуально-типологічні та особистісні якості для визначення працівників потенційно здатних забезпечити ефективне виконання функціональних обов'язків.

Як показує практика, серед вітчизняних підприємств є невелика кількість тих, які серйозно ставляться до використання ефективних технологій професійного відбору працівників. Кадрові служби застосовують, як правило, застарілі методики та програмно-технічні засоби оцінки кандидатів на посаду. Як правило, тестування в процесі відбору є формальним, без застосування психологічних методів [1, с.95], оскільки існує велика кількість професій, для заповнення вакансій по яких необхідне врахування соціально-психологічних факторів успішної діяльності працівників.

Таким чином, слід зазначити, що ступінь надійності персоналу значною мірою залежить від обраної технології професійного відбору працівників. Одним з перспективних шляхів удосконалення системи професійного відбору, є впровадження спеціальних психофізіологічних технологій. У перспективі удосконалення складових технологій управління персоналом доцільно здійснювати за функціональними підсистемами: технологія планування потреби в персоналі; технологія пошуку, відбору і залучення персоналу; технологія розставлення та обліку персоналу; технологія професійного та соціального розвитку працівників; технологія оцінювання персоналу; технологія стимулювання та мотивації персоналу.

1. Організаційні проблеми формування стійкої системи підвищення ефективності національної економіки України: Монографія. – Під редакцією Л.М. Фільштейна. – Кіровоград: «КОД», 2009. – 388 с
2. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с
3. Федоренко В.С. Маркетинг. Навч. посібник. / В.С. Федоренко – Черкаси, 2004. – 162 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://slv.com.ua/book/16/1362.html>