

Сучасний стан ведення кадрової політики на українських підприємствах

Наталія Вовк

Кафедра СКІД
НУ “Львівська політехніка”
Львів, Україна
Nataliia.S.Vovk@lpnu.ua

The article deals with the issues of braking the work of the personnel department at the company. The purpose of this study is to improve the work of the personnel department in the enterprise in modern conditions. For this purpose, the essence and methods of personnel activity of the enterprise were considered. On the basis of the analysis of the existing HR system department of work, it was proposed to create a database that would lead to improved work in human resources.

Ключові слова: кадри, кадрова діяльність, кадрова політика підприємства.

У сучасних умовах у країнах із ринковою економікою важливе місце посідає конкурентоспроможність підприємства. Щоб досягти такого рівня, підприємство повинно приділяти особливу увагу своєму персоналу та соціально-трудовим відносинам, які панують у стінах самого підприємства, тому кадрова діяльність є основою конкурентних переваг і засобом досягнення успіху в діяльності будь-якого підприємства [1].

ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Тому першочерговим завданням підприємства має бути формування ефективних систем управління персоналом. В умовах високого динамізму, глобалізації, науково-технічного прогресу нове покоління людей потребує нових підходів, тому необхідним стає впровадження сучасних технологій управління персоналом, які б забезпечували максимальну віддачу працівників та продуктивність їх роботи. Закордонні підприємства активно використовують інноваційні методи і способи

Лідія Спеціальна

Кафедра СКІД
НУ “Львівська політехніка”
Львів, Україна
lidkayarmoshuk@gmail.com

управління персоналом, в той час як в Україні така практика поширюється доволі повільно.

Однією з причин недостатнього приділення уваги розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємства.

Кадрова політика підприємства – це система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах [4].



Рис. 1. Напрями кадрової політики підприємства

Ще однією причиною недостатнього розвитку підготовки кадрів на підприємстві є небажання управлінців витратити кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи останніми, власне побоювання втратити витрачені кошти.

Отже, необхідною умовою взаємодії роботодавців і робітників є стабілізація складу найманих працівників підприємства. При цьому невпинний науково-технічний прогрес призводить до застарівання знань найманих працівників, управлінці мають два шляхи для вирішення даної проблеми, а саме: звільнення існуючого персоналу, який вже не відповідає критеріям конкурентоспроможності сучасного ринку і підбір нового, який відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам ринку, або безперервне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників. За умов безперервного навчання і підвищення кваліфікації найманих працівників підприємства, управлінці не мають необхідності звільняти робітників і витратити кошти на підбір, навчання і підготовку нового персоналу [2].

Ще однією проблемою у кадровій роботі організації є її документаційне забезпечення, яке сьогодні розвивається в напрямку інформатизації [4]. Кадрова документація є соціально значимою й вимагає уваги при оформленні, обліку, використанні та зберіганні впродовж певного терміну. Найхарактернішою рисою є і те, що вона відображає управлінську діяльність конкретних осіб, тобто є іменною документацією.

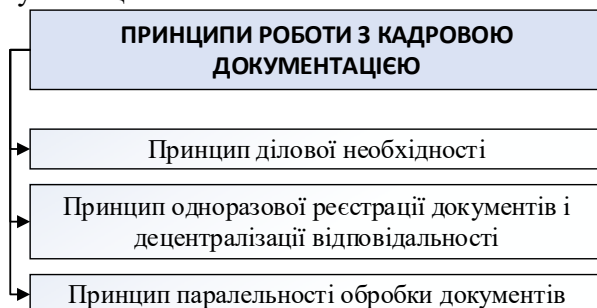


Рис.2. Принципи роботи з кадровою документацією

Отже, можна зробити висновок про те, що для українських підприємств характерним є дотримання чітких правил і процедур управління персоналом. Це зумовлює гальмування процесів розробки і практичного використання сучасних методів, які потребують нових підходів, креативного мислення і готовність до змін.

Облік наявності та руху кадрів – відповідальний відрізок робіт, який потребує точності, своєчасності та достовірності, крім того, достатньо трудомісткий процес. Тому автоматизація процесу обліку наявності та руху кадрів, а також організація розробленої бази даних дозволить значно підвищити продуктивність праці робітника відділу кадрів. Дана програма Microsoft Access дозволить за мінімум часу виконати достатньо важкий відрізок роботи, що позитивно складеться на роботі усього підприємства[3].

ЛІТЕРАТУРА

- [1] Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами// Києво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004. – № 7. – С. 57-61.
- [2] Крушельницька О.В. Управління персоналом : [навч. посіб.] / О.В. Крушельницька, Д.Г. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
- [3] Романюк О.Н., Т.О. Савчук. Організація баз даних і знань. Навчальний посібник. – В.: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2003. – 217с.
- [4] Ткач З. Обробка персональних даних у вищих навчальних закладах засобами електронних таблиць, Інформація, комунікація, суспільство 2017: матеріали VI Міжнародної наукової конференції ІКС-2017– Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2017.
- [5] Шенгера О. І. Інформаційне моделювання роботи канцелярії в органах державної влади. / О.І.Шенгера, О. В. Марковець // Інформаційні системи та мережі: Вісник Національного університету "Львівська політехніка". - 2014. - № 805. - С. 426-434
- [6] Мельник Н. Електронні архіви, особливості їх функціонування. /Н.Мельник, О.Марковець // Інформація, комунікація, суспільство: Матеріали 4 Міжнародної наукової конференції ІКС-2015. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2015. - С. 136-137.
- [7] Мельник Н. Інформаційне забезпечення працівників районного архіву з організації зберігання документів / Н.Мельник, О.Марковець // Інформація, комунікація, суспільство: Матеріали 3 Міжнародної наукової конференції ІКС-2014. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. - С. 300-301.