

ПЕРСОНАЛ У ДІЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ, ЙОГО ФУНКЦІЇ І ОСОБЛИВОСТІ

Сергій Корінчук

Ст. Львівського університету бізнесу та права

Науковий керівник – Купчак Б.Ф.

Технічний прогрес передбачає не лише нові методи виробництва, а й нові методи управління та форми організації виробництва. Управління має надзвичайно важливе значення для розвитку економіки та економічного зростання. У статті розглянуто функції персоналу і їх особливості у ділових підприємствах.

Ключові слова: управління персоналом підприємства, технічний прогрес, конкурентоспроможність фірм, менеджер з персоналу.

Визначальною економічною метою суспільства є його економічне зростання. Розвинута економіка повніше розв'язує проблему обмеженості ресурсів, усуває перешкоди, які виникають внаслідок обмежень обсягів виробництва, дає змогу реалізувати нові виробничі та соціальні програми. Кожна країна бажає досягти більшого обсягу виробництва продукції і, як наслідок, вищого рівня життя населення.

Економічне зростання будь-якої держави визначається багатьма чинниками, найважливішим серед яких є праця, зокрема її продуктивність. Приріст обсягу виробництва здебільшого досягають за рахунок підвищення продуктивності праці. Реальний ВВП країни за будь-який рік визначають добуток затрат чинника «праця» (виміряних у людино-годинах) на продуктивність праці (реальний щогодинний виробіток на одного зайнятого) [2].

Американський економіст Едвард Денісон зазначив, що підвищення продуктивності праці є найважливішим чинником зростання реального обсягу виробництва і національного доходу. Збільшення затрат праці забезпечує приблизно 1/3 приросту реального національного доходу, а решта 2/3 приросту припадає на підвищення продуктивності праці [2].

На продуктивність праці впливає низка чинників, зокрема: технічний прогрес, кількість капіталу, освіта та професійна підготовка тощо. Проте основним двигуном економічного зростання є науково-технічний прогрес. На нього припадає майже третина приросту реального національного доходу [2].

Технічний прогрес передбачає не лише нові методи виробництва, а й нові методи управління та форми організації виробництва. Управління має надзвичайно важливе значення для розвитку економіки та економічного зростання. Альфред Маршал виділив управління в окремий чинник виробництва поряд із капіталом, працею та землею. За допомогою управління відбувається ефективне використання наявних ресурсів, що дає змогу підвищувати ефективність виробництва та продуктивність праці.

Функції управління досить широкі, вони відрізняються як за сферою застосування, так і за рівнем. Важливе значення щодо підвищення продуктивності праці має управління персоналом підприємства. В економічній літературі використовують тезу: «Продуктивність – це проблема, а персонал – певна частина вирішення даної проблеми» [1].

Управління персоналом підприємства (УПП) виконує такі функції щодо персоналу: наймання, відбір, навчання, нейтралізація несприятливих чинників, оцінка і розвиток тощо. Залежно від типу і стану економіки УПП займає відповідне місце у загальній системі управління.

Діяльність персоналу набуває вирішального значення, зокрема з погляду підвищення якості роботи.

У країнах з ринковою економікою управління персоналом – одна з головних складових управління сучасним підприємством. Метою управління персоналом є підтримка його чисельності і складу на рівні вимог техніки, технології та організації виробництва. Тому пріоритетними завданнями управління персоналом є забезпечення необхідних пропорцій у складі цього персоналу з урахуванням рівня продуктивності праці та обсягу виробництва та підтримання постійної відповідності підготовки і знань кадрів вимогам НТП.

Визначальну роль відіграє персонал у ділових підприємствах, які надають послуги. У сучасній економіці персонал набуває значно важливішого значення, ніж в минулому. Конкурентоспроможність фірм, які виготовляють вироби, також залежить від якості обслуговування, яку забезпечує персонал підприємства.

З метою виявлення вузьких місць і слабих в управлінні персоналом в Україні, порівняємо ситуацію у цій сфері щодо вітчизняної економіки та економіки розвинутих країн. У галузі управління персоналом існує два загальноприйняті типи організації УПП. Перший тип відзначається такими особливостями:

- управління не користується ні повагою, ні довірою з боку підлеглих;

- важливі рішення приймають зверху;
- підлеглих примушують працювати за допомогою страху і погроз.

Другий тип має такі особливості:

- управління користується повагою і повною довірою підлеглих;
- усі рішення приймають широким колом працівників, а працівників стимулюють участю в процесі прийняття рішень;
- існують широкі, дружні стосунки між керівництвом і підлеглими, водночас на належному рівні розвинуто систему відповідальності, до якої залучено і співробітників нижчих підрозділів.

Перший тип управління персоналом гальмує економічне зростання, другий сприяє йому. Здебільшого на підприємствах України панує стиль в управлінні персоналом, характерний для першого типу організації. Такий стиль не відповідає тим демократичним перетворенням, які відбуваються в суспільстві.

Другий тип організації притаманний країнам з розвинутою ринковою економікою, зокрема США. Управління персоналом у США є однією з функцій менеджера організації, а саме менеджера з персоналу.

Менеджер з персоналу виконує різноманітні функції: розміщує необхідних людей на відповідних робочих місцях; залучає до організації нових працівників, ознайомлюючи їх зі специфікою роботи; підтримує атмосферу творчого співробітництва між робітниками; контролює трудові затрати; управляє оплатою праці, забезпечуючи мотивацію та пільги; створює у робітника відчуття відповідальності; турбується про робітника (цікавиться здоров'ям, фізичним станом, вислуховує скарги) тощо.

Як бачимо, обов'язків у менеджера з персоналу чимало. Тому на багатьох підприємствах є спеціалізовані менеджери, які займаються вужчими питаннями. Наприклад, менеджери-вербувальники підтримують контакти у межах регіону і поза ним для пошуку якісних кандидатів на роботу; представники організації «Рівних професійних можливостей» розглядають скарги, перевіряють дії організації з питань порушень; менеджери, що аналізують роботу, збирають і детально перевіряють інформацію щодо робочих обов'язків з метою складання опису роботи; менеджери з компенсацій займаються розробкою компенсаційних планів і керують програмою пільг для службовців; спеціаліст з навчання відповідає за планування, організацію і напрямки навчання тощо.

В Україні управління персоналом на підприємстві здебільшого здійснюють працівники колишніх підрозділів з кадрів і організації праці.

Підхід до набору кадрів, який існував у командно-адміністративній системі, зазвичай уже не використовують, розробка і здійснення політики управління персоналом залишилися поза увагою будь-яких офіційних структур. Тому трапляються випадки, коли на робоче місце приймають людину, яка не відповідає посаді.

Діяльність кадрової служби підприємств здебільшого зведена до вирішення питань найму і звільнення робітників, а також оформлення облікової кадрової документації. На підприємствах відсутня методика роботи з персоналом, його навчання, розвиток здібностей і нахилів, професійного і посадового переміщення робітників відповідно до їхніх особистих якостей. Кожен новий робітник, що приходить в організацію, усвідомлюючи складність ситуації на ринку праці, старається будь-як утриматися на робочому місці. Відповідно адаптується до умов праці і виконує задану роботу без сторонньої допомоги. Усе це несприятливо позначається на динаміці продуктивності праці, а відтак і на економічному зростанні.

До питань управління персоналом на виробництві належить і рівень оплати праці, який сьогодні в Україні є вкрай незадовільним. Рівень оплати праці – один з головних чинників, що забезпечує ефективну систему матеріального стимулювання працівників і сприяє їхній зацікавленості результатами праці. У командно-адміністративній системі існував метод матеріального й морального заохочення. Частина благ (житло, освіта, охорона здоров'я) надавалася безкоштовно, доступ до певних товарів і послуг залежав від місця роботи та стажу робітника. Таке регулювання частково компенсувало низьку оплату праці. Сьогодні таке заохочення відсутнє, а розмір заробітної плати є на низькому рівні і не відшкодовує вартість робочої сили. Розмір мінімальної заробітної плати відстає від вартості робочої сили та вартості життя. Лише незначна кількість сімей має необхідний рівень доходів на одного члена сім'ї.

Важливим моментом в управлінні персоналом є мотивація праці. Суть її полягає у зацікавленні працівника в результатах своєї праці і в його бажанні поліпшити ці результати. Мотивація – це головне завдання керівника. У країнах із розвинутою ринковою економікою питанню мотивації приділяють особливу увагу.

У радянській економіці вважали, що «робоча етика» мотивувала робітників до відданішої роботи. Сьогодні такого відношення до праці не існує і мотивація праці набуває особливого значення. Значна кількість робітників є більше зацікавленою у виборі способу життя й кар'єри, ніж у

самій роботі. Тому просування по службі та пристосування роботи до гнучкого способу життя і змінних інтересів робітників набувають дедалі більшого значення.

Одним з моментів зацікавлення робітника (тобто його мотивації) є його участь в процесі управління і прийняття рішень. За даними соціологічного опитування, проведеного в Україні, майже для третини респондентів участь в управлінні своїм підприємством є важливою умовою трудової самореалізації.

Для підприємств України не є визначальною участь робітників у прийнятті рішень. Наприклад на державних підприємствах, за даними опитування, близько 70% опитаних повністю усунено від прийняття управлінських рішень, а в недержавному секторі – 45% [3].

Посилення конкуренції на ринках передбачає, що зниження витрат є ключем до виживання ділового підприємства. Виникає потреба у гнучкіших ділових одиницях, які здатні пристосовуватися до нових умов і які є децентралізованішими та покладаються на активний персонал.

Роль робітників необхідно змінювати від пасивного виконання певної роботи до активного співробітництва в роботі. Фірмі необхідно намагатися сприяти участі робітників у колективній роботі та відповідальності. Якість і гнучкість вимагають певного рівня відданості, відповідальності та знань. На приклад, японська промисловість значній частині найманих працівників гарантує позитивний найм, дозволяє працівникам брати участь у прийнятті рішень і використовує систему участі у прибутках, щоб забезпечити тісний взаємозв'язок між економічним успіхом фірми та доходами її працівників. Працівники зацікавлені у конкурентоспроможності та прибутковості своїх компаній. Внаслідок цього зменшується потреба у керівному персоналі середньої ланки, формується співробітництво між адміністрацією та звичайними працівниками. Для компаній стає характерною більша гнучкість і більше бажання працівників до сприйняття технологічних нововведень. Окрім того, позитивна система найму забезпечує стимули до значних видатків підприємців на підвищення професійного рівня і перепідготовку своїх працівників [2].

Ще одним важливим питанням є захист прав робітника. Наприклад, у США існує досить сильна правова база, яка покликана захищати робітника від певних обмежень. Існує спеціальна комісія з рівних прав при роботі з найму, яка займається наглядом за дотриманням відповідних законів, розглядом скарг та недопущення дискримінації. В Україні поки що не має настільки широкого захисту прав робітників.

Порівняльний огляд управління персоналом засвідчує, що у цій системі на вітчизняних підприємствах є недоліки і слабкі місця. Найважливішими є питання мотивації праці, ефективно функціонуючої системи заробітної плати, підготовки кадрів та їхньої участі у прийнятті управлінських рішень. Управління персоналом підприємств чи організацій буде ефективним тільки внаслідок поєднання інтересів держави, підприємства і самого персоналу.

Висновок. Економічне зростання будь-якої держави визначається багатьма чинниками, найважливішим серед яких є праця, зокрема її продуктивність. Приріст обсягу виробництва здебільшого досягають за рахунок підвищення продуктивності праці. Реальний ВВП країни за будь-який рік визначають добутком затрат чинника «праця» (виміряних у людино-годинах) на продуктивність праці (реальний щогодинний виробіток на одного зайнятого).

Порівняльний огляд управління персоналом засвідчує, що у цій системі на вітчизняних підприємствах є недоліки і слабкі місця. Найважливішими є питання мотивації праці, ефективно функціонуючої системи заробітної плати, підготовки кадрів та їхньої участі у прийнятті управлінських рішень. Управління персоналом підприємств чи організацій буде ефективним тільки внаслідок поєднання інтересів держави, підприємства і самого персоналу.

Посилення конкуренції на ринках передбачає, що зниження витрат є ключем до виживання ділового підприємства. Виникає потреба у гнучкіших ділових одиницях, які здатні пристосовуватися до нових умов і які є децентралізованішими та покладаються на активний персонал.

Література:

1. Десслер Гари, Управление персоналом. – М., 2002. – 432 с.
2. Макконнелл К.Р., Брю С.А. Макроекономіка. – Львів, 2001. – 671 с.
3. Статистичний щорічник Львівської області за 2001 рік, ЛОУС.
4. Сулье Д., Ру Д. Управління. – К., 2000. – 448 с.
5. Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку: Збірник доповідей. – Хмельницький, 2003.