

ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

©Доскуч Л.В., 2011

Персонал (людський ресурс) безумовно і загально визнано є найважливішим ресурсом компанії (підприємства) в сучасних умовах ринкової конкуренції. Через присутність т.з. «людського фактора» він є надзвичайно мінливим, і, відповідно,- складним для управління. Вимагають великої уваги зі сторони керівництва та спеціалістів процеси підбору, добору, навчання та виховання, розміщення, організування роботи, мотивування та управління розвитком кар'єри працівників, що і складає кістяк механізму управління персоналом. В той же час, управління персоналом є складовою частиною управління підприємством, а отже, можливості його обмежені наявністю та доступністю інших ресурсів підприємства (фінансових, організаційних, виробничих тощо), а цілі в першу чергу покликані забезпечувати загальні цілі підприємства. Підприємство ж діє в середовищі регіональної, загальнодержавної та міжнародної економіки, відповідно підпадає під вплив багатьох зовнішніх чинників, від законодавчих та нормативно-правових актів до загальної економічної ситуації в світі. Всі ці обмеження необхідно враховувати при формуванні та забезпеченні ефективного функціонування механізму управління персоналом на підприємстві.

Механізм управління персоналом є складним системним утворенням, яке органічно поєднує в собі набір визначених компонентів та їх взаємозв'язків у динаміці. Ефективно діючий організаційно-економічний механізм управління персоналом підприємства повинен забезпечувати виконання загальних функцій менеджменту. Важливо організувати роботу механізму так, аби він володів здатністю до саморегулювання. Крім цього механізм повинен поєднувати в собі принципи організаційності та економічності.

Враховуючи вище сказане, організаційно-економічний механізм управління персоналом підприємства повинен містити такі складові:

- підсистема забезпечення, яка поєднуватиме виконання функцій планування та організування, а саме: планування потреби, підбір і відбір персоналу, розміщення на робочих місцях, організація робочих місць, управління кар'єрою працівників, управління кадровим резервом тощо;

- підсистема підготовки та навчання персоналу, яка функціонуватиме на засадах управління знаннями, а також забезпечуватиме управління адаптацією працівників на різних стадіях навчання та роботи;

- підсистема мотивації поєднуватиме в собі матеріальне та моральне стимулювання, методи заохочень та заборон. В цей блок увійдуть: оплата праці, соціальне забезпечення, правила та норми роботи, організаційна культура, система санкцій та винагород та ін.

- підсистема контролю та регулювання повинна буде забезпечити постійний моніторинг роботи механізму та важелі його швидкого регулювання.

Загалом, аби механізм управління персоналом підприємства функціонував належним чином, керівництво та кожен працівник повинні усвідомлено відповісти на три рівні простих запитань: 1-що, як, де і коли робити; 2-яку винагороду та яке покарання можна отримати за виконання та невиконання роботи; 3-які додаткові винагороди можна отримати за додаткову роботу. Формування організаційно-економічного механізму управління персоналом на основі описаних підходів повинно забезпечити його ефективне функціонування.

1. Сучасні концепції менеджменту: Навч. пос./За ред.. проф. Л.І. Федулової. К.: Центр навчальної літератури. 2007.-536. 2. Кузьмін О.Є. Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навчальний посібник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник ; Львів : НУ "ЛП" (ІВЦ "Інтелект+" Інституту післядипломної освіти) : Інтелект-Захід, 2009.- 383 с.