

ПОБУДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Одним із найскладніших процесів для вітчизняних компаній є перехід від усвідомлення необхідності конкретних теоретичних концепцій до практичного застосування. Практика показує, що багато прогресивних теорій застосовуються епізодично або взагалі не застосовуються.

Процес побудови системи управління персоналом підприємства має своїх споживачів, виконавців і провайдерів. У системі управління персоналом провайдером процесу, як правило, є служба управління персоналом, виконавцем - безпосередня особа, відповідальна за відділ і все підприємство, споживачем - працівник підприємства. Однак слід розуміти, що будь-яка зміна потребує формування команди учасників, відповідальних за її впровадження. Також необхідно враховувати, що зміни можуть викликати негативну реакцію з боку співробітників організації.

З метою найбільш швидкого переходу до використання ефективної моделі системи управління персоналом та сучасних технологій управління можна запропонувати здійснювати реформування системи управління персоналом з використанням наступних основних підходів методології ISO: системний підхід, що передбачає розгляд системи управління персоналом у взаємозв'язку всіх основних та спеціальних елементів, а також у взаємозв'язку з іншими підсистемами системи управління підприємством (виробничою, фінансовою тощо); процесний підхід, що передбачає розгляд системи управління персоналом підприємства як сукупності взаємопов'язаних процесів, що мають своїх постачальників та споживачів.

Використання даного методу дозволить підприємствам адаптувати свої системи управління персоналом до вимог зовнішнього та внутрішнього середовища. Виходячи з викладеного підходу, рекомендується виділяти наступні етапи алгоритму побудови системи управління персоналом: розуміння найвищим керівництвом необхідності в трансформації системи; проведення роз'яснювальної роботи із співробітниками підприємства, формування відчуття приналежності до змін; аналіз існуючої системи управління персоналом на підприємстві; аналіз факторів впливу; складання проекту системи управління персоналом для конкретного підприємства; реалізація проекту системи; оцінка ефективності отриманих результатів.

Керівництво підприємства має врахувати той факт, що, як і при проведенні будь-яких змін в організації, на підприємстві завжди існують як мінімум три категорії працівників (в даному контексті): прихильники, байдужі та противники трансформації. Основним завданням керівництва у разі має стати нейтралізація впливу таких чинників впливу, як страх співробітників перед усім новим, загроза зміни змісту праці, загроза скорочення персоналу. Основним моментом тут виступає організація ефективних двосторонніх комунікацій з використанням таких методів, як зустріч із усім персоналом підприємства, наради, брифінги тощо. Інформованість співробітників, крім іншого, сприяє формуванню почуття приналежності до підприємства.

Оцінюючи ефективність заходів щодо вдосконалення системи управління персоналом, слід враховувати як підвищення якості реалізації окремих функцій у сфері управління людськими ресурсами, а й супутній ефект. Зокрема, крім очевидного поліпшення стану системи управління персоналом на підприємствах, відбуватиметься розвиток співпраці з науково-дослідними організаціями, аутсорсинговими компаніями та іншими спеціальними функціями управління.

Таким чином, можна говорити про доцільність переходу до використання сучасних інноваційних технологій управління персоналом, оскільки це дозволяє не тільки підвищувати якість виробленої продукції (наданих послуг), але і переходити до системи беззбиткового функціонування. Використання цих технологій сприятиме проведенню ефективної чисельної адаптації персоналу організацій.

Список літератури

1. Глушенко Л., Пілявов Т., Коваль Н. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2022. №35. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1105>.
2. Сидоренко А.О., Чорній В.В. Сучасні методи управління персоналом підприємства. *Актуальні проблеми економіки та управління*. 2020. Випуск 14. URL: <http://ape.finnm.kpi.ua/article/view/193078>.