

УДК 347.43

Гудзь М.В.

д-р екон. наук, проф. НУ «Запорізька політехніка»

АНАЛІЗ ПІДСИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Управління структурними змінами на підприємстві починається і завершується управлінськими впливами (рішеннями) стосовно персоналу. В широкому сенсі адміністрування персоналом є підсистемою управління людським капіталом підприємства. Стартовим методом упровадження змін є діагностично-аналітична функція, що дозволяє отримувати інформацію про реальний стан людського капіталу, рух кадрів, потребу у працівниках за категоріями та компетентностями тощо. Для оцінки людського капіталу внутрішніми або зовнішніми експертами використовуються кількісні та якісні показники, а також документарні дані аналіз документів, співбесіда, анкетування.

Запропонований метод аналізу людських ресурсів підприємства охоплює шість модулів, що відповідають наступним областям завдань:

Модуль 1. Планування людських ресурсів.

Модуль 2. Рекрутація.

Модуль 3. Оплата праці.

Модуль 4. Просування оцінки.

Модуль 5. Поліпшення кваліфікації.

Модуль 6. Адміністрування діяльності працівників [1, с. 306].

Особливістю даного методу діагностування персоналу є те, що його результати спрямовуються на управління процесами використання людського капіталу, оскільки базується на формалізованому і незалежному дослідженні, аналізі та оцінці людських ресурсів підприємства, а також системі управління персоналом.

Модуль 1. Планування людських ресурсів. Для даної дослідницької області слід визначити, у який спосіб були сформульовані цілі управління людським капіталом та які з них були реалізовані на нижчих рівнях управління персоналом. Наступним етапом дослідження є встановлення, який спосіб приймалася персональна стратегія працівника; в якій мірі він обізнаний із стратегією підприємства в цілому. Адже персональна стратегія кожного працівника має бути згармонізована з стратегією розвитку підприємства, умовами її впровадження. В даному контексті належить визначити плінність персоналу (працівників) як відношення кількості працівників звільнених до загальної кількості працюючих на кінець даного періоду.

Модуль 2. Рекрутація. У сфері підбору персоналу необхідно проаналізувати техніки і процедури відбору кандидатів до праці для визначення того, чи зазначені способи суттєво впливають на якість людських ресурсів компанії. Далі необхідно визначити, чи критерії, які використовуються найчастіше при прийомі на роботу чи звільненні працівників є правильними, відповідно до реалізованої персональної стратегії.

Модуль 3. Оплата праці. Вивчення сфери мотивації винагороди визначає, від чого залежить привабливість роботи на підприємстві. Тут визначається вид діяльності, на яку спрямовано формування правильного іміджу компанії як роботодавця, а також при формуванні рівня оплати праці враховуються пропозиції щодо заробітної плати інших роботодавців на ринку праці.

Модуль 4. Просування оцінки. в цій частині дослідження визначається, наскільки підприємство використовує періодичні оцінки працівників та умови їх поведінки, а також, чи при виборі критеріїв оцінювання працівників враховується стратегія компанії, специфічність діяльності конкретних груп співробітників.

Модуль 5. Підвищення кваліфікації. Дана сфера розвитку системи підвищення кваліфікації працівників вимагає визначення того, чи підприємство дотримується концепції розвитку персоналу, чи проводить оцінку працівників в аспекті їх планування кар'єри, чи розробляє програми навчання персоналу після діагностики наявних потреб.

Модуль 6. Адміністрація діяльності працівників включає: організацію функціонування відділу кадрів, організацію багаторівневої внутрішньої системи комунікацій, аналіз ефективності управління людськими ресурсами, організація робочого часу, аналіз умов праці.

Внутрішня система аудиту дозволяє отримувати достовірні та оперативні дані для прийняття управлінських рішень щодо руху персоналу на підставі методу аналізу людських ресурсів підприємства за напрямками: планування людських ресурсів; рекрутація, оплата праці, просування оцінки, поліпшення кваліфікації, адміністрування діяльності працівників. Приведена методика дозволяє також оцінювати вибрані інструменти мотивації персоналу у кадровій політиці підприємства на предмет їх валідності та ефективності у конкретному підприємстві при досягненні сімейства цілей: утримання працівника як людського капіталу, розвиток компетентностей працівника як кваліфікованої робочої сили, оцінка продуктивності праці конкретного працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Bernard Bińczycki, Wiesław Łukasiński. Analiza systemu zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstwie [w:] Zarządzanie strategiczne w praktyce i teorii, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2010. 289-318.