

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

АНАЛІЗ НАПРЯМКІВ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ

Анотація. Розглянуто напрямки вдосконалення управління персоналом в умовах реструктуризації підприємств.

Аннотация. Рассмотрены направления совершенствования управления персоналом в условиях реструктуризации предприятий.

Annotation. The article deals with the ways of improving human resource management in the conditions of restructuring the enterprises.

Ключові слова: персонал, управління, реструктуризація, підприємство.

Визнання України державою з ринковою економікою, поступове входження до світового господарського простору актуалізує проблему створення якісного сучасного механізму управління персоналом. Постійно зростає значущість ринку, збільшуються вимоги до організації та функціонування сучасних об'єктів господарювання. Виникає потреба в розбудові та впровадженні науково обґрунтованих як теоретичних, так і практичних рекомендацій щодо здійснення процесу реструктуризації підприємств і визначення основних методів та технологій управління персоналом у даному процесі. У зв'язку з цим оволодіння основами організації управління персоналом на підприємстві набуває особливої актуальності. Мета статті полягає у пошуку необхідних напрямків удосконалення системи управління персоналом підприємства в умовах реструктуризації.

Під реструктуризацією підприємства розуміється система організації економічних та інших заходів, спрямованих на реформування господарської діяльності та досягнення стратегічних цілей його розвитку шляхом здійснення необхідних структурних перетворень, адаптованих до зміни факторів зовнішнього середовища його функціонування [1].

Складність проведення реструктуризації підприємств в Україні характеризується тим, що супроводжується трансформацією економіки країни в цілому. Реструктуризація – це процес, який відбувається у послідовно-паралельному порядку на різних рівнях економіки; вимагає значного часу, бачення перспективи розвитку підприємства в новій економічній ситуації. Вибір засобів та методів реструктуризації залежить від причин, які спонукають підприємство до змін, викликають об'єктивну потребу в реструктуризації.

Удосконалення управління персоналом в умовах реструктуризації підприємства базується на виборі форм реструктуризації. Аналіз процесу управління персоналом показав, що сучасне бізнес-середовище потребує пошуку нових ефективних форм управління підприємствами. У зв'язку з чим важливого значення при впорядкуванні управління персоналом набувають організаційні структури управління, якість яких значною мірою визначає ефективність реалізації стратегії функціонування підприємства. Організаційна структура управління становить впорядковану за ієрархічними рівнями сукупність структурних одиниць та усталених зв'язків між ними, що пов'язує в єдиний системний процес управлінські та підприємницькі функції, забезпечує цілісність підприємства та визначає потенційну якість його кадрового складу [2]. Організаційні структури потребують поліпшення, оскільки вони на практиці вирізняються надмірною кількістю структурних підрозділів, заступників, недосконалістю маркетингових служб і недостатньо сконцентрованою роботою з персоналом. Саме тому, проаналізувавши розробки і досвід науковців Л. Батченка, Т. Бень, І. Мазур та Г. Міцберга, пропонується:

визначення цільових установок підприємства завдяки уточненню цілей та стратегій розвитку, конкретизації завдань діяльності;

діагностика поточної системи бізнес-процесів;

проекування реорганізації організаційних структур управління на основі моделювання майбутньої системи бізнес-процесів підприємства [2].

Удосконалення системи управління персоналом в умовах реструктуризації неможливо без побудови чіткого процесу формування дисципліни. Російський вчений В. Шкатула визначає дисципліну як "суспільні відносини, що складаються з приводу дотримання соціальних і технічних норм, правил поведінки в родині, організації, суспільстві, державі". Задля вдосконалення трудового розпорядку доцільна розробка внутрішніх корпоративних документів, культурного кодексу. Формування й становлення дисципліни на підприємстві служать основою для оптимізації управлінських рішень у процесі розробки стратегій реструктуризації підприємства та сприяють вдосконаленню механізму реалізації даних стратегій. Розглядається поняття трудова дисципліна в якості дотримання встановленого порядку спільної діяльності, а саме: сумлінне виконання своїх трудових обов'язків, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, закономірність колективної праці тощо.

Також необхідно чітко оптимізувати склад персоналу в умовах реструктуризації (рисунком). Надмірна кількість працівників, окрім негативного впливу на результативність діяльності підприємства, становить складну соціальну проблему – найчастіше велику частину надлишкового персоналу складають пенсіонери та категорії працівників, що мають відмінні виробничі показники в минулому і відсутність можливості пристосування до змін та здобувати необхідні



Рис. Оптимізація складу персоналу

Питаннями удосконалення системи мотивації і стимулювання працівників до підвищення ефективності праці займалися такі вчені: Т. Базаров, М. Грехем, Г. Десслер, С. Довбня [4 – 7]. Реальна ефективність як процесу реструктуризації, так і продуктивності підприємства в цілому залежить від задоволеності працівників, тому що продуктивність працівників має неопосередкований вплив на прибутковість підприємства, якість продукції, її конкурентоспроможність. Окрім матеріального стимулювання, необхідні:

- моральне стимулювання;
- заходи дисциплінарного впливу;
- звертання до більш значущих для працівника цінностей;
- створення сприятливих умов для поєднання роботи на підприємстві із виконанням сімейних та громадських обов'язків;
- задоволення соціальних, культурних, духовних потреб працівників;
- розвиток згуртованості працівників за рахунок проведення заходів у колективі, оскільки процес реструктуризації піддає стресу весь колектив, тому необхідно намагатися керівнику підтримувати командний дух і не дати можливості зруйнувати команду роботи.

Раціональна система мотивації та стимулювання праці може стати як засобом вирішення протиріч в умовах реструктуризації, так і сприяти ефективному її проведенню. Перераховані засоби необхідно використовувати в комплексі, щоб вони були взаємоузгоджені та дозволяли впливати на працівників максимально ефективно.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Білик М. Сутність та класифікація реструктуризації державних підприємств / М. Білик // Економіст. – 2000. – № 1. – С. 96–99. 2. Лутай Л. А. Управління персоналом в умовах реструктуризації : монографія / Лутай Л. А., Козицька Г. В., Шпандарук В. О. ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України ; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк : [ДонНУЕТ], 2011. – 193 с. 3. Мазур И. И. Эффективный менеджмент : учебн. пособие для вузов / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге ; под. общ. ред. И. И. Мазура. – М. : Высшая школа, 2003. – 407 с. 4. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учебн. для вузов / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ермина. – М. : Банки и биржи ; ЮНИТИ, 1998. – 423 с. 5. Грэхем Х. Т. Управление человеческими ресурсами : учебн. пособие для вузов / Х. Т. Грэхем, Р. С. Беннет ; пер. с англ. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Ермина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с. 6. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. с англ. – М. : Гринот, 1997. – 432 с. 7. Довбня С. Б. Управління на основі моделювання бізнес-процесів: сутність, етапи та переваги. / С. В. Довбня, О. О. Письменна // Вісн. Житомир. держ. тен. ун-ту. – 2005. – № 1(13). – С. 40–48.