

УДК 005.95/96

КООРДИНАЦІЙНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

О. Іванова

Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України

Досліджено координаційні аспекти сучасного менеджменту персоналу. Обґрунтовано залежність ефективності сучасних методів менеджменту персоналом від взаємодії з регіональними органами влади. Визначено напрями координації підприємств та інших суб'єктів при управлінні персоналом в залежності від підсистем менеджменту персоналу.

Ключові слова: менеджмент персоналу, людські ресурси, підсистеми менеджменту персоналом, координація, регіональний розвиток.

Вступ. Інтеграційні процеси, в яких активно бере участь Україна, розвиток ринкових відносин, що характеризуються посиленням конкуренції, нестабільністю економіки в умовах кризи, новими стандартами виробництва висувають вимоги до вітчизняного підприємництва щодо підвищення рівня конкурентоспроможності та раціонального використання свого стратегічного потенціалу. Людські ресурси виступають одним з головних чинників зростання конкурентоспроможності національної економіки, регіонів, галузей та підприємств, який дозволяє створювати синергетичний ефект від раціонального використання всіх ресурсів на рівні країни, регіону та окремого підприємства і виступає його головною конкурентною перевагою.

Отже, актуальними стають питання раціонального вибору сучасних методів менеджменту персоналу для підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві.

Дослідженням проблем, пов'язаних з дієвістю методів сучасного менеджменту персоналу, ефективного використання трудового потенціалу підприємства займалися такі закордонні та вітчизняні вчені: М. Армстронг, Д. Богиня, О. Грیشнова, Н. Корнеліус, О. Левицька, Е. Лібанова, В. Лаптев, Н. Маркова, Г. Назарова, С. Сардак, П. Спероу, У. Трейсі, Т. Шульц тощо.

Однак у той же час ефективність застосування сучасних методів менеджменту персоналу досліджено здебільше з точки зору внутрішніх чинників ефективності використання трудового потенціалу підприємства та не знайшли певної уваги питання ефективності управління персоналом в залежності від налагодження конструктивного діалогу між підприємництвом та органами місцевого самоврядування та іншими учасниками економічних відносин.

Як відомо, підприємство – це відкрита система, що функціонує під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, відповідно ефективність управління ними формує конкурентні переваги підприємства, що неможливе без взаємодії з іншими учасниками економічних відносин.

Метою даної статті є обґрунтування впливу координації підприємств з органами місцевої та регіональної влади, громадськістю та іншими об'єднаннями на ефективність застосування методів менеджменту персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конкурентні переваги національної економіки, регіону можуть бути реалізовані й укріплені через конкурентні переваги окремих господарюючих суб'єктів. Безпосередньо в регіоні відбувається формування конкурентних переваг, які виступають базисом підвищення його конкурентоспроможності й стійкості конкурентної позиції, що впливає на спроможність підприємництва в регіоні, його переваги та конкурентоспроможність персоналу підприємств регіону. Окремі конкурентоспроможні підприємства регіону виступають його конкурентними перевагами. З іншого боку, формуючи ефективні організаційно-управлінські

механізми, регіон може сприяти розвитку підприємництва на даній території, створенню нових робочих місць тощо.

Конкурентоспроможність території визначається конкурентоспроможністю суб'єктів господарювання, які ідентифікуються з даною територією. Тобто можна одержати логічний ланцюжок: “конкурентний регіон (конкурентне економічне середовище в регіоні) – конкурентоспроможні регіональні суб'єкти господарювання – конкурентоспроможний регіон” [2, с. 6]. Уточнюючи дану тезу, слід зазначити, що на всіх ланках ланцюжка важливого значення здобувають відносини “підприємство-органи влади”, які складаються в країні і є важливим чинником забезпечення стійкої конкурентної позиції вітчизняних підприємств, регіону.

Отже важливим у забезпеченні розвитку людських ресурсів в регіоні є спроможність органів місцевого самоврядування до управлінського процесу на основі створення ефективних механізмів управління суспільними відносинами в регіоні та забезпечення ефективної взаємодії суб'єктів в ланцюжку відносин «держава-регіон-бізнес-громадськість» для забезпечення довгострокового соціально-економічного розвитку регіону, що є самоуправлінням регіону [5].

Як зазначалося в роботі [6] конкурентоспроможність вітчизняних підприємств залежить від ряду чинників зовнішнього і внутрішнього середовища. Зовнішнє середовище підприємства, як прийнято вважати, є нерегульованим або в малому ступені залежить від діяльності підприємства. Виходячи з цього, підприємство може або адаптуватися до зовнішнього середовища або, при наявності певних можливостей, обмежено впливати на нього. Це стосується співробітництва підприємств регіону та органів регіональної влади стосовно попиту на робочу силу, створення умов для появи нових робочих місць в регіоні, сприяння зниженню безробіття та підвищення зайнятості.

Внутрішня ж середовище є повністю регульованим, а значить залежить від менеджменту на підприємстві. Відповідно ефективне управління людським потенціалом дозволяє підприємству посилювати існуючі та формувати нові конкурентні переваги системи управління персоналом, а тим самим створювати умови для підвищення рівня конкурентоспроможності.

В. Лаптев, розглядаючи поняття «проблема в управлінні людськими ресурсами», зазначає, що це теоретичне або практичне завдання стосовно ефективного використання людських ресурсів за рахунок отримання нового знання та досвіду в сфері їх найму, адаптації, розвитку, мотивації, створенні сприятливих умов, впровадженні корпоративної культури та забезпеченні лояльності за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень [7]. В роботі автор дотримується думки про наявність взаємозв'язку проблем в управлінні персоналом на всіх рівнях управління: макро-, мезо-, мікрорівні.

Погоджуючись з думкою автору слід зазначити, що управління людськими ресурсами має дуальну природу. З одного боку ефективність використання трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах залежить від:

- по-перше, дієвості застосовуваних методів менеджменту персоналу;
- по-друге, врахуванні стратегічних цілей на національному та регіональному рівні;
- по-третє, врахуванні вимог країн ЄС, з підприємствами яких вітчизняні підприємства ведуть співпрацю та ін.

З другого боку, ефективність менеджменту персоналу на підприємствах залежить від ефективності національної та регіональної соціальної політики, політики зайнятості, економічного потенціалу регіону тощо.

Економічний потенціал регіону проявляється в ефективному управлінні мобільними ресурсами, а саме трудовими, енергетичними, інформаційними ресурсами. Це стає можливим за двома умовами:

- по-перше, за наявності в регіоні організаційно-управлінських механізмів управління базовими ресурсами, що дає можливість формувати нові конкурентні переваги та підтримувати існуючі. При цьому важливу роль відіграють повноваження регіональних та місцевих органів влади, децентралізація влади, що дає можливість розробляти механізми стимулювання підприємництва в регіоні;

по-друге, за рахунок достатнього фінансового забезпечення в регіоні, що може бути досягнуто або за рахунок власних фінансових ресурсів регіону, або через пряму фінансову підтримку держави. Останнє має важливість для мікрорівня через реалізацію програм підтримки підприємництва в регіоні, програм сприяння зайнятості в регіоні тощо.

Нерівномірністю розвитку територій, зростанням міжрегіональних соціально-економічних диспропорцій, значною диференціацією розвитку районів та міст, у частині яких (більш як 30 %) тривалий час спостерігається одночасне зниження рівня економічної активності та зменшення чисельності населення (рис. 1) [4].

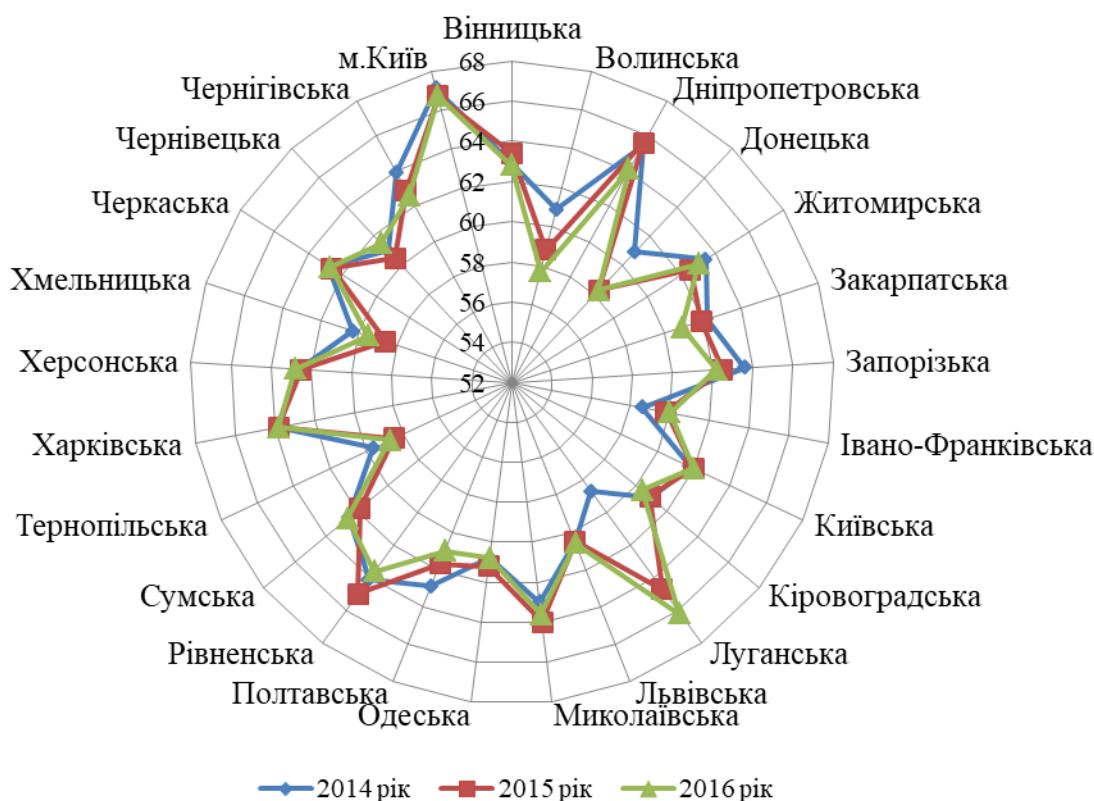


Рис. 1. Рівень економічної активності населення за регіонами у 2013-2016 рр., % до всього населення відповідного віку [8; 11-12]

Частка такого населення є приблизно однаковою майже в усіх регіонах України. У 2016 р. вона коливалась від 57,7 % до 66,7 %, тобто відхилення від середнього показника по Україні (62,2%). Лідером за часткою економічно активного населення є м. Київ (66,7%), тоді як найнижче значення цього показника зафіксовано в Волинській області (57,2%) [6; 8-9].

Аналіз співвідношення рівня зайнятості та рівня безробіття свідчить про загальні тенденції ефективності управління трудовими ресурсами в країні, так і про умови, які створюються в регіоні для стимулювання зайнятості (рис. 2).

Так, у 2015 р. середній рівень безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП) по Україні склав 9,1%, що на 0,2 пункти нижче, ніж у попередньому році, однак у 2016 р. він має тенденцію до зростання на 0,2 пункти знову на рівні 2014 року, що є негативною тенденцією, тоді як у розвинутих країнах рівень безробіття коливається 4-5%.

Рівень зайнятості за всіма регіонами не відповідає середньому рівню та коливається від 59,7 % - 50 %, що свідчить про низьку дієвість регіональних програм сприяння зайнятості та в цілому складну соціально-економічну ситуацію в країні, коли населення не вважає доцільним працювати на мінімальну заробітну плату, яка не покриває необхідних витрат. Натомість статус безробітного дає змогу отримати соціальні гарантії.

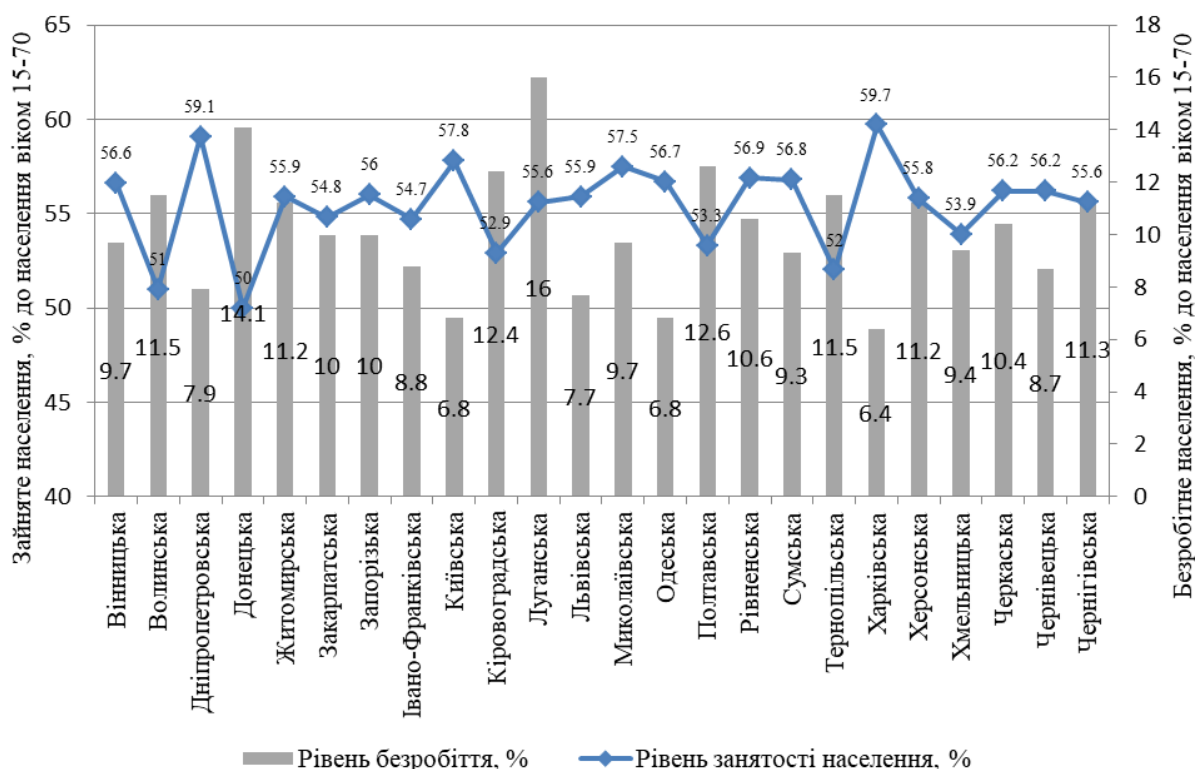


Рис. 2. Співвідношення рівнів зайнятості та безробіття населення (за методологією Міжнародної організації праці) за регіонами у 2016 р., % до населення віком 15-70 років [8; 11-12]

Таким чином, статистичні показники свідчать про неефективність державної та регіональної соціальної політики, що впливає на ефективність управління персоналом вітчизняних підприємств.

Отже, проблемами, що знижують ефективність менеджменту персоналу на вітчизняних підприємствах є наступні [3; 9; 10]:

- відсутність необхідного рівня координації у ланцюгу “підприємство – регіональні органи влади – громадськість”;

- відсутність дієвих механізмів стимулювання підприємництва в регіоні відносно сприяння зайнятості та боротьби з безробіттям;

- недостатність централізованого фінансування соціальних програм [3];

- неефективність взаємодії органів влади усіх рівнів щодо проблем соціального характеру [3];

- відсутність налагоджених відносин між підприємствами та вищими навчальними закладами відносно потреби у персоналі певних професій та підвищення кваліфікації;

- відсутність дієвого діалогу підприємств з громадськістю щодо надання консультаційних послуг, захисту прав працівників тощо.

Отже, ефективність менеджменту персоналом залежить не тільки від ефективного використання економічного потенціалу підприємства, а й від взаємодії з іншими учасниками соціально-трудова відносин (рис. 3).

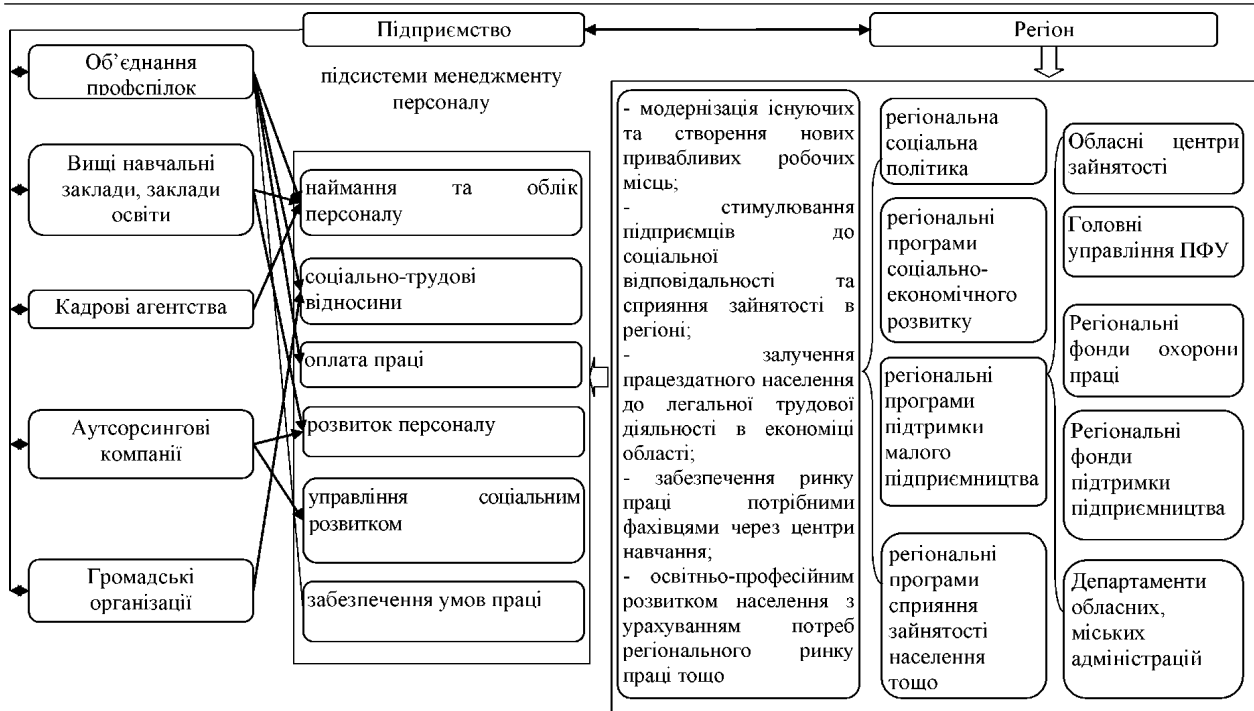


Рис. 3. Координація підприємств з іншими учасниками соціально-трудових відносин щодо забезпечення ефективного менеджменту персоналу

По-перше, ефективність управління персоналом залежить від поєднання інтересів підприємства, регіону та національних пріоритетів розвитку. Кожен регіон має низку органів, що сприяють розвитку людських ресурсів та створюють умови для їх ефективного використання, які працюють над формуванням та реалізацією регіональних програм соціально-економічного розвитку; регіональних програм підтримки малого підприємництва; регіональних програм сприяння зайнятості населення тощо. В результаті чого створюються наступний вектор взаємодії з підприємствами:

- створення та розвиток високотехнологічних кластерів; створення бізнес-інкубаторів;
- інформування та консультування суб'єктів господарювання про зміни нормативно-правової бази діяльності через регіональні веб-сайти, з питань публічно-приватного партнерства;
- створення безкоштовних курсів для молодих підприємців;
- проведення конкурсів проектів на базі територіальних громад, міських рад, обласних адміністрацій;
- навчання представників територіальних громад тощо.

М. Семікіна зазначає необхідність наступних заходів при взаємодії підприємств та навчальних закладів [9]: забезпечення керованості освітньо-професійним розвитком населення з урахуванням потреб регіонального ринку праці та перспектив інноваційних зрушень в економіці; реформування системи профтехосвіти з урахуванням перспективних потреб економіки регіону; формування регіональних замовлень на підготовку кадрів з гостродефіцитних спеціальностей, сприяння впровадженню госпрозрахункових відносин між підприємствами та навчальними закладами в питаннях підготовки фахівців.

По-друге, це координація з регіональними і місцевими органами влади.

Так, обласні центри зайнятості мають значну базу безробітних певних професій, певної кваліфікації, а також інструменти перекваліфікації (тренінги, семінари) для навчання населення в залежності від потреби регіону. Відповідно тісний зв'язок з обласними центрами зайнятості може забезпечити підприємствам дієве джерело пошуку персоналу потрібної кваліфікації та спеціалізації.

Окремим напрямом є взаємодія з освітніми закладами. Це актуальне питання в умовах трансформації системи освіти, науки, становлення підприємництва в нашій країні. Дана взаємодія має переваги для всіх учасників процесу:

навчальні заклади при взаємодії з підприємствами можуть забезпечити практичну цінність теоретичних знань для абітурієнтів та можливість отримання практичних навичок під час проходження практики на вітчизняних підприємствах різних видів діяльності;

підприємства, в свою чергу, можуть створювати за рахунок абітурієнтів резерв кадрів та отримувати молодих фахівців ще на етапі проходження практики, чи присутності на навчальному процесі (захист курсових проєктів, дипломних робіт тощо);

інтерес підприємств у взаємодії з навчальними закладами може проявлятися в формуванні саме тих компетентностей та навичок у майбутніх працівників, які актуальні для конкурентоспроможного фахівця в сучасних умовах господарювання.

По-третє, створення в регіоні мережі установ з трансферу технологій, мережі наукових та індустріальних парків сприятиме формуванню новітніх навичок у персоналу підприємств регіону.

По-четверте, взаємодія з громадськими організаціями щодо надання консультаційних послуг, захисту прав працівників тощо.

По-п'яте, взаємодія з кадровими агентствами в межах координації управління людськими ресурсами через баланс попиту та пропозиції робочої сили.

По-шосте, координація з аутсорсинговими компаніями щодо оптимізації витрат на персонал через винесення за межі підприємства деяких функцій.

Таким чином, ефективність менеджменту персоналу в сучасних умовах функціонування підприємств залежить від конструктивного діалогу, плідної співпраці та взаємодії вітчизняних підприємств з іншими учасниками соціально-трудова відносин: регіональними та місцевими органами влади; навчальними закладами; кадровими агентствами; громадськими організаціями та ін.

Перевагами даної взаємодії є наступні:

- врахування потреб та проблем менеджменту персоналу підприємств в регіональних програмах підтримки підприємництва, сприяння зайнятості та ін.;
- створення нових робочих місць та сприяння зайнятості в регіоні;
- формування затребуваних працівників на етапі навчання;
- корегування навчальних програм та планів з урахуванням потреб вітчизняного ринку праці;
- закриття вакансій через обласні центри зайнятості;
- оптимізація витрат на персонал через взаємодію з аутсорсинговими компаніями;
- реалізація на базі підприємств бізнес-проєктів, що є переможцями регіональних конкурсів – працевлаштування та сприяння зайнятості в регіоні та ін.

Подальші наукові дослідження лежать в обґрунтуванні системи управління людськими ресурсами.

Список використаної літератури

1. Барабанова Н. І. Менеджмент персоналу в органах державної податкової служби України : Навч. посіб. / Н. І. Барабанова, Л. П. Гацька, Г. І. Євтушенко, В. Л. Журавський; Держ. податк. адмін. України, Акад. держ. податк. служби України. – Ірпінь : Акад. ДПС України, 2003. – 184 с.
2. Бельський П. Ю. Фактори і механізми забезпечення конкурентоспроможності регіону : Наук. доп. / [П. Ю. Бельський, Н. А. Мікула, Н. І. Гомольська, В. І. Шевченко-Марсель, О. А. Добрянська]; за ред. П. Ю. Бельського; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2005. – 145 с.
3. Брич В. Я. Формування соціальної регіональної політики / В. Я. Брич, С. М. Миколюк // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. - 2014. – Вип. X. – С. 27-30.
4. Державна Стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року від 6.08.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-п#n11>
5. Іванова О. Ю. Саморозвиток регіонів: теорія і практика: монографія / О. Ю. Іванова – Х. : ФОП Лібуркіна Л. М., 2016. – 304 с.

6. Іванова О. Ю. Формирование партнерских отношений между работодателем и персоналом как инструмент повышения конкурентоспособности торгового предприятия / О. Ю. Іванова, Р. Х. Іванова // Проблеми економіки. – 2011. – № 1 – С. 60-64.
7. Лаптев В. І. Дослідження сутності проблеми управління людськими ресурсами в умовах нестабільності економіки. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю “Проблеми та розвиток економічних систем в умовах глобальної нестабільності” (м. Миколаїв, 4-5 листопада 2016 р.). – Миколаїв : ММІРЛ ВНЗ “Університет «Україна”, 2016. – С. 30-34.
8. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
9. Семикіна М. В. Регіональні проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах глобальної кризи / М. В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2009. – Вип. 16, Ч. I. – С. 3-10.
10. Современные проблемы управления человеческими ресурсами: монография /под ред. Л. В. Свиридовой, В. В. Романова. – Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2011. – 372 с.
11. Статистичний збірник “Регіони України 2014”. – ЧІ; за ред. О. Г. Осауленка – К. : Державна служба статистики України, 2014 – 733 с.
12. Статистичний збірник “Регіони України 2016”. – Ч I; за ред. І. М. Жук – К. : Державна служба статистики України, 2016 – 692 с.

Стаття надійшла до редколегії 12.01.2018

Прийнята до друку 01.02.2018

COORDINATION ASPECTS OF MODERN PERSONNEL MANAGEMENT

O. Ivanova

Research Center of Industrial Problems of Development of National Academy of Sciences of Ukraine

The article is devoted to the actual issue of rational choice of modern methods of personnel management to increase the efficiency of labor potential at the enterprise. Human resources are one of the main factors in the growth of the competitiveness of the national economy, regions, industries and enterprises, which allow creating a synergistic effect on the rational use of all resources at the country, region and individual enterprise level and serve as its main competitive advantage.

The purpose of this article is to justify the impact of coordination of enterprises with local and regional authorities, the public and other associations on the effectiveness of the application of personnel management methods.

It is proved that the effectiveness of personnel management depends not only on the effective use of the economic potential of the enterprise, but also on interaction with other participants in socio-labor relations.

The effectiveness of personnel management in the current conditions of enterprises activity depends on constructive dialogue, fruitful cooperation and cooperation of domestic enterprises with other participants in social and labor relations: regional and local authorities; educational institutions; recruitment agencies; civic organizations, etc.

The benefits of this interaction are as follows: taking into account the needs and problems of personnel management of enterprises in regional business support programs, promoting employment; creating new jobs and promoting employment in the region; development of the demanded employees at the stage of training; adjustment of curricula and plans taking into account the needs of the domestic labor market; closing vacancies through oblast employment centers; optimizing staff costs through interaction with outsourcing companies; realization on the basis of business projects of enterprises, which are the winners of regional competitions - employment and promotion of employment in the region, etc. Further research is based on the substantiation of the human resources management system.

Key words: human resources, human resource management, problem, problem-oriented approach.