

Родіонов О.В.

УДК 658.012.32

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ

Постановка проблеми. Результативна діяльність підприємств регіону залежить від організації управління трудовими ресурсами підприємства. Організація управління трудовими ресурсами підприємства є стратегічною лінією в регіональному розвитку, залежить від багатьох чинників, в тому числі і від рівня організаційної культури. Поводження в роботі з персоналом, набір основних принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства у сукупності впливають на організаційну культуру й ефективність діяльності персоналу. У практиці управління підприємствам регіону притаманна ідеологічна спрямованість, що відображалось в самому її змісті. Умови роботи в ринковій економіці істотно змінюють основні принципи і зміст як організаційної культури, так і організацію управління трудовими ресурсами підприємства, у зв'язку з чим, проблема набуває актуальності.

Аналіз досліджень і публікацій. В роботах вітчизняних вчених багато уваги надається дослідженню управління трудовими ресурсами. Так в роботі В.Белкіна, Н. Белкіна досліджено умови, що створюються на підприємстві для підвищення ефективності діяльності підприємства [1]. В.Г.Ткаченко, В.М. Гончаров, Ю.Ф. Наумов, О.П. Борисенко, М.С. Радомская, А.І. Кириос досліджують аспекти, що пов'язані з оцінкою внеску робітника у розвиток підприємства й адекватну оплату його праці [2, 5]. Мотиваційним аспектам управління персоналом також присвячено багато наукових праць, дослідженням, серед науковців, що займаються проблемами мотивації можна виділити Н.А. Вудагьяну, С.І. Радомского [3]. Соціальні аспекти управління трудовими ресурсами також досліджуються вітчизняними вченими, наприклад, Г.Е. Слезингер [4]. Однак, необхідно відмітити, що комплексній організації управління трудовими ресурсами підприємств регіону надано недостатньо уваги, у зв'язку з чим виникає необхідність у подальших дослідженнях.

Мета статті – надання результатів досліджень з організації управління трудовими ресурсами в підприємств регіону.

Основний матеріал. В даний час організація управління трудовими ресурсами підприємств регіону сприяє сполученню цілей і пріоритетів підприємства і його працівників. Місце підсистем управління трудовими ресурсами підприємств регіону показано на рис. 1.

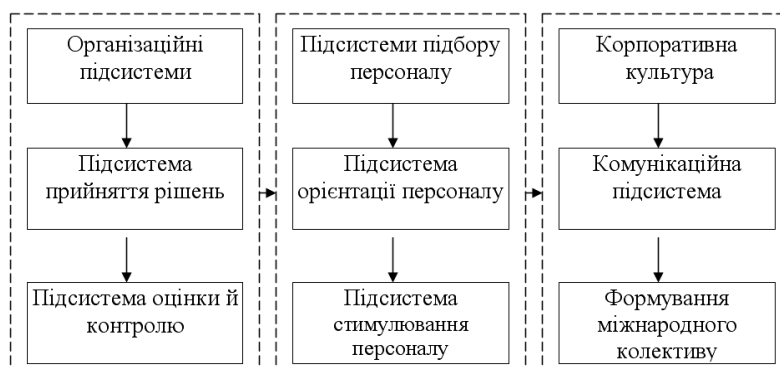


Рис. 1. Підсистеми управління трудовими ресурсами підприємств регіону

Формування систем управління кадрами підприємств регіону здійснюється на основі організаційних підсистем, підсистем ухвалення рішень, підсистем оцінки і контролю. Підсистеми включають 3 основні елементи: підсистему підбору персоналу, орієнтації персоналу і стимулювання персоналу. У міру розширення діяльності підприємства, до зовнішньоекономічної, значення підготовки персоналу значно збільшується. Навчання кандидатів для підприємств може будуватися за програмою, що включає 4 рівні. На першому з них головну увагу надається виявленню культурних відмінностей і їх дії на результати бізнесу. Другий рівень фокусується на формуванні відносин і їх впливі на поведінку. Третій рівень забезпечує фактичними знаннями щодо конкретної країни, а на четвертому включається знання мови, навички адаптації і коректування поведінки. Програми навчання можуть включати також питання вивчення корпоративних цінностей, техніку обслуговування клієнтів, роботи в колективі.

На особливу увагу при організації управління трудовими ресурсами підприємств регіону заслуговують форми стимулювання персоналу, які діляться на 4 групи. Нематеріальне стимулювання: вдячність, публічне заохочення, надання нової роботи, дострокове службове просування, почесні нагороди, освіта, конкурси, ігри. Компенсації винагород: призи, подарунки, пенсійні програми, медичне страхування, службова квартира/машина, позачергова відпустка за рахунок підприємства, розважальні поїздки. Основні матеріальні: ставка, надбавки премії, комісійна винагорода, додаткові виплати, участь у прибутку, опціони, доплати. Комбіноване стимулювання: компенсація різних витрат, найм приміщень за кордоном, оплата житла в своїй країні, витрати на навчання сім'ї, оплата комунальних послуг, витрати на проведення особистих заходів, тривалі відпустки.

Основна матеріальна винагорода розглядається як базисна для будь-якої країни і умов роботи. Оклад складає, як правило, від 40 до 70% загального розміру винагороди працівника підприємства. Другий рівень

– надбавки, доплати, додаткові виплати, премії, комісійна винагорода (для торгових працівників підприємства) – складає в сумі до 60% загальних виплат. І, нарешті, участь в прибутку, і опціони є особливим інструментом стимулювання, який використовують далеко не всі міжнародні підприємства і в основному для керівних працівників.

Практика оплати праці впливає на конкурентні переваги підприємства як в локальному, так і в глобальному масштабах. Розмір оплати праці залежить від наступних чинників: кошти, вкладені в бізнес; попит і пропозиція на певні професії в цьому регіоні; "вартість життя"; законодавство країни; особливості відносин "роботодавець–робітник–профспілки".

Тип оплати (оклад, надбавки, премії, комісійні, компенсації), у свою чергу, залежить від звичаїв, податків і вимог уряду. Міжнародні підприємства часто встановлюють більш високу заробітну плату, ніж місцеві підприємства, щоб привернути висококваліфіковану робочу силу з діючих підприємств.

Додаткові блага в кожній країні можуть бути свої, тому окрім основної оплати працівнику надається спеціальний набір благ. Ці блага можуть відноситися до матеріального, нематеріального або змішаного стимулювання.

Гарантована зайнятість може сприйматися в деяких країнах як благо. Часто робітників взагалі неможливо або дуже дорого звільняти. Тому міжнародні підприємства розглядають гарантію зайнятості як додатковий стимул для місцевих працівників.

Підприємствам регіону необхідна організація заходів щодо роботи з персоналом: відбору, підвищенню кваліфікації, кар'єрному моделюванню і т.д. У випадку якщо підприємству з різних причин не вдається самостійно освоїти кадровий напрям, на допомогу приходять консультанти, які можуть організувати поставку і підготовку кадрів. Сфери кадрового консалтингу: складання резюме для претендентів; рекрутинг персоналу; навчання персоналу.

У зв'язку з розширенням бізнесу багато підприємств відкривають в регіонах свої офіси і представництва. Тому для працевлаштування, розсилка резюме по працедавцям, ефективний засіб пошуку роботи. Багато консалтингових підприємств надають таку послугу, а також послугу з підбору персоналу для своїх замовників самостійно ведуть пошук кваліфікованих фахівців, щоб комплектувати ними свої регіональні представництва. При підборі персоналу для філіалів працедавцям ніколи тримати претендентів в багатоступінчатій системі відбору кадрів. Якщо претендент підходить на конкретну посаду, то йому відразу пропонують вийти на роботу, даючи можливість проявити себе.

Консалтингові підприємства також здійснюють розсилку резюме по прямих працедавцям. Підприємства-замовники оформляють підписку на щоденну розсилку резюме претендентів. З розсильної бази по прямих працедавцям, що є у консультантів, розбитої по видах діяльності організацій: банки, бухгалтерські і аудиторські компанії, бізнес центри, готелі, будівельні фірми, юридичні контори і т.д. У багато кого з них є відкриті вакансії, але немає часу і сил зайнятися цільовим пошуком співробітників. Тому резюме, відправлене по великій кількості адрес прямих працедавців, завжди має відгуки з їх сторони.

Більшість консалтингових підприємств вважає за краще працювати з своєю електронною базою, заносячи в неї резюме претендентів, прислані по електронній пошті. Проте і тут є свої проблеми. Багато провайдерів, захищаючись від вірусів, ставлять жорсткі фільтри, що значно знижує шанси претендента на те, що його лист дійде до адресата. Підприємства-замовники, як правило, довіряють консультантам, і, одержуючи від консалтингових підприємств резюме претендента, відразу починає з ним працювати, оскільки знає, що резюме, що присилаються, – без вірусів, а претенденти вже пройшли попередню співбесіду і перевірені на професійну придатність. Таким чином, консультанти надають ясне уявлення про претендента, економлять час замовників на пошук і попередній відбір персоналу.

Висновок. Підприємства регіону потребують сучасних систем управління, які враховують сучасні системи мотивації, організацію підбора персоналу. Від того, на скільки якісними, є відносини і робота консалтингових підприємств в даній сфері, залежить репутація підприємства-замовника. Тому важливо, що консультанти постійно відстежують зміни, що відбуваються, на ринку праці і використовують їх для підвищення репутації підприємств-клієнтів. За замовленням клієнтів, консультанти надають повний комплекс консалтингових послуг, професіональніше і якісне ніж саме підприємство, що підвищує якісний склад підприємств.

Джерела та література:

1. Белкин В. Работник и работодатель : логика взаимного притяжения / В. Белкин, Н. Белкина // Человек и труд. – 2003. – № 5. – С. 84-86.
2. Гончаров В. Н. Теоретические и практические основы организации заработной платы / В. Н. Гончаров, С. И. Радомский, М. С. Радомская, А. И. Кирнос. – Донецк : Лебедь, 2005. – 247 с.
3. Гончаров В. Н. Формирование системы мотивации труда на предприятиях в условиях перехода к рыночной экономике / В. Н. Гончаров, Н. А. Вудагьяну, С. И. Радомский. – К. : Техника, 1999. – 112 с.
4. Слезингер Г. Э. Социальная экономика : учеб. / Г. Э. Слезингер. – М. : Сервис, 2001. – 368 с.
5. Ткаченко В. Г. Экономические проблемы производства зерна в Луганской области : монография / В. Г. Ткаченко, Ю. Ф. Наумов, О. П. Борисенко. – Луганськ : Книжковий світ, 2000. – 80 с.