

УДК 658.310.8

Шульгіна Т.С.

аспірант ДонНТУ, м. Донецьк

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

В сучасних умовах розвитку економіки зростає роль системи управління персоналом у вирішенні соціально-економічних проблем суспільства. Діяльність будь-якого підприємства розпочинається із формування персоналу, який в процесі роботи змінюється, поповнюється та оновлюється відповідно до виробничо-господарських потреб підприємства.

Висвітленню питання формування персоналу приділено багато уваги у працях вітчизняних та закордонних науковців: В.Адамчука, О.Амоші, М.Белопольського, В.Данюка, Ричарда Л. Дафта, М.Долішнього, А.Єгоршина, Дж.Иванцевича, М.Мескона, М.Мурашко, А.Кібанова, О.Крушельницької, С.Федорняка, Ф.Хміля, Г.Щокіна, але і досі є дискусійними сутність та зміст процесу формування персоналу підприємства. З цією метою було досліджено наукові підходи до визначення сутності поняття «формування персоналу». До процесного підходу було включено ті визначення, згідно з якими «формування персоналу» розглядається як ода зі стадій процесу управління. Другий підхід – системний, включає визначення сутності поняття «формування персоналу» як сукупності послідовно здійснюваних елементів управління персоналом. До цільового підходу було віднесено визначення, в яких «формування персоналу» розглядається як складова системи управління персоналом, що спрямована на забезпечення ефективної діяльності підприємства.

Аналіз визначень сутності поняття «формування персоналу» довів, що воно потребує уточнення. Під «формуванням персоналу» слід розуміти процес управління, який передбачає планування потреби в персоналі необхідної кваліфікації та кількості відповідно потребам функціонування і розвитку

підприємства та обґрунтування напрямів забезпечення цих потреб з урахуванням фінансових можливостей підприємства, стану ринку праці й освітніх послуг та регіональних особливостей соціальних потреб населення.

Аналіз наукових досліджень дозволив зробити висновки, що управлінський персонал як по своїй чисельній структурі, так і професійно-кваліфікаційному складі, формується під впливом зовнішніх, внутрішньо-організаційних та індивідуальних чинників (рис.1).

Рисунок 1 – Чинники, які впливають на процес формування управлінського персоналу

Всі наведені чинники впливають на формування управлінського персоналу з різною інтенсивністю. Під зовнішніми чинниками розуміються умови, які підприємство як суб'єкт управління не може змінити, але має враховувати при визначенні якісної і кількісної потреби в персоналі і оптимальних джерел покриття цієї потреби. Так як погіршення зовнішніх відносно до підприємства умов діяльності впливає на планування управлінського персоналу будь-якого рівня управління.

Під внутрішньо-організаційними чинниками розуміються такі, які в значній мірі піддаються впливу зі сторони самого підприємства. Серед даних чинників чисельність і якість управлінського персоналу залежить від рівня організації та умов виробництва, чіткості визначення обсягів роботи кожної категорії персоналу. Однак, найбільш впливовими на управлінський персонал є корпоративна культура, стратегія розвитку підприємства, вимоги виробництва та фінансові можливості підприємства. При цьому, чим вище посада та рівень управління, тим в більшому ступені на його чисельність впливають означені чинники.

Індивідуальні чинники суттєво впливають на процес формування персоналу та його результат. Особливу роль в управлінській праці відіграють психологічні межі праці, так як робота управлінського персоналу пов'язана з

великим емоційним навантаженням і чим вище рівень управління, тим вище ступінь такого навантаження, то врахування цього фактору та співвідношення його з психофізіологічними можливостями працівника дає можливість ліквідувати ефект «вигорання» працівників, що безпосередньо буде впливати на якість виконання робіт.

Аналіз наукових досліджень дозволяє визначити задачі, які мають вирішуватися в процесі формуванні чисельності управлінського персоналу:

–встановлення оптимального співвідношення чисельності працівників з різними професійно-кваліфікаційними та соціально-психологічними характеристиками для досягнення максимальної відповідності з функціональними обов'язками та посадою;

–врахування комплексу зовнішніх, внутрішньо-організаційних та індивідуальних чинників при формуванні чисельності управлінських працівників;

–забезпечення оптимального завантаження працівників з метою повного використання їх трудового потенціалу і підвищення ефективності їх праці;

–забезпечення стабільності трудового колективу, підвищення трудової й соціальної активності працівників.

Таким чином процес формування персоналу підприємства має забезпечувати підприємство персоналом необхідної чисельності та якості, сприяти підвищенню його лояльності та своєчасному оновленню.