

Управління економічними системами

Шульгіна Т.С.

аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці

Донецький національний технічний університет

м. Донецьк, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Сучасні особливості функціонування підприємств в Україні обумовлюють нові вимоги до функціонування механізму формування управлінського персоналу підприємства, ефективність функціонування якого має забезпечуватися як під впливом удосконалення організації планування, пошуку, відбору та адаптації персоналу, так і спроможністю його своєчасного пристосування до змін. Забезпечення ефективного функціонування механізму формування управлінського персоналу підприємства має ґрунтуватися на мобілізації відповідних ресурсів підприємства і реальному оцінюванні потенційних можливостей його розвитку.

Для досягнення позитивного результату процесу формування персоналу необхідно чітко визначити мету, засоби її досягнення, конкретних виконавців. При цьому важливе значення відіграє система забезпечення механізму формування управлінського персоналу, яка складається з підсистем фінансово-економічного, організаційного, соціально-психологічного, маркетингового, інформаційного та правового забезпечення. Виокремленні підсистеми забезпечення ефективного функціонування механізму формування управлінського персоналу мають бути узгодженими між собою і спрямовані на підвищення його ефективності. Пропоновані підсистеми забезпечення механізму формування управлінського персоналу та характеристика їх складових наведено в табл. 1.

Таблиця 1 – Підсистеми забезпечення механізму формування управлінського персоналу

Підсистема	Характеристика складових
Фінансово-економічна	<ul style="list-style-type: none"> - забезпечення фінансової стабільності підприємства; - впровадження систем матеріальної зацікавленості працівників в кінцевих показниках діяльності підприємства; - застосування прогресивність економічних норм і нормативів, - оптимізація витрат на утримання персоналу.
Організаційна	<ul style="list-style-type: none"> - моніторинг професійної укомплектованості кадрами підрозділів; - удосконалення організаційної структури підприємства; - створення програм професійного розвитку працівників підприємства.
Соціально-психологічна	<ul style="list-style-type: none"> - уникнення надмірного професійного навантаження персоналу; - налагодження психологічного клімату в колективі; - стимулювання суспільної активності працівників; - впровадження систем мотивація персоналу.
Маркетингова	<ul style="list-style-type: none"> - дослідження попиту та пропозиції на робочу силу; - організація пошуку нових ринків робочої сили в обраному сегменті; - розробка рекламної політика підприємства; - налагодження контактів з джерелами пошуку робочої сили;
Інформаційна	<ul style="list-style-type: none"> - налагодження комунікацій на підприємстві; - зниження опору змінам завдяки своєчасній та прозорій інформації;

	<ul style="list-style-type: none"> - налагодження зовнішніх інформаційних потоків; - формування позитивного іміджу підприємства.
Правова	<ul style="list-style-type: none"> - дотримання прав, обов'язків, відповідальності персоналу; - регламентація взаємин персоналу і адміністрації; - правове регулювання діяльності персоналу.

Отже, процедура формування управлінського персоналу має здійснюватися на підставі виявлення та оцінки ефективності всіх аспектів при його впровадженні на підприємстві. Тому прийняття менеджером із персоналу управлінських рішень щодо здійснення формування управлінського персоналу має виконуватися в певній послідовності. Доцільним є впровадження алгоритму прийняття управлінських рішень щодо формування управлінського персоналу, використання якого дозволить здійснювати обґрунтовані дії з планування, пошуку, підбору й адаптації персоналу, а також буде підґрунтям для забезпечення соціально-економічної ефективності всього процесу формування управлінського персоналу.

Процедура прийняття управлінських рішень щодо формування управлінського персоналу має передбачати певні взаємопов'язані етапи та бути узгодженим з стратегією управління персоналом підприємства (рис. 1). Водночас на підставі наявності невідповідності чисельності управлінського персоналу мають визначатися та обґрунтовуватися складові програми по збалансуванню чисельності управлінців. Особливу увагу при прийнятті управлінських рішень щодо формування управлінського персоналу має бути приділено комплексному оцінюванню ефективності заходів з формування персоналу з метою своєчасного коригування певних процедур.

Отже, процес прийняття управлінських рішень щодо формування управлінського персоналу має охоплює всі етапи здійснення формування персоналу на підприємстві починаючи з обґрунтування цілей формування

персоналу та закінчуючи встановленням результативності здійснених заходів.

встановленням результативності зд