

ПРО ПІДВИЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СТАТУСУ КАДРОВИХ СЛУЖБ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© Біловол Р.І., 2017

Економічні реформи, що здійснюються в Україні, суттєво змінюють статус підприємств як одного з елементів національної економіки. Ринок ставить виробничі підприємства в принципово нові відносини з державними організаціями, з виробничими партнерами, з працівниками, встановлюються економічні і правові регулятори. У зв'язку з цим змінюються стосунки між керівниками організацій, між керівниками і підлеглими, між працівниками на підприємстві. Змінюється і ставлення керівництва до персоналу підприємства, тому що соціальна спрямованість економічних реформ повертає їх обличчям до обличчя, до персоналу організації. Відокремленість відділу кадрів вітчизняних підприємств від постановки перспективних цілей кадрової політики приводить до того, що персонал підприємства не має можливості, навіть нездатний реалізувати нові ідеї і технології, оскільки на таку підготовку і перепідготовку потрібно багато часу, що особливо актуально в умовах ринкової орієнтації.

Складність впровадження кадрових служб підприємств полягає в тому, що основний виконавець – відділ кадрів – занадто обмежений у виконанні функцій кадрової політики і має певні недоліки в своїй роботі, так як він має низький організаційний статус та професійний рівень. В силу цього він не виконує цілий ряд задач по управлінню персоналом і забезпеченню нормальних умов праці. Найважливішими з них є: маркетинг та планування персоналу, аналіз кадрового потенціалу; аналіз і регулювання групових і особистих взаємовідносин; управління виробничими і соціальними конфліктами; управління зайнятістю; оцінка і підбір персоналу на вакантні посади; планування ділової кар'єри; адаптація працівників; управління трудовою мотивацією; правові питання трудових відносин; інформаційне забезпечення системи управління персоналом.

В умовах реформування організаційних структур у відповідності з вимогами ринкової економіки на підприємствах різних організаційно-правових форм повинна суттєво підвищитись роль кадрових служб, що обумовлено рядом об'єктивних обставин. По-перше, змінились умови, в яких розвивається економіка. Ці умови вплинули на зміну трудових ресурсів на ринку, особливо висококваліфікованих. Тому підприємствам потрібно залучати внутрішні резерви і оптимально розмішувати персонал на робочі місця. По-друге, зменшення чисельності персоналу повинно бути компенсоване більшою інтенсивністю праці. Тому на кадрові служби лягає відповідальність за фаховий ріст робітників, за організацію ефективних форм навчання і стимулювання. По-третє, перебудова кадрової політики веде до розширення функціональних обов'язків працівників кадрових служб, підвищення їх самостійності при вирішенні кадрових питань.

Завдання нової кадрової служби вітчизняних підприємств повинні полягати у реалізації кадрової політики і координації діяльності по управлінню трудовими ресурсами підприємства. В зв'язку з цим розширяється коло управлінських функцій від чисто кадрових питань до розробки системи стимулювання трудової діяльності, управлінню професійним просуванням персоналу, попередженню стресів та конфліктів у колективі, вивченню та плануванню ринку трудових ресурсів. Необхідна комплексна система управління персоналом, оскільки вона розв'язує проблеми, що пов'язані із залученням та підбором персоналу; підвищенням кваліфікації та управлінням діловою кар'єрою і складається з двох підсистем. Створення нової кадрової служби неможливо відокремити від удосконалення всієї системи управління підприємства в цілому. Реорганізація структури кадрової служби потребує системного підходу вирішення цієї проблеми на підприємстві. Чисельність співробітників кадрової служби залежить від багатьох факторів: фінансового стану підприємства, чисельності персоналу підприємства, специфіки його діяльності, традицій, стадій

розвитку, чисельності підрозділів та їх функцій, що можуть змінюватись від позиції її керівника.

Окрім цього, необхідно враховувати, що існують і національні норми розрахунку співвідношення чисельності працівників кадрових служб і персоналу підприємств, тому в різних країнах склалися різні їх співвідношення, наприклад: у США на кожних 100 працюючих – 1 працівник кадрової служби; у Франції на кожних 130 працюючих – 1 працівник кадрової служби; у Німеччині на кожних 130-150 працюючих – 1 працівник кадрової служби; у Японії на кожних 50 працюючих – 1 працівник кадрової служби [1,2]. Таким чином, спеціалісти відділу кадрів потрібні на підприємства тоді, коли чисельність працюючих досягає 100-150 осіб, а кадрова служба створюється, коли чисельність працюючих досягає 200-500 і більше осіб. У теперішній час встановлено приблизний норматив: на 1 тис. працюючих – 10 працівників служби управління персоналом, тобто 1-1,2 % від загальної чисельності працюючих [3].

З огляду на це, вважаємо за доцільне запропонувати найбільш оптимальний та перспективний варіант структурної підпорядкованості кадрової служби, як рівноправної підсистеми управління організаційної ієрархії середніх і великих підприємств, яка має розгалужену структуру і виконує функції стратегічного і поточного планування, розвитку управлінського і виробничого персоналу, соціального забезпечення персоналу, організації і мотивації праці (рис. 1).

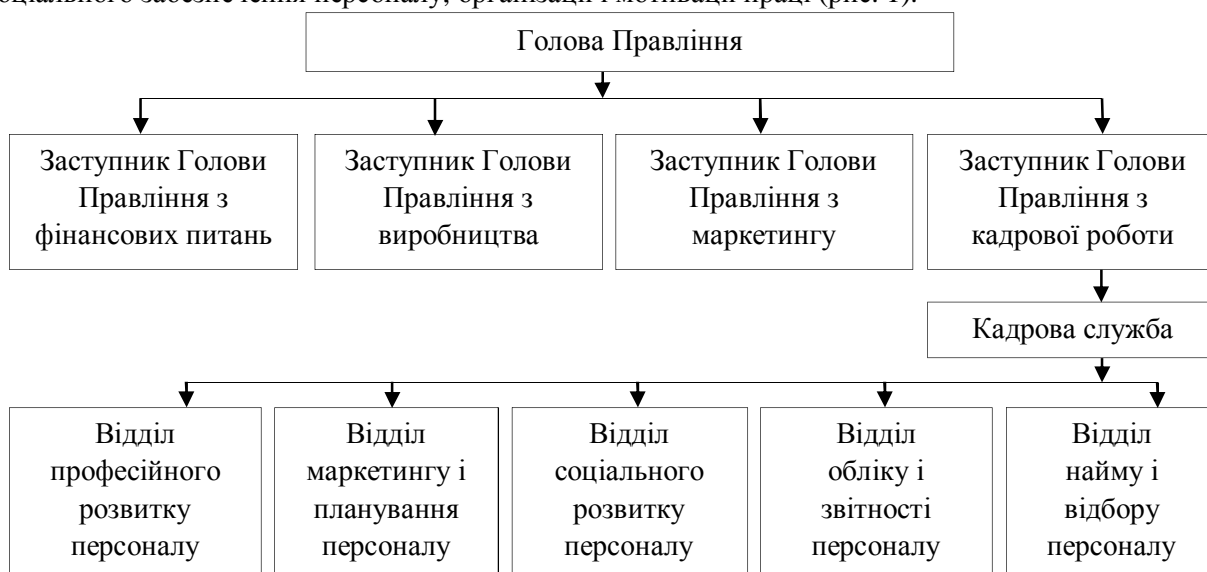


Рис.1. Структура кадрової служби в системі управління середніх і великих підприємств

Заступник голови правління з кадрової роботи – рівноправний член Правління, який самостійно вирішує питання управління персоналом, інтегрує з функціональними підрозділами та погоджуючи з головою та членами Правління. При такому підпорядкуванні кадрова стратегія (політика) розробляється кадровою службою і затверджується адміністрацією підприємства. Начальник кадрової служби входить до складу вищого керівництва підприємства.

Таким чином, формування кадрової служби підприємств в умовах трансформації економіки повинно набути нового змісту, пов'язаного із врахуванням людського фактору.

1. Волкова К.А. *Предприятие: структура, положение об отделах, должностные инструкции: Спр. пособ.* / К.А.Волкова, Ф.К. Казакова, А.С. Семенов. – М.: Экономика, 2010. – 548 с.

2. Гавриленко Ю.М. *Организація роботи з кадрами : посібник.* / Ю.М. Гавриленко. - К.: Техніка, 2010. – 159 с.

3. Щекин Г.В. *Управление персоналом современной организации: Учебн. пособие* / Г.В. Щекин. – М.: ЗАО «Бизнес-школа» : «Интел-синтез» 2005. – 279 с.

4. Brown A. *Organization of Industry.* Englewood cliffs N.J., Prentice - Hall, Ins., 2009, pp. 2-12.