

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ГОНЧАРОВА С. Ю.

кандидат экономических наук

ХАРЬКОВ

В современных условиях наиболее важным инструментом, обеспечивающим стабильность компании и повышение её конкурентоспособности, является система управления персоналом. Способность и готовность сотрудников компании учиться быстрее конкурентов является надежным фактором, обеспечивающим эффективное функционирование компании на рынке труда, товаров и услуг. Изменение главных принципов функционирования экономики в Украине пробудило интерес к управлению персоналом, а также создало существенный спрос на новые управленческие технологии.

Развитие методов управления персоналом приобретает все большее распространение и использование среди предприятий различных сфер деятельности. Вопросы управления персоналом предприятия для регионов Украины имеют очень большое значение, так как составляют основу их эффективного функционирования. Фундаментом экономической эффективности предприятий региона является грамотно организованная деятельность по управлению человеческими ресурсами, а также используемые технологии управления персоналом. Теоретические и прикладные аспекты проблем технологии управления персоналом, а также управленческих операций и процедур освещены в работах таких ученых: Е. Арефьевой, А. Кибанова, М. Лапусты, С. Мочерного, В. Пономаренко, М. Уорнера, В. Шербак, Е. Яхонтовой и других. Следует отметить, что должного внимания особенностям технологии управления персоналом регионов Украины не было уделено. В связи с этим, целью работы является выделение основных направлений развития технологии управления персоналом, которым следует уделять особое внимание как на уровне предприятия, так и на региональном уровне.

По мнению Б. Мизюка система управления предусматривает применение определенной технологии управления [1], которая на практике должна учитывать особенности предприятий различных видов деятельности, а также уровень и специфику социально-экономического развития региона.

Начало развития технологий управления в СССР относят к двадцатым годам XX столетия, когда повсеместно набирало силы движение за научную организацию труда, а также развивалась организационная тео-

рия, изучался западный опыт совершенствования производства. Основными направлениями развития управленческой науки были системный подход, математический анализ и моделирование, система материального поощрения передовиков, профессионального отбора и другие разработки первой четверти века.

Впервые о технологиях управления персоналом заговорили в начале 1960-х годов, когда в работу кадровых служб была введена технология математического расчета потребности в персонале как элемент вероятностного прогнозирования. Именно с 1960-х годов появляется большое число научных публикаций, посвященных проблемам управления персоналом, в которых обсуждаются вопросы технологий, предлагаются новые формы работы с персоналом, ориентированные на стимулирование индивидуальной активности.

Работодателей и наемных работников уже не связывают жесткие и однозначные трудовые отношения, характерные для предыдущих эпох, что налагает на обе стороны не только юридические и экономические, но и определенные психологические обязательства, которые в свою очередь вводят в практику деятельности специалистов по управлению персоналом новые технологии организационного дизайна и внутреннего PR.

Технология — это инструмент воздействия, использование которого может быть поручено различным внутриорганизационным субъектам. Технология алгоритмизирует деятельность и, следовательно, может быть многократно использована, воспроизведена и тиражирована для решения сходных задач. Объектом технологии выступает не столько система инструментальных технических средств, сколько сам человек. Таким образом, технология становится неотъемлемым элементом системы управления персоналом. Критериями эффективности разработанной технологии служат простота (она не должна быть излишне усложненной, содержать промежуточные этапы или операции), гибкость (адаптация к изменяющейся обстановке), надежность (наличие некоторого запаса прочности, дублирующего механизма), экономичность (технология может быть эффективной, но не экономичной), удобство эксплуатации.

Технология управления персоналом представляет собой совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности [2]. Так, на предприятиях особое внимание уделяют используемым методам в технологии управления персоналом, а также необходимым ресурсам для обес-

печения процесса управления. В то время как в технологии управления персоналом на региональном уровне в процессе управления трудовыми ресурсами большее значение имеет последовательность операций и процедур. Следует иметь в виду, что регионы Украины приоритетными для развития используют различные составляющие технологии управления персоналом в связи с особенностями их формирования.

На сегодняшний день в управлении персоналом происходит процесс укрупнения технологических операций, так как обрабатывается все больший объем содержательно изменяющейся информации за меньший промежуток времени. На региональном уровне существенным недостатком при использовании технологии управления персоналом является недостаточная обеспеченность специально разработанными нормативно-методическими документами, а также обозначенных и закрепленных законодательно особенностей развития регионов Украины по направлениям деятельности предприятий. Анализ функционирования экономических систем региона указывает на разрыв между их потенциальной и фактической эффективностью.

При формировании технологии управления персоналом предприятия существует проблема отсутствия ее согласованности с разработанными программами поддержания и развития того или иного региона, что приводит к неучтенным специфическим особенностям региона. Так, например, в Харьковской области следует значительное внимание уделять специфике технологии управления персоналом в пределах особенностей промышленности, поскольку Харьковская область отличается большим количеством крупных промышленных объектов, а значит следует уделять внимание особенностям технологии управления персоналом промышленных предприятий.

В результате анализа литературы [3–6] были учтены специфические особенности развития регионов Украины, выделены основные направления дальнейшего совершенствования технологий управления персоналом:

– технико-технологические изменения, предполагающие изменение не только технологий производства, но также структуры и форм занятости, дифференциацию персонала и формирование «внутреннего рынка труда» на уровне региона;

– экономические и социально-политические новации предусматривают аккумуляцию передового опыта управления кадрами, а также создание новейших форм конструктивного сотрудничества персонала, профсоюзов и администрации предприятий;

– учет личностных факторов, которые предполагают пересмотр принципов занятости, гибкость, ориентацию системы стимулирования на коммерциализацию, повышение роли субъекта управления в управленческих решениях.

Развитие технологии управления персоналом по обозначенным направлениям имеет существенные преграды. В определенных регионах существуют проблемы с подбором и развитием персонала, с недостаточным или полным отсутствием специализации местных кадровых агентств. Значительным недостатком технологий управления персоналом регионов является неиспользование новых высокоэффективных методов управления. Во многих регионах Украины по-прежнему актуальной остается проблема автоматизации как производственных процессов, так и особенно процесса управления. Также при формировании и усовершенствовании составляющих технологии управления персоналом следует учитывать ряд особенностей связанных с проблемой распределения и эффективного использования ограниченных ресурсов [7], а также пространственной дифференциацией факторов и условий развития предприятий и регионов.

В качестве вывода, следует отметить, что новые технологии управления персоналом особенно важны в современных условиях глобальной конкуренции и стремительного научно-технического прогресса, когда продукты, операционные методы и даже организационные структуры стареют с невиданной быстротой, а знания и навыки сотрудников компании становятся главным источником длительного развития компании. Системный подход к внедрению технологий управления персоналом на предприятии и региональном уровне по обозначенным направлениям будет способствовать развитию как отрасли предприятия, так и региона в целом. Перспективы дальнейших исследований состоят в необходимости детализации составных элементов технологии управления персоналом с учетом условий ее применения. ■

ЛИТЕРАТУРА

- 1. Мізюк Б. М.** Теоретико-методологічні основи та інструментальні засоби системного управління підприємствами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка підприємств і форми господарювання» / Б. М. Мізюк. НАН України, Ін-т регіон. дослідж. – Львів, 2003. – 34 с.
- 2. Марданов Р. Х.** Управление персоналом на основе процессных технологий / Р. Х. Марданов // Деньги и кредит. – 2007. – №6. – С. 8–15.
- 3. Пономаренко В. С.** Механизм управления предприятием: стратегический аспект / В. С. Пономаренко и др. – Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. – 252 с.
- 4. Третьяченко В. В.** Управлінські команди: технології підготовки (соціально-психологічний аспект та витоки) / В. В. Третьяченко, В. М. Гончаров, О. А. Коломійцев; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ: Видавництво «Світлиця», 2005. – 256 с.
- 5.** Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
- 6. Филиппова С. В.** Управленческий анализ: теория и практика. Цикл «Современные управленческие технологии» / С. В. Филиппова. – К.: АВРИО, 2004. – 336 с.
- 7. Пчелинцев О. С.** Региональная экономика в системе устойчивого развития / О. С. Пчелинцев. – М.: Наука, 2004. – 258 с.