

*Л. І. Михайлова, д.е.н., професор,
К. В. Дейниченко, Є. В. Карпач, здобувачі вищої освіти
Сумський національний аграрний університет*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Стрімкі глобалізаційні трансформації змушують бізнес-структури різних організаційно-правових форм господарювання та галузевої спрямованості підпорядковувати усі складові системи управління організаціями відповідно до викликів зовнішнього середовища. Основою вдалого добору персоналу, що має складати кадровий потенціал організацій, є наявність об'єктивної інформації про працівника і формальних вимог до вакантної посади з тим, аби обґрунтовано зробити їх поєднання та відповідність. Добір персоналу організацій має проводитися з використанням науково обґрунтованих методів та підходів, що є визначальними для ефективного кадрового менеджменту [1].

По-перше, виходячи з конкретних особливостей підприємства і його підрозділів, здійснюється добір таких працівників, які зможуть вирішувати майбутні завдання. Частіше цей добір ведеться з використанням якісних методів, оскільки рішення приймається керівником або фахівцем з кадрів (як правило, базуючись на їх особистісних оцінках обсягу робіт по конкретній професії, часто в умовах відсутності повної інформації про ділові якості і професійну компетентність претендента на посаду). Недолік даного підходу полягає в обмеженні всебічного розвитку особистості здібного працівника, що має пристосовуватися під робоче місце (посаду).

По-друге, добір персоналу на вакантні посади здійснюється, виходячи з їх професійної підготовки, досвіду роботи й особистих якостей. Склад функціональних обов'язків і трудомісткості роботи визначається на основі організаційних документів або досвіду керівника. Недоліком цього способу є можливість заняття вакантних робочих місць по мірі заповнення штатного розкладу підприємства менш кваліфікованими кадрами через те, що вони влаштувалися на роботу раніше.

Коли з'являється висококваліфікований працівник, то вакантне місце може бути уже зайнятим не ним, а особою, що має нижчу кваліфікацію, досвід роботи або творчі здібності.

По-третє, добір персоналу може здійснюватися шляхом поєднання першого і другого способів, коли для висококваліфікованих працівників підбираються робочі місця із делегуванням їм відповідних функцій, а для інших посад підбір кадрів здійснюється, виходячи з нормативних вимог робочих місць. Цей спосіб є більш гнучким, оскільки дозволяє врахувати конкретні особливості роботи підприємства, кваліфікацію кадрів і створювати умови для їх всебічного розвитку.

В сучасних умовах значна роль у формуванні необхідного кадрового забезпечення організацій, що працюють в сфері міжнародного співробітництва, та в системі управління людським капіталом, належить кадровій політиці підприємства. Кадрова політика організації може виступати певним дієвим інструментом в системі управління персоналом, складові якої мають переглядатися, змінюватися, доповнюватися. Характеризуючи її сутність, зазначимо, що вона в цілому визначає цілі і стратегію управління людськими ресурсами в суспільстві, або систему взаємовідносин організації із зовнішнім середовищем (ринком праці) та своїм персоналом щодо формування та використання робочої сили [2].

Глобальні трансформації в сфері управління персоналом організацій стосуються різних питань управління людськими ресурсами. Враховуючи те, що відкритість національних економік пришвидшує включення усіх організацій до глобальних механізмів управління соціально-економічними системами, спробуємо виділити найчутливіші аспекти системи управління персоналом. Серед них більш детально ми зупинимося на політиці прийняття на роботу. Вона може здійснюватися за трьома напрямками:

а) заповнення усіх вакантних посад громадянами материнської компанії - є доцільною на початкових етапах інтернаціоналізації бізнесу або ж тоді, коли вперше виходить компанія на закордонний ринок. Можливі проблеми та загрози (адаптація до іншої культури, методів та стилів управління; нерівність у заробітній платі). Для організацій в Україні є

неприйнятною та недоцільною, оскільки в країні поки що достатньо висококваліфікованої робочої сили;

б) призначення на посади громадян країни, в якій функціонує філія фірми. Так можна уникнути проблем першого напрямку, втім, можуть з'явитися непорозуміння між загальним керівництвом офісу та місцевим менеджерським персоналом. Кращі практики управління в Україні доводять прийнятність такого підходу, зокрема на посади, що передбачають функції взаємодії окремих підрозділів з державними інституціями;

в) призначення кращих співробітників, не зважаючи на національність, на ключові посади. Це дозволяє компанії швидко розвиватися, уникати периферійних особливостей управління, що з'являються за умови використання місцевого персоналу. Такий підхід, зокрема, застосовується в ТОВ «Преміум Стар», (м. Суми), персонал якого є багатонаціональним: адміністрування загальним керівництвом організації здійснюється представниками України, а до операційного управління (технологія виробництва, організація постачання та збуту продукції) залучені кращі менеджери материнської компанії (представники Італії та Румунії). Такий підхід останнім часом є поширеним та виправданим в умовах глобальних трансформацій на ринку праці.

У процесі розвитку національного менеджменту за умов ринкових трансформацій та глобалізації економіки питання факторів ефективного функціонування організацій на ринках знову підвищить значення управління персоналом підприємств як управлінської стратегії.

Список використаних джерел:

1. Михайлова Л.І. Кадрове забезпечення агропромислового виробництва: науково-методологічні засади. Економіка АПК. – К.: 2015. -№ 2. – С.50-54. .

2. Михайлов А.М., Климчук А.О.. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. Маркетинг і менеджмент інновацій. Суми: ТОВ «ВТД Університетська книга». 2018. №1. С.218-234
<http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/68605>