

Захарова О. В., д.е.н., професор кафедри менеджменту та
бізнес-адміністрування
Черкаський державний технологічний університет
м. Черкаси, Україна,

Придятько Е. М., к.е.н., асистент кафедри економіки і маркетингу
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»,
м. Покровськ, Україна

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА УМОВА ПЕРСПЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ УКРАЇНИ

Процес формування персоналу суб'єктів господарювання є досить складним за змістом і містить у собі всі управлінсько-організаційні кадрові процедури, пов'язані із пошуком, набором, адаптацією, професійним і кар'єрним зростанням високопрофесійного персоналу. Ефективне формування персоналу промислового підприємства є одним з базових стратегічних процесів у загальній системі управління підприємством. Від того, наскільки економічно обґрунтовано буде визначено потребу у персоналі, якісно організовано процес пошуку та підбору нових кадрів та створено умови для швидкої професійної й соціальної адаптації працівників на підприємстві, буде залежати продуктивність та прибутковість його функціонування, гарантоване страхування від потенційних ринкових ризиків та неочікуваних збитків. Отже дуже важливого значення набувають напрями підвищення ефективності процесу формування персоналу, до яких слід віднести [1, с. 308-309]:

1. Запровадження дієвої системи професійної орієнтації молоді, яка мешкає у районі/місті розташування підприємства, що надасть можливість відбору й подальшого працевлаштування найбільш мотивованих й талановитих особистостей. З цією метою доцільним є налагодження тісного зв'язку та забезпечення конструктивного діалогу із:

- закладами загальної середньої освіти – проведення ознайомчих екскурсій підприємством для школярів із диференціацією мети заходу залежно від віку відвідувачів (від простого ознайомлення із діяльністю підприємства до контурного занурення у специфіку конкретної професії); активне залучення школярів до проведення тематичних досліджень, рекламних акцій, піар-компаній та виконання найпростіших видів робіт на конкретні замовлення підприємства; створення спеціалізованих класів або лабораторій у школі за рахунок коштів підприємства; надання можливості відвідування учнями випускних класів програм розвитку персоналу у навчальних центрах підприємства тощо;

- закладами професійно-технічної та вищої освіти – надання можливості студентам проходити стажування та різні види практики на підприємстві протягом періоду навчання; узгодження навчальних програм підготовки ключових для підприємства фахівців з метою якісного опанування студентами

знань, що є базовими для стратегічного розвитку підприємства; запрошення фахівців підприємства до викладання провідних дисциплін циклу професійного спрямування; відкриття на підприємстві філіалу навчального закладу тощо;

- обласними центрами зайнятості, які мають базу даних фахівців із досвідом роботи та молоді, у тому числі випускників навчальних закладів регіону, що не змогли знайти гідного місця роботи – участь у ярмарках вакансій, пропозиція у реальному часі вакантних робочих місць і вакансій, проведення оглядових семінарів для безробітних осіб та студентів професійно-технічних навчальних закладів щодо особливостей праці у певній професії, резервів підвищення продуктивності праці за рахунок запровадження інноваційних підходів;

- регіональними органами влади – активна участь підприємства у всіх професійно спрямованих, інтелектуально-інноваційних й перспективних з точки зору розбудови економіки заходах, що проводяться на рівні району, міста та області, що дозволить позиціонувати його як соціально-активного та відповідального суб'єкта господарювання, підвищити імідж роботодавця та продемонструвати виробничо-господарські можливості.

2. Забезпечення гідного рівня оплати праці та задоволення побутових потреб молодшої людини, яку було прийнято на підприємство – лише шляхом повного задоволення матеріальних потреб молодшої людини (особливо це є актуальним за умови її перспективності для розвитку підприємства, талановитості та неординарності), які постійно зростають через необхідність створення власної родини та забезпечення її всім необхідним, можливо досягти високого рівня її лояльності до підприємства, прагнення до неперервного власного професійного розвитку та зацікавленості у розробці й впровадженні інноваційних підходів у власну працю.

3. Створення кодексу корпоративної культури або етики підприємства та його неухильне дотримання працівниками з метою підвищення морально-психологічного клімату у колективі, поступове перетворення його на команду. Важливу увагу при цьому слід приділити адаптації нових працівників до роботи на підприємстві та у трудовому колективі. Від швидкості та результативності професійної й соціальної адаптації особистості буде залежати продуктивність праці нових працівників й загальна ефективність діяльності колективу, фінансово-економічні результати діяльності підприємства.

4. Формування гнучкої системи професійного розвитку персоналу, яка має базуватися на максимальному спрямуванні кадрової стратегії на світові тенденції щодо безперервного процесу розвитку працівників усіх без виключення професійно-кваліфікаційних груп. Обов'язковою умовою функціонування такої системи має стати дотримання вимог соціально-економічної окупності інвестицій у людський капітал, що дозволить прискорити час отримання підприємством економічної віддачі від вкладених у професійне навчання персоналу коштів.

5. Створення дієвого інституту кадрового резерву – залучення до кадрового резерву найбільш перспективних працівників, постійна підтримка їх професійного рівня та розвиток організаційно-управлінських здібностей

дозволить, по-перше, забезпечити власні кадрові потреби, а, по-друге, посилити мотивацію найбільш перспективних для підприємства працівників до якісної роботи та підвищення результативності.

Признання та виконання кожного з сформульованих напрямів підвищення ефективності процесу формування персоналу дозволять досягти стратегічної мети діяльності будь-якого підприємства – зростання прибутковості та досягнення конкурентоздатності на ринку. Водночас орієнтація керівництвом промислового підприємства під час запобігання негативного впливу на протікання процесу формування персоналу виключно на внутрішні чинники є помилковим і вузьким підходом, використання якого не дозволить у повній мірі досягти очікуваних результатів. Саме тому має бути використаним комплексний підхід до запобігання і скорочення негативного впливу, для чого було визначено організаційно-економічні заходи (табл. 1) [2].

Таблиця 1

Заходи, спрямовані на запобігання негативного впливу на процеси формування персоналу промислового підприємства

Зовнішні чинники	Внутрішні чинники
<i>Попит на продукцію підприємства.</i> Трансформація продуктової лінійки пропозиції відповідно до вимог ринку і сучасності; підвищення якості, екологічності й безпеки продукції; орієнтація на інновації	<i>Морально-психологічний клімат.</i> Згуртування колективу шляхом розробки і дотримання морально-етичних норм поведінки в колективі, кодексу корпоративної культури і етики; забезпечення нормальних умов праці
<i>Конкуренція між товаровиробниками на ринку.</i> Побудова конкурентної політики, що базується на якості й асортименті продукції; пошук вітчизняних й іноземних партнерів	<i>Прийнятий на підприємстві підхід до набору персоналу.</i> Орієнтація на талановиту молодь; нагромадження людського капіталу шляхом збільшення обсягів інвестування
<i>Збалансованість можливостей ринку праці та потреб виробничого сектора.</i> Тісна співпраця з навчальними закладами регіону; участь фахівців підприємства у формуванні навчальними закладами програм підготовки фахівців за найбільш дефіцитними професіями; організація практик і стажувань; моніторинг стану регіонального ринку праці	<i>Створена система професійного розвитку персоналу.</i> Запровадження ефективної системи неперервного професійного розвитку, спрямованої на розкриття талантів людини і стимулювання її інноваційної активності; забезпечення дієвості системи кар'єрного зростання найбільш перспективних працівників

Урахування запропонованих напрямів діяльності та заходів при складанні керівництвом перспективної стратегії розвитку підприємства дозволить максимально врахувати і надалі використовувати внутрішні потенційні можливості й знизити ризики збитків і фінансових втрат, що стане передумовою стабілізації соціально-економічної сфери.

Література:

1. Придятько Е. М. Підвищення ефективності процесу формування персоналу сучасного підприємства. *Сучасні напрямки розвитку економіки і менеджменту на підприємствах України* : зб. матер. III всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молод. вчених, 14 груд. 2017 р. Харків : ХНАДУ, 2017. С. 307–309.
2. Захарова О. В., Придятько Э. Н. Процесс формирования персонала промышленного предприятия: условия достижения эффективности. *Научный взгляд в будущее – как путь модернизации общественного сознания «Дулатовские чтения – 2018»* : матеріали X Междунар. науч.-практ. конф., 12 апр. 2018 г. Част. 2. Костанай, 2018. С. 158–162.