

Волянська-Савчук Л.В.

старший викладач

кафедри управління

персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ

Для будь-яких підприємств, незалежно від форми господарювання, розміру, напрямку економічної діяльності, управління персоналом має надзвичайно важливе значення. Жодне підприємство не досягне намічених цілей поза належного відбору, розстановки професійно підготовлених людських ресурсів. Це й виступає визначальним фактом в концепції антикризового управління персоналом.

Концепція антикризового управління персоналом спонукає керівників - зосереджувати увагу на стратегічних, перспективних напрямках роботи з персоналом - масова перекваліфікація співробітників в зв'язку з переходом на нові технології; омолодження кадрів; розробка принципів працевлаштування працівників за їх масового звільнення та інші.

Усе це вказує на необхідність дослідження концепції управління персоналом на підприємствах України в умовах кризи. Зарубіжний та вітчизняний досвід управління персоналом вказує на те, що реалізація концепції механізму антикризового управління передбачає вирішення проблеми якості людського капіталу, сконцентрованого у персоналі промислових підприємств. На даному етапі реформування економічної системи України підприємствам доводиться освоювати сучасні метод управління і вміти керувати у складних ситуаціях, використовуючи технології антикризового управління. Суб'єкти економічних відносин повинні мати висококваліфікований персонал, спроможний швидко та

ефективно реагувати на зміни навколишнього середовища, приймати необхідні рішення у складних кризових ситуаціях, в умовах дефіциту часу.

Огляд існуючих поглядів показав, що стосовно управління персоналом найбільш розповсюдженим є тлумачення його концепції як системи теоретико-методологічних поглядів на розуміння сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування підприємства.

Основу концепції управління персоналом підприємства в теперішній час становлять роль особистості працівника, що посилюється, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і спрямовувати відповідно до завдань, що стоять перед підприємством.

Концепція управління персоналом повинна передбачати: роль особистості працівника, що посилюється; орієнтацію на загальнофірмові цілі і цінності; відповідність конкретній політиці фірми; урахування інтересів окремих груп персоналу; орієнтацію на мотивацію персоналу; інтегроване і координоване його використання, а також визначатися положеннями концепції людських ресурсів, відмінність якої полягає у фокусуванні уваги на економічній доцільності капіталовкладень, пов'язаних із залученням кращої за якістю робочої сили, її неперервним навчанням, підтриманням у працездатному стані і створенням умов для більш повного виявлення можливостей і здібностей, закладених в особистості, з подальшим їх розвитком. А.М. Ткаченко зосереджує увагу на тому, що ефективною буде така концепція управління персоналом, у якій всі її складові будуть підібрані відповідно до мотивів праці працівників підприємства. Методи, форми, технології управління персоналом, що застосовуються на підприємстві, мають стимулювати формування конкурентоспроможних суб'єктів управління, які відповідатимуть потребам підприємства та потребам конкурентного ринку.

Концепція управління персоналом підприємства — це система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей,

завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування підприємств.

Оснoву концепції управління персоналом підприємства в даний час складає зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідності із завданнями, що стоять перед підприємством.

Концепція управління персоналом в умовах кризи включає розробку антикризової кадрової політики, принципів управління персоналом в умовах кризи, а також планів управління кризовими ситуаціями. Процес управління трудовою діяльністю є елементом загальної стратегії організації й необхідне для того, щоб упорядкувати процедуру виконання виробничої функції кожним робітником.

Важливим фактором, що обумовлює ефективність досягнення стратегічних цілей, є існуюча в організації структура управління. В рамках антикризового управління персоналом необхідно здійснювати діагностику й аналіз системи управління персоналом для того, щоб виявити та систематизувати сукупність недоліків управління. Найбільш суттєвим недоліком варто вважати недоліки управління, що негативно впливають на виробничий процес, реалізацію продукції, прибуток. Програма дослідження може включати визначення цілей, опис об'єкта дослідження, формулювання основної концепції, методів дослідження. Основними цілями дослідження є виявлення та систематизація основних недоліків системи управління персоналом відносно головних цілей діяльності організації та розробка пропозицій щодо удосконалення існуючої структури управління. Об'єктом дослідження розглядається система управління персоналом організації на трьох рівнях, у тому числі загальна організаційна структура, функціональне забезпечення управління, основні характеристики керівників служб та підрозділів. Загальна концепція дослідження зводиться до того, щоб за рахунок реструктуризації управління радикально поліпшити виробничо-господарську

діяльність організації, знизити ризик виникнення кризових ситуацій та вивести організацію з кризи. Для збирання даних можна використати метод анкетування, професійний аудит персоналу, соціологічні дослідження трудового колективу.

Література:

1. Менеджмент персоналу: Навч. посібник. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред.. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.

2. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навч. посіб. / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2009. – 399 с.

3. Шаріпова О.С. Методи раціонального використання персоналу залежно від рівня ділової активності підприємства [Електронний ресурс] / О.С. Шаріпова. - Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2012_1_1/Sharipo.pdf

4. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами режим доступу Антикризове управління персоналом [Електронний ресурс] / В.Г. Воронкова. - Режим доступу: http://www.menedzhmentstrategiya_taktika_antikrizovogo_upravlinnya