

Пояркова О. С.

Магістрант, спеціальність «Менеджмент»

Одеська державна академія будівництва і архітектури

м. Одеса, Україна

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ПРИКЛАДІ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація: В статті розкриваються основні напрями удосконалення управлінського персоналу в системі стратегічного управління на прикладі приватного підприємства (далі – ПП) «Баутех».

Ключові слова: стратегічне управління; персонал; відбір і набір; оцінка.

Вступ: Актуальність дослідження проблеми полягає в тому, що робота з персоналом є найважливішою функцією в управлінській діяльності менеджера. І тому серед багатьох проблем кадрової роботи найбільш популярними є якісний відбір і набір та оцінка персоналу.

Постановка завдання: Метою завдання є розробка напрямів удосконалення управлінського персоналу в системі стратегічного менеджменту на прикладі ПП «Баутех».

Виклад основного матеріалу дослідження: Одним з важливих елементів управлінської діяльності є управління персоналом, що, як правило, базується на концепції управління - узагальненому понятті про людину та її місце в організації. [1].

На ПП «Баутех» один з найважливіших видів управління персоналом - долучення необхідної кількості працівників, які наділені необхідними для підприємства професійними та особистими даними.

Вважається, що систематичні і надійні методи набору і відбору персоналу вимагають багато часу та коштів для розробки і реалізації. Саме тому їх розробка є виправданою у випадку наявності великої кількості вакантних місць і ще більшої кількості бажаних кандидатів. Отож, для ПП

«Баутех», за винятком аналізу анкетних даних та співбесіди, ефективним мають бути виїзд до навчальних закладів, проведення ярмарок вакансій у цих закладах, різних презентацій, тестування тощо (табл. 1.).

Таблиця 1.

Використання різних методів відбору і набору кандидатів

Якості	Методи відбору і набору персоналу, які використовуються на підприємстві		Рекомендовані методи відбору і набору персоналу	
	Аналіз анкетних даних	Співбесіда або інтерв'ю	Виїзд до навчальних закладів, проведення ярмарок вакансій, презентацій, тощо	Тестування
Інтелект	+	+	+	+
Освіта	+	+	+	
Стан здоров'я		+	+	
Особистісні характеристики		+	+	+
Мотивація, відношення до роботи		+	+	+
Комунікативні якості		+	+	+
Наявність протипоказань до роботи		+	+	
Моральні якості (чесність, трудова етика, відповідальність і т.д.)			+	+

Аналіз анкетних даних припускає, що біографія людини - це надійний індикатор її потенціалу. Вивчаючи анкетні дані кандидата на вакантні посади, потрібно звертати увагу на підготовку до проведення бесіди, тобто складання переліку посадових функцій, розроблення вимог до претендента згідно трудових функцій, вивчення соціально-психологічних відносин у трудовому колективі, де працюватиме можливий кандидат, та перспектив кар'єрного росту; інформації [2, с. 94].

Співбесіда (або інтерв'ю) посідає особливе місце в системі методів відбору і набору персоналу. Вона проходить на фінальному етапі відбору кандидатів і проводиться безпосередньо керівником. До інтерв'ю в більшості випадків допускаються не більше 20-30% від загального числа кандидатів,

які залишилися після попередніх етапів. Воно проводиться для того, щоб оцінити якості, які необхідні для бажаної вакантної посади: мотивація кандидата, культурний рівень, ділові якості, ціннісні орієнтації, і ін. Вважаючи інтерв'ю як унікальний метод оцінки та відбору майбутнього персоналу, слід добитися його максимальної ефективності, що залежить від технології його проведення та фаховість інтерв'юера. Задля уникнення імовірних серйозних помилок, необхідно зробити як структурування у якості процесу прийняття рішення щодо прийому на роботу, так і методики проведення співбесіди.

Велика кількість провідних підприємств часто використовує саме вищі навчальні заклади (далі - ВНЗ), щоб залучити якомога більше молодих спеціалістів. Виїзд до ВНЗ може містити виступ спеціалістів-представників підприємства, показ відеофільмів про своє підприємство, демонстрацію продукції, і у кінці - відповіді на запитання студентів [3, с. 408]. Для ПП «Баутех» рекомендується здійснювати набір персоналу шляхом проведення презентацій та участі у ярмарках вакансій, святах, фестивалях. Так, презентації дозволять привернути до себе випадкових перехожих, осіб, що проживають неподалік, хто навіть шукає додаткові заробітки, і людей, які бажають змінити свою теперішню роботу.

Тестування є одним з найбільш ефективних методів стосовно набору і відбору персоналу, на підставі якого можна побачити загальний рівень властивостей людини, необхідних для роботи. Завдяки тестуванню керівник підприємства побачить, як може діяти людина у різних складних ситуаціях. Перевага цього методу полягає в оцінці стану претендента на даний момент, але основний недолік - високі витрати. Крім того, тести рідко виявляють позитивні якості людей у порівнянні з негативними. Але тестування є невід'ємною частиною роботи з управлінням персоналом.

Оцінкою персоналу називають систему періодично повторюваної перевірки роботи працівника за звітний період відповідно до задач і нормативів діяльності щодо даної посади, оцінки відповідності

кваліфікованих знань згідно вимогам посадової інструкції, відношення працівника до своїх обов'язків, правил трудового графіку [4, с. 62]. Оцінка персоналу пов'язує та об'єднує всі системні елементи управління персоналом в один.

На ПП «Баутех» був обраний один з найпоширеніших методів – метод експертних оцінок. Для цього було підбрано 6 основних критеріїв оцінки персоналу; оцінювали керівника будівельних проектів (табл. 2.).

Таблиця 2.

Метод експертних оцінок

Показники	Оцінка експертів			Середнє значення
	1	2	3	
здатність організувати і планувати працю	8	7	6	7
професійна компетентність	10	5	9	8
розуміння відповідальності за роботу, що виконується	9	8	5	7
контактність і комунікабельність	9	6	9	8
здібність до нововведень	6	7	7	7
працьовитість і працездатність	10	9	9	9
Усього:	-	-	-	-

Критеріальні оцінки розташовані по наростанню:

«1-2» - зовсім неорганізований, безвідповідальний, нетовариський працівник і керівник;

«3-4» - не може організувати, планувати, відповідати за свою працю і працю підпорядкованих, не йде на контакт, не має здібностей до нововведень;

«5-6» - має навички організувати трудовий процес, достатньо відповідальний, комунікабельний, працелюбний, але не завжди вдало вміє спланувати роботу;

«7-8» - може добре організувати, спланувати, відповідати за свою працю і працю підлеглих, контактний, інколи може привнести нововведення;

«9-10» - знає, як створювати і підтримувати чіткий порядок у роботі за допомогою ефективного планування, іде на контакт, любить працювати, завжди старається ввести щось нове.

Таким чином, згідно загальної оцінки трьох експертів (які були обрані серед працівників підприємства) керівник проектів отримав наступні результати: 7 балів, і це означає, що він знає, як організувати і планувати працю; за професійною компетентністю він має 8 балів; досить відповідальний, тому що йому поставили 7 балів з 10; також, він комунікабельний і йде на контакт (8 балів); спокійно сприймає нововведення (7 балів); він дуже працьовитий (9 балів).

Висновки: Приймаючи рішення щодо проведення відбору і набору та оцінки персоналу, важливо обирати правильні методи, які потім зможуть підвищити рівень праці на підприємстві.

Список літератури:

1. Кохно П.А., Микрюков В.А., Коморов С.Е. Менеджмент. - М.: ЮНИТИ, 2004.
2. Иванова С. В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час: практ. пособ. / С. В. Иванова. – М.: Аль-пина Бизнес Букс, 2004. – 160 с.
3. Самолюк Н. М. Аналіз джерел набору персоналу підприємства / Н. М. Самолюк //Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: збірник наукових праць: Випуск XVI, № 1. – Київ, НУВГП, 2010. – 573 с.
4. Міждисциплінарний словник з менеджменту: навч. посіб. / за ред. Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської. – К.: Нічлава, 2011. – 624 .