

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ: ТРУДОВИЙ АСПЕКТ

Васильченко Н.В.

Українські підприємства потребують в наш час комплексної реструктуризації, що включала б оптимізацію масштабів підприємства, зміни системи планування з орієнтацією її на потреби ринку і використання прогресивних методів, гнучких і адаптованих до нових умов господарювання організаційних структур управління, застосування нових підходів до мотивації персоналу.

Взагалі, реструктуризація підприємства висуває підвищені вимоги до кадрового потенціалу. Це пов'язане, в першу чергу, з тим, що:

- ◆ реструктуризацію здійснює керівництво і персонал, тому важливий професійний і психологічний потенціал персоналу;

- ◆ в ході реструктуризації, як правило, значним змінам підлягає організаційна структура і тим самим персонал підприємства, тому важливо оцінити кадровий потенціал в цілому і якості кожного окремого робітника, щоб визначити стратегію управління персоналом.

Упущення в кадровій політиці, збереження надлишкового персоналу можуть стати серйозною перешкодою для одержання позитивного ефекту роботи. На період оздоровлення виробництва повинна бути реалізована спеціальна кадрова політика. Конкретну роботу доцільно здійснювати за такими напрямками:

- 1) аналіз використання календарного фонду робочого часу, втрат, їх причин і можливостей скорочення;

- 2) аналіз професійно-кваліфікаційного складу персоналу;

- 3) підвищення рівня обліку і контролю на підприємстві;

- 4) розробка напрямів реструктуризації кадрів (скорочення частково безробітних, перехід на контрактну систему, перепідготовка, підвищення кваліфікації кадрів).

Умовою кінцевого успіху здійснення спеціальної кадрової політики є поступовість, поетапність її реалізації. Як свідчить досвід, проблеми реструктуризації персоналу належать до найскладніших при формуванні ринкових механізмів на мікрорівні і реалізації заходів оздоровлення підприємства.