

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗВ'ЯЗКУ В РИНКОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

студент гр. М-01 **Нсженець О.О.**

Перехід до ринкових відносин у секторі телекомунікацій, пріоритетність якості послуг та забезпечення конкурентоспроможності змінили вимоги до системи управління персоналом, підвищили важливість творчого ставлення до праці та високого професіоналізму. Це призвело до істотних змін принципів, методів та соціально-психологічних питань управління людськими ресурсами, підвищило їх роль у виробництві.

У більшості світових компаній, які надають послуги в сфері телекомунікацій, управління персоналом здійснюється поетапно. Планування персоналу являє собою застосування процедур для комплектації необхідного штату, оцінку наявного персоналу, визначення майбутніх потреб для розробки програми забезпечення кадрами на певний період часу.

Набір персоналу полягає у створенні необхідного резерву кандидатів на всі посади і спеціальності, з якого компанія відбирає найбільш кваліфікованих з професійного погляду працівників. Необхідний обсяг з набору кадрів визначається різницею між наявними людськими ресурсами та потребою в них.

Світовий досвід засвідчує, що ефективна робота підприємств в економіці ринкового типу можлива лише за умови високого рівня організації та нормування праці. Провідні країни, такі як США, Великобританія, Швеція, Японія, Італія та інші, широко застосовують методи мікроелементного аналізу і нормування трудових процесів.

На наступному етапі керівництво компанією відбирає найбільш кваліфікованих кандидатів з резерву, створеного в процесі набору. Матеріальне забезпечення та пільги є важливим етапом управління. Наявність такої системи заробітної плати та соціальних пільг допомагає залучити висококваліфікованих спеціалістів та зберегти необхідний людський ресурс компанії.

Професійна орієнтація і соціальна адаптація є першим кроком до того, щоб зробити роботу кожного працівника більш продуктивною. У більшості телекомунікаційних компаній світу цей етап визначається як процес пізнання гілок управління, вивчення доктрин, прийнятих у колективі, навчання та усвідомлення особистої ролі кожного, хто працює в компанії.

Підготовка кадрів являє собою навчання персоналу з метою підвищення продуктивності праці на кожному робочому місці. Кінцева мета навчання – це забезпечення компанії достатньою кількістю людей з навичками і здібностями, необхідними для досягнення цілей компанії.

Підготовка кадрів проводиться в таких випадках, коли здійснюється: прийом працівника на роботу в компанію; призначення працівника на нову посаду, чи доручення йому нової роботи; виявлення у працівника недостатності певних навичок для ефективного виконання своєї роботи.

Оцінка результатів діяльності полягає в накопиченні інформації про те, наскільки ефективно кожний працівник виконує делеговані йому обов'язки. Це дає змогу керівництву компанії визначити тих працівників, яких можна підвищити в посаді, а також тих, від послуг яких компанія може відмовитися.

Поряд з підготовкою та навчанням керівників різних рівнів застосовується ротація. Переміщуючи керівника нижчої ланки з підрозділу в підрозділ на термін від трьох місяців до одного року, компанія знайомить його з багатьма сторонами своєї діяльності. У результаті менеджер пізнає проблеми різних підрозділів, структурний взаємозв'язок та неформальну організацію взаємовідносин. Такі знання життєво необхідні для успішної

роботи як на вищих посадах, так і особливо корисні для керівників нижчих рівнів управлінської ієрархії.

В розвиток програм з підготовки керівних кадрів багато підприємств зв'язку за допомогою консультаційних фірм розробили програму з питань управління кар'єрою. Реалізація таких програм допомагає компаніям використати здібності своїх працівників повною мірою, а працівникам дають можливість найефективніше застосувати свої професійні навички.

Підвищення якості трудового життя – одна з останніх важливих розробок у сфері управління персоналом. Інтерес до цієї програми поширився в багатьох промислових країнах Заходу, в тому числі і в телекомунікаційних компаніях.

Аналіз кадрової роботи на сучасних підприємствах свідчить про якісні перетворення процесів управління персоналом. Скрізь відбувається перехід від адміністративних, формалізованих методів до використання наукових підходів у роботі з кадрами, основу яких становить накопичений світовий досвід управління працівниками фірм в умовах функціонування ринку праці.

Отже, найвища цінність країни та компанії зокрема – це людський фактор, якість трудового життя. Тому основою будь-яких перетворень (реорганізація, реструктуризація, приватизація підприємств тощо) повинна бути вдосконалена система управління персоналом, визначена обсягами виробництва, технологією та соціальним відношенням.

Науковий керівник: проф. Жулавський А.Ю.

Неженець, О.О. Особливості управління персоналом на підприємствах зв'язку в ринкових умовах господарювання [Текст] / О.О. Неженець; наук. кер. А.Ю. Жулавський // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 311-312.