

АДМІНІСТРУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ СТРАТЕГІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

к.е.н., доц. Лук'янихін В. О., студент Лобуцько О. Д.

Перебування української економіки в стані економічної кризи і подальший вихід з неї вимагає підвищеної уваги до антикризового управління з боку суб'єктів економічної діяльності. Забезпечення конкурентоспроможності підприємства – головна мета будь-якого керівника, тому що це ключова ціль, що містить в собі бажані орієнтири комплексної роботи соціальної, економічної і технічної підсистем суб'єкта господарювання. Якщо знижується ефективність діяльності організаційної системи або її окремого підрозділу - об'єктивно виникає питання щодо ефективності адміністрування (управління), необхідності перетворень та змін, зокрема, в її структурі. Для забезпечення швидкої адаптації підприємства до умов зовнішнього середовища, що постійно змінюються, необхідно провести певні перетворення у системі управління та реалізації основних функціональних напрямів діяльності організації, що виведуть її на принципово новий рівень функціонування. Важлива роль в цих змінах відводиться системі управління персоналом, роль якої у загальній системі управління сучасного підприємства є досить значною. Реалізація згаданих перетворень знаходить своє відображення під час впровадження реструктуризаційного процесу в системі управління персоналом на підприємстві (кадрова реструктуризація). Кадрова реструктуризація вирішує питання створення ефективної системи управління персоналом, що визначає успіх та конкурентоспроможність організації. Кадрова реструктуризація має пріоритетне значення, тому що продуктивність праці на підприємстві, яке ефективно використовує своїх співробітників, може перевищувати в десятки і більше раз продуктивність праці на підприємстві, що не приділяє увагу ефективності використання людських ресурсів. Головне завдання кадрової реструктуризації полягає в ліквідації накопичених глибоких структурних деформацій через впровадження основних положень стратегії удосконалення системи управління персоналом. Сенс реструктуризації полягає у тому, щоб забезпечити високі темпи розвитку сучасних ефективних конкурентоспроможних виробництв і видів діяльності підприємств.

Кадрова реструктуризація вирішує питання створення ефективної системи добору, навчання персоналу та підвищення рівня його кваліфікації, а також формування ефективного мотиваційного механізму. На нашу думку, варто розглядати реструктуризацію в системі управління персоналом як комплекс перетворювальних заходів, процесів, методів, які служать для підвищення конкурентоспроможності підприємства й стосуються таких аспектів діяльності підприємства як кадрова служба, кадрова політика, організаційна структура управління, кадровий потенціал, система навчання й розвитку персоналу.

Реструктуризація висуває підвищені вимоги до кадрового потенціалу підприємства. Це пов'язано насамперед ось із чим:

- реструктуризацію здійснюють керівництво і персонал підприємства, тому важливим є їх професійний і психологічний рівень;
- у ході реструктуризації, як правило, значних змін зазнає організаційна структура підприємства і тим самим його персонал, тому важливо оцінити кадровий потенціал в цілому, а також компетенційні характеристики окремих працівників для визначення подальшої стратегії управління персоналом.

Ключовим орієнтиром кадрової реструктуризації виступає стратегія удосконалення системи управління персоналом, в основі якої лежить загальна стратегія розвитку організації.

На нашу думку, першочерговими заходами під час кадрової реструктуризації на основі стратегії удосконалення системи управління персоналом є:

1. Оптимізація кількісного та якісного складу персоналу (розглянути всі можливі варіанти, щоб утримати персонал і запобігти втрат, які тягнуть за собою звільнення).
2. Удосконалення організаційної структури (аналіз сформованої оргструктури управління, проектування нової оргструктури управління, формування нової оргструктури управління).
3. Удосконалення кадрової політики, виходячи з нової стратегії.
4. Розробка системи якісного відбору персоналу, яка має виходити з нових реалій, тобто нових критеріїв, які базуються на новій стратегії; розробка нової системи оцінки виконання роботи за новими критеріями та відповідна система стимулювання за тими самими критеріями; розробка пріоритетних напрямків навчання, перепідготовки персоналу, підвищення кваліфікації, навчання новим навичкам та умінням, які формуються в нових умовах, виходячи з нової стратегії.

Реструктуризаційний процес є складним та витратним, але його впровадження є вкрай необхідним для вирішення низки проблем, пов'язаних з ефективним розвитком підприємства. Лише за рахунок детально підготовленого та якісно впровадженого реструктуризаційного процесу можливо досягти створення стійких конкурентних переваг та підвищити рівень їх успішності у довгостроковій перспективі. Таким чином, здійснення процесу кадрової реструктуризації сприяє принциповому поліпшенню управління, підвищенню конкурентоспроможності підприємства і зростанню вартості бізнесу.