

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний економічний простір є складним та вимогливим щодо пошуку можливостей підтримання високого рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. За даних умов пріоритетного значення набувають ресурси нематеріального характеру, від якості управління яких залежить економічна ефективність функціонування будь-якого підприємства та його стратегічний розвиток. При цьому необхідність вирішення таких поточних завдань, як розвиток виробництва відповідно до міжнародних стандартів якості, зниження плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, забезпечення ефективності інвестицій у розвиток інтелектуального потенціалу вимагає розробки та реалізації дієвих методів підвищення якості управління саме кадровим потенціалом як важливою ресурсною компонентою успішного ведення підприємницької діяльності.

Слушно зазначити, що відповідно до Національних стандартів концепція загального управління якістю TQM (Total quality management) передбачає всебічне, цілеспрямоване та комплексне впровадження систем і методів управління якістю в усіх сферах діяльності підприємства, де основним об'єктом управління є його кадровий потенціал. Стандарти ISO містять інформацію та положення з розробки й впровадження систем якості на загальних принципах управління якістю, що спираються на такі поняття, як корпоративна культура, стиль керівництва, демократизація управління, постійний процес поліпшень і змін на підприємстві. Наприклад, Стандарт ДСТУ ISO 9001:2015 «Системи управління якістю» ґрунтується на таких принципах управління якістю, як орієнтація на замовника, лідерство, діяльність персоналу, процесний підхід до управління, постійне поліпшення, прийняття рішень на підставі фактичних даних, керування зв'язками тощо [4, с.7].

Цікаво зазначити, що суттєвою відмінністю ISO 9001:2015 від попередньої версії стандарту є явне застосування ризик-орієнтованого мислення, що дає змогу підприємству визначати загрози, які можуть спричинити відхилення його процесів та системи управління якістю від запланованих результатів, щоб встановлювати запобіжні заходи контролю для мінімізації негативних впливів і максимального використання можливостей. Такі загрози доволі часто мають антропогенний характер, оскільки створюються свідомою діяльністю людей і соціальних груп – конкурентів, клієнтів, працівників тощо. Згідно статистичних даних, приблизно 51% економічних правопорушень вчиняє саме персонал підприємства, що провокує негативні фінансові результати та суттєве зменшення ринкової вартості активів підприємства. Доведено, що підвищення рівня кадрової безпеки підприємства може майже на 60% зменшити його фінансові втрати.

Система управління персоналом є однією із ключових ланок загальної системи управління на підприємстві, яка включає загальне навчання працівників, залучення їх до прийняття управлінських рішень, організацію робочих груп, розробку методів та інструментів матеріального стимулювання персоналу, що комплексно забезпечує необхідний рівень якості кадрового потенціалу підприємства. Адже актуальною вимогою підтримання цільового рівня кадрової безпеки сучасних підприємств є активне залучення працівників до реалізації стратегії розвитку підприємства, усвідомлення залежності власного особистого та професійного розвитку від кінцевих результатів діяльності підприємства. У цьому зв'язку впровадження принципів системи управління якістю кадрового потенціалу обумовлює необхідність прискореного переходу сучасних підприємств до використання методів менеджменту, особливими рисами яких є вдосконалення горизонтальних зв'язків на підприємстві, підвищення індивідуальної та групової відповідальності [3, с. 9].

Забезпечення якості управління кадровим потенціалом передбачає виділення пріоритетних бізнес-процесів управління, комплексна реалізація яких буде сприяти підвищенню кадрової безпеки підприємств. Компаративний аналіз теоретичних та методичних положень щодо вивчення даної проблематики, дозволяє констатувати, що до основних складових якісного управління кадровим потенціалом підприємств належать:

– якість планування та організації відбору персоналу – набуває стратегічно важливого значення у кадровому менеджменті вітчизняних підприємств на сучасному етапі їх розвитку. Цей процес передбачає вивчення психологічних, особистих, професійних, інтелектуальних якостей працівника для встановлення його відповідності до вимог та цільових орієнтирів конкретного підприємства з метою формування висококваліфікованого та стабільного кадрового складу. Доведено, що ефективне планування чисельності персоналу активно впливає на фінансові результати його діяльності завдяки оптимізації структури персоналу, виявлення та продуктивного застосування професійного потенціалу працівників та скороченню видатків на робочу силу;

– якість адаптації персоналу – залежить від відповідної інтегрованості, згуртованості колективу,

засвоєння трудових норм та традицій, рівня розвитку корпоративної культури. Адаптація передбачає активну позицію особистості, усвідомлення свого соціального статусу і пов'язаної з ним ролі поведінки як форми реалізації індивідуальних можливостей особистості в процесі вирішення загальних завдань. У її межах відбувається детальне ознайомлення з колективом і новими обов'язками, засвоєння стереотипів поведінки, асиміляція та ідентифікація як результат ототожнення особистих інтересів працівника з цільовими орієнтирами функціонування підприємства. Основою процесу управління організаційною та професійною адаптацією є конкретизація підходу до кожного працівника, визначення значимості того чи іншого аспекту адаптації для конкретних умов робочого середовища, розробка відповідних заходів для полегшення її проходження тощо. При цьому, принципово важливим є дослідження трудових цінностей та мотивів, які спонукають працівника до трудової діяльності. Це безпосередньо відображається на особливостях формування трудового менталітету персоналу як чинника підвищення якості управління кадровим потенціалом;

– якість морально-матеріального стимулювання персоналу – найбільш дієвий інструмент корпоративної культури, що враховує інтереси працівників і спонукає їх до підвищення якості виконання посадових обов'язків. Так, аналіз особливостей матеріального стимулювання персоналу вітчизняних підприємств свідчить про порушення принципів прозорості та комплексності цього процесу, що обумовлено наявністю значної кількості та різновекторності показників преміювання. З огляду на це, необхідною вимогою підвищення їх кадрової безпеки є впровадження ефективних систем матеріального стимулювання, що буде сприяти зростанню мотивації до трудової активності працівників, зацікавленості у результатах своєї праці та спрямуванні їх трудових зусиль на досягнення високої якості професійної діяльності. Поряд з цим діяльність менеджерів вищого рівня передбачає налагодження комунікаційних зв'язків та інформування персоналу, прийняття рішень щодо оцінки та напрямів професійного розвитку персоналу та їх кар'єрних можливостей, сприяння створенню позитивного соціального середовища, що дозволяє мотивувати працівників і трудові колективи;

– якість професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу – передбачає системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для їх підготовки до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [1]. Загальновідомо, що управління професійним розвитком персоналу сприяє підвищенню продуктивності праці та конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпеченню виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей. Актуальні вимоги підвищення рівня професійно-кваліфікаційного розвитку персоналу підприємств визначаються необхідністю постійного впровадження інноваційних технологій у професійній сфері, необхідністю розробки нових послуг та продуктів, посиленням вимог споживачів до якості обслуговування тощо. Це обумовлює необхідність створення, апробації та наукового осмислення систем розвитку персоналу, яка відповідала б актуальним потребам ринку та гарантовано забезпечувала розвиток кадрових професійних компетентностей;

– якість інноваційного розвитку персоналу – здатність підприємства до вдосконалення методів управління інноваційними здібностями та можливостями персоналу, що враховує сучасні досягнення науково-технічного прогресу та рівень розвитку інформаційного суспільства, а також сприяє стимулюванню креативних ідей, прояву раціоналізаторських здібностей персоналу та підвищення його адаптивності до нововведень. Інноваційний розвиток кадрового потенціалу підприємств має базуватися на принципах сталого організаційно-економічного розвитку, системної взаємодії із зовнішнім макро- та мікросередовищем, відповідальності та саморегулювання, комплексного використання сучасних інформаційних технологій, своєчасного та достатнього ресурсного забезпечення, соціальної захищеності, а також одержання максимального ефекту від застосування інноваційних управлінських програм тощо.

Таким чином, сучасне конкурентне середовище вимагає від топ-менеджменту підприємств пошуку та впровадження нових методів управлінського впливу на якість кадрового потенціалу, адже підтримання належного рівня кадрової безпеки є запорукою побудови ефективної системи економічної безпеки підприємств як штучного механізму, результативність функціонування якого залежить від наявних професійних компетентностей персоналу та динаміки їх розвитку відповідно до актуальних вимог ринку праці.

Література:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу [Електронний ресурс] : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с. URL: <http://library.if.ua/books/104.html> (дата звернення: 17.03.2020)
2. Сосновська О. О., Житар М. О. Економічна безпека підприємства: сутність та ознаки забезпечення. *Облік і фінанси*. 2018. № 3 (81). С. 124–132.
3. Швець І. Б., Коваленко Т. В. Комплексна оцінка якості управління персоналом: монографія. Донецьк : ДонНТУ, 2013. 159 с.
4. ISO 9001: 2015 Управління якістю. Міжнародна Організація Стандартизації (ISO). URL: <https://khoda.gov.ua/image/catalog/files/%209001.pdf> (дата звернення: 18.03.2020).