

УДК 330.33.01: 331.5.024.54

Оксана Редьква

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ІННОВАЦІЙНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Oksana Redkva

MODERU TECHNOLOGIES IN FORMING SYSTEM OF PERSONAL IN MACHINEBUILDING ENTERPRISE

У 2011 році машинобудівна галузь України зростала випереджаючими темпами: за 9 місяців 2011 року було виготовлено продукції машинобудування на 20,4 % більше порівняно із аналогічним періодом 2010 року (загальний обсяг промислового виробництва за той же період виріс на 8,6 %). Основною рушійною силою зростання машинобудівної галузі, як і в 2010 році, залишалось транспортне машинобудування – обсяги виробництва за 9 місяців 2011 року збільшились на 29,7 % на фоні відновлення індустріального і споживчого попиту на вагони та автомобілі. Незважаючи на позитивні показники розвитку машинобудівної у галузі, Україна з категорії індустріально розвинутих країн поступово зміщується на позиції сировинного придатку провідних економік світу. Дані Державного комітету статистики України свідчать, що станом на 01.09.2011 року імпорт у нашу країну досяг позначки 4 млрд. дол. США, з яких 85 % - продукція машинобудування.

За 20 останніх років машинобудування України втратило позицію провідної галузі, поступившись місцем металургійній, хімічній галузям, що експортують сировинну та напівсировинну промислову продукцію з низьким ступенем обробки. І якщо раніше у машинобудуванні домінувало виробництво з високою доданою вартістю, то сьогодні основну питому вагу складає продукція з низькою доданою вартістю [1, с. 18]. Значна кількість українських підприємств програють конкуренцію навіть на ринках сировини та напівфабрикатів компаніям, які мають доступ до дешевших кредитів та отримують відчутну державну підтримку. Причиною втрати позицій машинобудівної галузі є технологічна відсталість.

Іншою проблемою національного машинобудування, як і всієї економіки України, є низький рівень продуктивності праці. Так, згідно рейтингу Міжнародної організації праці за рівнем продуктивності Україна посідає 88 місце серед 121 країни світу, залишаючи позаду тільки африканські та не дуже розвинуті азіатські країни. Цей невисокий рейтинг є закономірний для економіки, яку контролюють кілька промислово-фінансових груп [2, с. 30]. Зростання конкуренції на ринку машинобудівельної галузі, і, як наслідок, підвищення продуктивності праці й модернізація виробничих потужностей, можливе за проникнення на український ринок світових транснаціональних компаній. Проте незадовільні умови ведення бізнесу в нашій країні відштовхують потенційних інвесторів. Важливим підходом у контексті формування системи управління персоналом на засадах інноваційності є розвиток ініціативності, раціоналізаторської думки та творчого мислення. Національні реалії є такими, що характеризуються низькою ініціативністю працівників, пасивністю і частою безпорадністю при прийнятті рішень [3, с. 35]. Усунути проблеми байдужості працівників до виробничого процесу може впровадження заходів конкурсного характеру з привабливою винагородою та прозорим механізмом оцінювання.

Сучасне машинобудівне підприємство потребує створення такої системи управління персоналом, яка б забезпечувала оптимальне балансування організаційної поведінки працівників підрозділів, служб або різних корпоративних ланок. У таблиці 1

дано коротку характеристику інноваційних принципів формування системи управління персоналом машинобудівного підприємства.

Таблиця 1

Характеристика інноваційних принципів формування системи управління персоналом машинобудівного підприємства (складено автором)

Різновид інноваційного принципу	Сутність	Можливі варіанти реалізації заходи
Впровадження кадрового консалтингу	Надання допомоги машинобудівному підприємству у створенні системи управління персоналом, що дозволяє перетворити кадровий потенціал у стратегічну перевагу	Розробка стратегій управління персоналом; коучінг персоналу ¹ ; створення системи адаптації; розробка і впровадження корпоративної культури
Аутсорсинг процесів функцій, пов'язаних з управлінням персоналу	Передавання функцій або цілого напрямку діяльності сторонній організації, яка має відповідний досвід, матеріальні та нематеріальні активи у сфері комплексного управління персоналом	Формалізація процедур управління персоналом, створення і впровадження системи оцінювання і мотивації персоналу
Аудит системи управління персоналом	Здійснення оцінювання організаційної структури, документації, процесів діловодства у сфері управління персоналом; оцінювання діяльності підрозділів, відповідальних за управління персоналом	Моніторинг соціально-психологічної ситуації, аудит організаційної та виробничої структури підприємства, аудит функціонування служби управління персоналом
Організація навчання (розвитку) персоналу на основі змішування навчальних форматів	Об'єднання традиційних та онлайн-форм навчання персоналу усіх категорій	Розробка інтерактивних програм, використання мультимедіа для кращого засвоєння навчального матеріалу; впровадження системи e-learning ²

Реалізація вищезазначених принципів вимагає від керівництва машинобудівних підприємств перегляду існуючих підходів до управління на користь демократичного стилю, створення творчої та доброзичливої атмосфери праці, що дозволить побудувати відкриту, прозору та збалансовану систему управління персоналом. Зауважимо, що реалізація принципів формування системи управління персоналом відбувається у взаємодії різних структур (підрозділів, департаментів), а успішність їх реалізації залежить від конкретних умов функціонування персоналу на підприємстві. Персонал у сучасних швидкозмінних і висококонкурентних умовах функціонування машинобудівних підприємств потребує не стільки управління, стільки спрямування. Тому система управління персоналом повинна бути націлена на максимальне продуктивне використання специфічних навичок і знань кожного окремого працівника.

Керівництву національних підприємств потрібно культивувати атмосферу довіри, впроваджувати структури, процеси, управлінські технології, які б сприяли формуванню такої системи управління персоналом, яка б забезпечила машинобудівним підприємствам високий рівень конкурентоспроможності на обраних ринках.

Використана література:

1. Зубаиров Н. Китай атакует ...[Текст] / Н. Зубаиров // Инвестгазета. – 2011. – № 41. – С. 18-22.
2. Бироваш М. Нерабочее настроение ...[Текст] / М. Бироваш // Корреспондент. – 2012. – № 6. – С. 30-32.
3. Науменко Н. Что-то новенькое...[Текст] / Н. Науменко // Власть денег. – 2010. – № 27. – С. 34-36.