

За умов ринкової економіки питання забезпечення ефективності використання персоналу на підприємстві є досить актуальним, адже персонал є рушійною силою підприємства. В той же час реалії економіки ставлять перед роботодавцями певні вимоги щодо раціонального використання персоналу, адже використання сучасних технік і технологій потребують і відповідного рівня підготовки персоналу. Адже сучасне підприємництво перебуває в постійній динаміці під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів.

Можна виділити ряд основних проблем ефективного використання персоналу можна виділити (рис. 1).

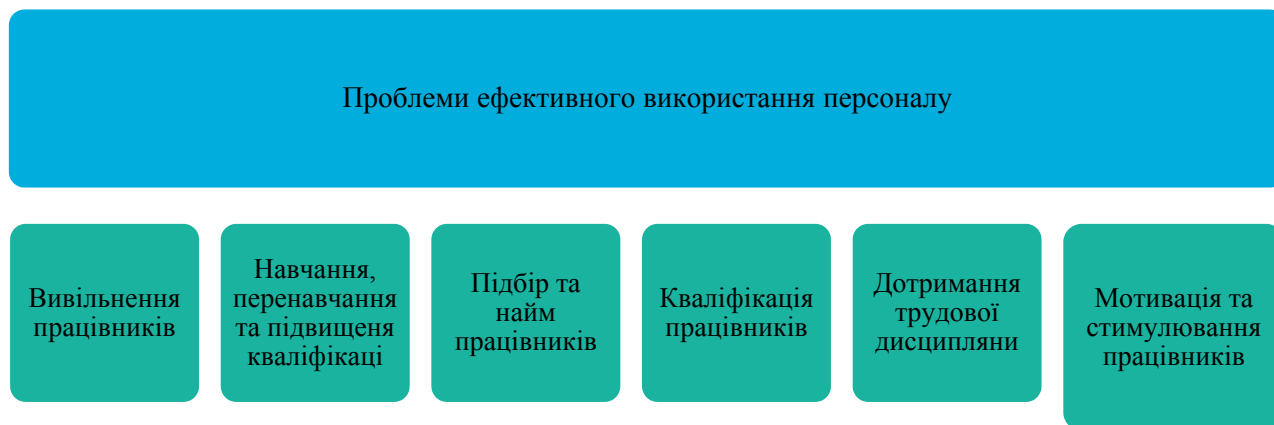


Рисунок – Проблеми забезпечення ефективного використання персоналу на підприємстві
(побудовано на основі джерела [1])

Важливо для підприємства провести підбір персоналу відповідно до потреби, це можна здійснити за рахунок залучення персоналу через внутрішні та зовнішні джерела.

До зовнішніх джерел можна віднести засоби масової інформації, інтернет джерела та скористатися послугами спеціалізованих агенцій з підбору персоналу, це звичайно для підприємства додаткові витрати але гарантовано можна отримати працівника необхідного рівня підготовки та кваліфікації. Внутрішні джерела підбору персоналу передбачають залучення працівників на вакантні посади із структурних підрозділів підприємства, при цьому роботодавець не несе додаткових витрат на підбір персоналу та гарантовано має працівника, який вже знайомий з специфікою роботи підприємства.

Ще однією проблемою яка безпосередньо впливає на ефективність використання персоналу це підвищення кваліфікації та навчання працівників. Нажаль на вітчизняних підприємствах малорозвиненим є навчання в межах підприємства, що створює додаткові проблеми як для роботодавці так і для працівників. Для подальшого ефективного використання працівників навчання є не від'ємним елементом подальшого розвитку, тому що під час навчання набуваються нові знання щодо використання сучасних технік і технологій, а це сприяє підвищенню продуктивності праці та зниженню її трудомісткості.

Для вітчизняних підприємств плинність кадрів є однією з головних проблем, адже має негативне відображення на виробничих процесах. Для подолання даної проблеми необхідно перш за все переглянути умови праці та запропонувати більш сучасний підхід до формування структури персоналу.

Кваліфікація працівників на багатьох підприємствах не відповідає займаним посадам тобто є досить низькою, це негативно впливає на ефективність роботи всього підприємства. Досить гострою є проблема у комплектації підприємств працівниками технічних спеціальностей. Навіть ті працівники, які працювали на підприємстві досить часто звільнюються і їдуть закордон, тому що працюючи там вони мають можливість покращити своє матеріальне становище, таким чином забезпечити гідне життя рідним та близьким.

Досить актуальним є вирішення проблеми щодо трудової дисципліни яке передбачає дотримання трудової дисципліни всіма учасниками соціально-трудових відносин, це допоможе скоротити втрати робочого часу, та сприятиме раціональному використанню трудових ресурсів.

Доцільно приділити більше уваги вирішенню проблем, що стосуються мотивації працівників, адже на даний час рівень оплати праці на підприємствах знаходиться на недостатньому рівні щоб задовільнити мінімальні потреби працівників. Для того щоб утримати працівників на вітчизняних підприємствах доцільно продумати всі можливі аспекти мотивації та стимулювання працівників, зокрема доцільно проводити мотивацію з врахуванням сучасних систем мотивування.

«Розглядаючи зарубіжний досвід ефективного використання персоналу слід відмітити, що в деяких країнах таких, як (США, Франція, Канада, Нідерланди, Іспанія, Португалія, Люксембург) існують офіційно встановлені державою гарантовані загальнонаціональні мінімуми заробітної плати; в інших (Бельгія, Греція) – мінімуми встановлюються в результаті загальнонаціональної угоди уряду, професійних спілок, підприємств; в Італії, Німеччині, Великобританії, Японії загальнонаціональні мінімуми заробітної плати відсутні взагалі і замість них застосовуються галузеві. Для молоді у віці до 18 років встановлюються понижені мінімуми заробітної плати в процентному відношенні до дорослих. Так, у Франції для осіб, молодших 18 років, мінімальна заробітна плата знижується на 10%, а молодше 17 років – на 20% мінімуму для дорослих» [2].

«Система матеріального стимулювання в Японії відрізняється від відповідних систем на Заході тим, що економічну зацікавленість робітника до праці тут проводять не шляхом зв'язку рівня праці з його результатами, а через задоволення його життєвих потреб. Японська система заробітної плати обґрунтовує рівень винагороди не виробництвом, а вартістю життя працівника. Особливий тип матеріального стимулювання в Японії «пожиттєва зарплата» суть якої полягає в тому, що в японській фірмі стимулюється не стільки праця, скільки безпосередньо робітник, не просто його трудова функція, а весь творчий потенціал індивіда» [3].

Щодо початкової професійної підготовки молоді, то державні органи передовсім стимулюють активність підприємства за допомогою прямого фінансування внутріфірмових систем навчання. Так, наприклад, за найму та навчання молоді 16-18 років, яка ще не має повної середньої освіти, державні органи Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80% витрат підприємств.

«Об'єктом прямого фінансування державними органами Німеччини, Франції, Італії, Швеції стала так звана альтернативна форма підготовки кадрів, що охоплює молодь до 25 років. Ідеться про поєднання процесу теоретичної підготовки в навчальному закладі з трудовою діяльністю з умов часткової зайнятості. Відтак забезпечується відповідність зайнятості учня здобутій на даний момент кваліфікації» [2].

Освітньо-професійна підготовка кадрів в Німеччині є закритого типу, тобто на кожному рівні господарювання за підготовку та перепідготовку кадрів виступають різні інститути підготовки. Основними вимогами до професійної освіти є підлатування до видів господарської діяльності. Найбільше уваги в процесі навчання спеціалісті приділяється стажуванню. До основних форм

підвищення кваліфікації первинне це для початківців, підвищена я кваліфікації в зв'язку з підвищення по кар'єрних сходинках, а також підвищення кваліфікації керівників та службовців. До основних перевал системи підготовки кадрів в Німеччині є поєднання теоретичних та прикладних аспектів у навчанні.

Проаналізувавши зарубіжний досвід забезпечення ефективного використання персоналу, можна зробити висновок, що в система ефективного використання персоналу побудована таким чином, щоб забезпечити кваліфікованими кадрами підприємства всіх сфер господарської діяльності. Як бачимо в цих країнах значною є підтримка з боку держави, що дозволяє і працівникам і роботодавцям бути впевненими в майбутньому.

Таким чином, для сучасних підприємств доцільно налагодити діалог між вищими навчальними закладами і керівниками підприємств і організацій щодо підготовки працівників за затребуваними спеціальностями, що дозволить зменшити соціальну напругу в суспільстві. З боку роботодавців для покращення використання персоналу необхідно покращити умови праці і забезпечити високий рівень соціальних гарантії, що сприятиме, перш за все, швидкому відновленню трудових ресурсів.

Список использованных источников

1. Веліева В. О. Проблеми ефективності використання персоналу у степовій та лісостеповій зонах Харківської області. Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Гжицького. 2014. – Т. 16. – № 1(1). – С. 67-71.
2. Емонохова Л.Г. Наемный труд во Франции. М.: Прогрес, 1991. – 194 с.
3. Остафійчук Т. Творче використання зарубіжного досвіду підготовки управлінського персоналу. Вісник Академії управління МВС. 2010. – № 4(16). – С.219-223.