

*Бородиць Іванна, студентка IV курсу
спеціальності «Видавнича справа та редагування»,
науковий керівник Конестинська О.І.*

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ТОВ «НАВЧАЛЬНА КНИГА – БОГДАН»

Розвиток ринкових відносин в Україні передбачає формування нових підходів в управлінні персоналом, оскільки більшість українських видавництв через брак висококваліфікованого персоналу і недостатньо гнучку та застарілу концепцію кадрової політики не встигає реагувати на швидкі зміни ситуації на ринку, нові вимоги до мобільної переорієнтації власного кадрового потенціалу, впровадження сучасних технологій кадрової роботи. Ефективне управління персоналом є основним резервом зростання обсягів виробництва промислових підприємств. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває розробка механізму ефективного управління персоналом підприємств для забезпечення результативності роботи в довгостроковій перспективі, що створить нові умови розвитку і підвищить їх конкурентоспроможність. [1]

Для дослідження системи управління персоналом обрано видавництво «Навчальна книга – Богдан». Було проаналізовано формування персоналу (штатний розпис), проведено детальні розрахунки по витратах на персонал, структурі заробітної плати. При дослідженні продуктивності праці, слід відмітити її неухильне зростання, що пояснюється активним навчанням працівників підприємства, зростанням рівня їх кваліфікації та розширення знань.

Спеціалізованої служби управління персоналом на видавництві немає. Роботою з персоналом займаються одна-дві людини, включаючи керівника підприємства. Кадрова робота певною мірою носить неформальний характер і здебільшого визначається особистістю працівника, який її проводить. Зміст роботи з персоналом на видавництві визначається такими функціями: підбір і найм персоналу; звільнення персоналу; управління заробітною платою; управління

трудовою дисципліною. Рішення про прийом на роботу, звільнення, надання позачергової відпустки приймаються безпосередньо керівником.

Щодо позитивних моментів на видавництві спостерігається тісна співпраця працівників із керівництвом. Проявляється це завдяки застосуванню демократичного стилю управління підприємством: керівник прислухається до думок та прохань працівників, допомагає вирішувати конфліктні ситуації, готує персонал до змін.

До переваг роботи з управління персоналом «Навчальна книга – Богдан» можна віднести:

- високу швидкість оформлення документації за рахунок простоти кадрової роботи; відсутність адміністративних бар'єрів;
- близьку співпрацю керівництва і персоналу, колектив особисто знає свого керівника; низькі витрати на дану сферу роботи (як позитивний момент для роботодавця).

Основними недоліками роботи видавництва є: соціальна незахищеність персоналу; висока ймовірність помилок через зосередження всіх обов'язків в одних руках не фахівця кадрового профілю; необ'єктивність підбору персоналу внаслідок неможливості застосування спеціальних методик (тестувань, атестацій та ін.).

Проведений аналіз сучасних автоматизованих систем управління персоналом дає змогу констатувати, що головними їх функціями є визначення і планування вакансій, ведення бази даних претендентів, збирання резюме в Інтернет, забезпечення відповідного діловодства. Такі системи ефективно розв'язують задачі обліку вакансій, резюме претендентів, планування подій, і тільки деякі програмні продукти проводять комплексну оцінку кваліфікації робітників і кандидатів та визначення кадрового плану. З метою удосконалення системи управління персоналом доцільно впровадити на видавництві модуль інформаційної системи SAP – «SAP HR», що забезпечить економічність, зручність та швидкість вирішення питань підбору та найму персоналу. SAP HR пропонує зовсім інший підхід до автоматизації служб по роботі з персоналом.

Використання SAP HR дозволяє:

– швидко отримати повний доступ до даних; – забезпечити інформаційну підтримку рішень, які приймаються на різних рівнях, в основу яких покладено всебічний аналіз ситуації; – втягнути в роботу над досягненням стратегічних цілей компанії кожного її співробітника; – забезпечити процес безперервного навчання персоналу; – підвищити якість оперативного і стратегічного планування організаційних змін бізнесу і бюджету на утримання персоналу [2]

Впровадження даного модуля дозволяє вирішити глобальні проблеми HR-напрямку, включаючи:

– оптимізацію роботи кадрових (HR) служб; – підвищення ефективності діяльності персоналу у всіх структурних підрозділах; – успішну реалізацію корпоративної стратегії та впровадження корпоративної культури і стандартів обслуговування клієнтів.[2]

Отже, серед напрямів вдосконалення системи управління персоналом видавництва «Навчальна книга – Богдан» можна запропонувати наступні:

- 1) створення гнучкої системи відпусток для всіх працівників, а не лише для керівника;
- 2) забезпечення соціального захисту персоналу;
- 3) застосування нових управлінських методів;
- 4) перерозподіл функцій і завдань у системі управління;
- 5) механізація та автоматизація системи управління персоналом.

Одним із найважливіших напрямів удосконалення системи управління персоналом є оновлення організаційної культури підприємства, формування єдиної команди. Ключова роль в оновленні організаційної культури та її використанні в процесі управління персоналом відводиться безпосередньо керівнику підприємства. Проте він передусім повинен відповідати змінам, установлювати зв'язки між цілями підприємства і цілями працівників, їх залежність один від одного та від прибутку.

Отже, управління персоналом у видавництві має свої особливості та проблеми. Обмеженість ресурсів не дає змоги використовувати різноманітні методи управління персоналом, які успішно застосовуються у великих видавництвах. Разом із тим створення творчої атмосфери, дух ініціативи та підприємливості є

завданням, яке може бути успішно вирішене. Усвідомлення цінності людських ресурсів для малого підприємства і використання відповідних інструментів може привести до підвищення продуктивності праці без надмірних затрат ресурсів. Практична реалізація запропонованих заходів з удосконалення системи управління персоналом може бути успішною за умов досягнення відповідності між цілями, стратегією управління підприємством, стратегією управління персоналом, організаційною культурою. Успішно проведене вдосконалення системи управління персоналом дасть змогу зміцнити загальний стан підприємства, сприятиме випуску якісної видавничої продукції.

Список використаних джерел:

1. Генкин. Б.М. Основи управління персоналом: Підручник для вузів. К. : Вища школа, 2016. 544 с.
2. Лук'янихіна О. А. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації . Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://visnyk.sumdu.edu.ua/arhiv/>
3. Уткін Є.А., Кочеткова А.І. Управління персоналом у малому і середньому бізнесі. К. : Фіоліо, 2015. 241 с.