

УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ НА МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Серед найважливіших завдань, що стоять перед економікою України, особливе місце належить комплексу заходів, направлених на розвиток та вдосконалення систем управління персоналом. Ці питання однаково актуальні як для підприємств нових форм ведення господарської діяльності, зокрема малих та середніх підприємств, так і для великих виробничо-господарських організацій.

Удосконалення управління працею персоналу є дійовим засобом підвищення ефективності виробництва шляхом раціоналізації функціонального розподілу праці, оптимізації чисельності працівників, раціоналізації управлінських процедур тощо. Однак до останнього часу в економічній літературі практично не висвітлюється питання управління працею персоналу малих та середніх підприємств. Нагальна потреба в науково-економічному обґрунтуванні даної проблеми обумовлена тим, що в економіці країни кількість малих та середніх підприємств постійно зростає. За підсумками 1999 року в економіці України функціонувало 197 тис. малих підприємств з чисельністю зайнятих до 50 осіб. Проти попереднього року їх кількість, згідно з даними Держкомстату України зросла на 13,7 %. У середньому по Україні на 10 тис. наявного населення припадає 40 малих підприємств, а в деяких регіонах цей показник значно вищий.

З початку 2000 року на підприємствах малого бізнесу працювало 1677,5 тис. осіб, що становить 14 % чисельності працюючих на господарських підприємствах та 9 % від усіх зайнятих в галузях економіки. В цілому по Україні кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. наявного населення зросла на 6 підприємств. Більше, ніж у середньому по країні, зріс цей показник в Автономній Республіці Крим (на 10 підприємств), Житомирській (на 13), Херсонській (на 13), Миколаївській (на 8), Черкаській (на 8), Одеській (на 7), Хмельницькій (на 7) областях та м. Києві (на 17). Серед малих підприємств переважали підприємства з чисельністю зайнятих до 10 осіб, а саме 75 % загальної кількості малих підприємств. Підприємства з чисельністю зайнятих від 11 до 20 осіб

складали 13 % кількості малих підприємств, а підприємства з чисельністю зайнятих більше 20 осіб — 12 % підприємств.

Традиційно розробка систем управління працею в організаційних проектах обмежувалась вибором організаційної структури управління та визначенням штату керівного персоналу. Завдання та функції структурних підрозділів визначалися в загальному вигляді, а порядок діяльності цих підрозділів, форми ведення документації та її пересування виробляли самі працівники. Як наслідок інформація та її обробка дублювалися кількома підрозділами, що приводило до виникнення зайвої, нікому не потрібної інформації. Поряд із цим, частина необхідної інформації була відсутня. В цих умовах особливу актуальність набирають питання проектування та вдосконалення управлінської діяльності персоналу на всіх рівнях її прояву.

Враховуючи наявність великої кількості досліджень з теорії та практики вдосконалення систем управління, багато проблем ще залишається невирішеними. У зв'язку з цим необхідно розробити нову, пристосовану до специфічних українських умов систему управління персоналом малих та середніх підприємств. В загальному вигляді проект системи управління працею персоналу на цих підприємствах складається з техніко-економічного обґрунтування необхідності вдосконалення системи управління, технічного завдання на розробку проекту, загального проекту та робочого проекту. Процес розробки та введення в дію проекту охоплює три етапи: попередня підготовка, проектування та введення в дію.

Головна відмінність і складність системи управління працею персоналу малих та середніх підприємств полягає в об'єкті проектування. При розробці проекту об'єктом виступає вся система управління підприємством, а не тільки управлінська праця. Система управління складається з підсистеми загального та лінійного керівництва, основних, цільових та допоміжних систем. Підсистема загального та лінійного керівництва здійснює управління персоналом підприємства за допомогою виконання конкретних функцій на основі реалізації основних принципів управління та координації діяльності основних, цільових та допоміжних складових системи управління.

Розробка системи регламентування управлінської праці як об'єкта проектування неможлива без визначення таких основних моментів: бази проектування (нова або діюча організація); стадій розробки системи регламентації; комплексу проектних заходів; проектної документації кожного заходу. Попередню підготовку формування системи управління працею персоналу підприємства

необхідно починати з розробки концепції цієї системи. Даний етап проектування складається з наукової аргументації та формування мети, принципів параметрів та ресурсних обмежень внутрішнього та зовнішнього середовища малих та середніх підприємств. По закінченні цього етапу системи управління повинні бути сформульовані концептуальні параметри розвитку та дерево цілей.

При розробці концепції управління працею можна використовувати метод моделювання. Моделі повинні відображати взаємини системи з середовищем. Формування мети та концептуальні параметри розвитку, як висновки першого етапу системи управління, базуються на методі будівництва дерева цілей. При цьому головна мета може бути визначена неоднозначно. Етап аналізу вихідного стану об'єкта характеризується, насамперед, необхідністю встановлення об'єкта аналізу. Після цього здійснюється збір, систематизація та вивчення даних, що характеризують об'єкт проектування.

Наступна стадія формування системи управління працею персоналу підприємства — проектування. Вихідні дані цього етапу — параметри та завдання з основних напрямків розвитку. Організаційний розділ складається з розробки в системі управління організаційного механізму керування та контролю за його виконанням. На етапі введення системи управління працею персоналу на малих та середніх підприємствах здійснюється соціально-психологічна, професійна, матеріально-технічна підготовка працівників апарату управління, що мають відношення до об'єкта проектування.

Підсумовуючи сказане, слід наголосити, що система управління працею повинна розроблятися власником підприємства, або, за його дорученням, вповноваженим ним органом. У зв'язку з нестабільністю умов господарювання підприємства у перехідному періоді протягом року доцільно вносити зміни в певні параметри системи управління працею працівників малих та середніх підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Агурбаиш Н. Г.* Малое предпринимательство в России и промышленно развитых странах. — М.: Анкил, 2000. — 55 с.
2. *Колот А. М.* Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.
3. Основні показники діяльності малих підприємств за 1999 рік. — Державний комітет статистики України. — К., 2000.
4. *Сизоненко В. О.* Підприємництво: Підручник. — К.: Вікар, 1999. — 438 с.