

ЗНАЧЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Д.О. Костюк
бакалавр

Науковий керівник:
А.В. Кулінська
д.е.н., проф.

Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса

Управління соціальними об'єктами неможливе без планування, це повною мірою стосується і управління персоналом на державній службі. Управління персоналом і починається саме з планування. Планування в економіці – це складний процес визначення необхідних колективних дій і розрахунків потрібних ресурсів для досягнення корпоративних цілей. Правильно поставлене планування є важливою передумовою конкретизації завдань підрозділам підприємства, забезпечення їх ресурсами, запобігання порушенням виробничого ритму, своєчасного виконання договірних зобов'язань перед замовником і постачальниками, задоволення потреб працівників на державній службі.

Планування чисельності персоналу полягає у визначенні на плановий період кількості працівників різних категорій, потрібних для реалізації виробничої програми або досягнення стратегічних цілей організації. Структура персоналу є багатогранною і має розглядатися через призму соціально-трудова ознак: професійної, кваліфікаційної, статусної, гендерної, вікової. Для забезпечення раціонального поділу та кооперування праці важливими є пропорції у професійній і кваліфікаційній структурі персоналу на державній службі. Умова пропорційності полягає в тому, що співвідношення чисельності працівників різних професій і кваліфікацій мають бути такими ж, як і співвідношення трудомісткостей робіт та функцій, які вони мають виконувати. У межах кожного виду робіт повинна дотримуватись аналогічна передумова пропорційності в структурі.

Усунення диспропорцій у структурі через звільнення «зайвих» працівників і наймання «потрібних» є небажаним у соціально-економічному сенсі та складним з огляду на законодавчі норми стосовно звільнення найманих працівників на державній службі. Кращий спосіб запобігання та усунення структурних диспропорцій – підвищення професійної гнучкості персоналу на основі освоєння нових і суміжних професій чи спеціальностей. Задля цього на підприємствах створюються відповідні організаційно-технічні умови і застосовується спеціальне стимулювання працівників на державній службі [3].

Залежно від масштабів і типу виробництва, категорій працівників, наявної нормативної бази та інших обставин застосовуються різні методи і прийоми виконання планових розрахунків. Основними серед них є балансові, які умовно можна поділити на дві групи: нормативно-балансові, засновані на використанні норм або нормативів праці; балансові досвідно-статистичні, засновані на статистичних даних підприємства за минулі періоди. Крім зазначених, застосовуються й інші – спеціальні методи планування чисельності працівників певних категорій на державній службі. У вітчизняній практиці планування чисельності працівників найчастіше використовуються саме нормативно-балансові методи. Від інших підходів вони відрізняються простотою, доступністю інформації для розрахунків, забезпечують прийнятну точність результатів.

Крім того, питання соціального розвитку для сучасного суспільства були й залишаються вкрай важливими. Успішне розв'язання проблем соціального розвитку є чітким і наочним індикатором ефективності управління суспільством. Через досягнення цілей соціального розвитку відбувається зростання добробуту громадян і поліпшення якості

їхнього життя, а це позитивно впливає на стійкість суспільства і країни як великої соціальної системи [2].

Розвиток соціального середовища є важливим об'єктом управління організацією та персоналом на державній службі. Основні цілі управління соціальним розвитком організації наступні: удосконалення соціальної структури персоналу; поліпшення умов праці; гуманізація праці; забезпечення соціального страхування працівників, дотримання їхніх прав і соціальних гарантій; підтримання в колективі здорової морально-психологічної атмосфери; задоволення побутових потреб працівників; організація оздоровлення та відпочинку працівників; розвиток соціальної інфраструктури організації [1].

Соціальний розвиток – це складний соціальний процес, унаслідок якого відбувається перехід соціальної системи з одного якісно визначеного стану в інший, що відзначається більшим розмаїттям властивостей та можливостей. Планування соціального розвитку є дієвим інструментом управління соціальними змінами в організації на державній службі й має базуватися на ретельному аналізі соціального середовища, соціальної структури персоналу, задоволеності працівників рівнем та якістю соціального обслуговування, стану інфраструктури. Добре, коли заходи з соціального розвитку організації розробляються одночасно з підготовкою проекту колективного договору. У такому разі план соціального розвитку набуває статусу частини колективного договору. Це підносить значення плану соціального розвитку, створює умови для ретельного контролю громадськості й керівництва за його виконанням у повному обсязі. Забезпечення соціальних інтересів та потреб працівників на державній службі, підтримання сприятливого морально-психологічного клімату в колективі разом із розвитком корпоративної культури та соціального партнерства сприяють згуртованості працівників різних функціональних категорій, різного посадового статусу, вихованню фірмового патріотизму, відіграють роль потужного мотиватора активної трудової поведінки. Основними завданнями служби соціального розвитку на державній службі є [4]: вивчення і аналіз зарубіжного досвіду в цій справі; використання соціальних і гуманітарних технологій для цілей гуманізації праці, різнобічного розвитку особистості; дотримання соціальних норм і стандартів, установлених державою і трудовим колективом; розроблення і реалізація заходів з розвитку та зміцнення соціального партнерства; прогнозування і планування соціального розвитку; контроль за практичною реалізацією запланованих соціальних заходів та інформування колективу про зміни в соціальному середовищі.

Таким чином, план соціального розвитку організації являє собою офіційний документ, що містить склад заходів, показники потрібних для виконання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, терміни реалізації заходів, прізвища і посади відповідальних осіб. Ефективність планування соціального розвитку організації на державній службі як і планування виробництва, залежить від того, наскільки кваліфіковано складаються плани, як вони обґрунтовані, як забезпечені ресурсами та як організовано контроль за їхнім виконанням.

Література:

1. Базалійська Н.П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою / Н.П. Базалійська // Інноваційна економіка. – 2017. – № 1. – С.138-142.
2. Козак К.Б. Удосконалення роботи служби персоналу на підприємстві / К.Б. Козак, Ю.О. Рубан // Економіка харчової промисловості. – 2018. – № 2. – С. 24-28.
3. Мица В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / В.П. Мица // Актуальні проблеми економіки. – 2018. – № 6 (84). – С. 165-168.
4. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства / В.Г. Щербак. – Харків: Вид-во «ІНЖЕК», 2016. – 482 с.