

МЕТОДИКА ПРОГНОЗУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ОБҐРУНТУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ, ПОВ'ЯЗАНИХ З СИСТЕМОЮ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ АВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА.

В статті порушуються питання прогнозування економічного обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних з системою кадрового менеджменту авіаційного підприємства, розглядається методологія прогнозування економічного обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних з системою кадрового менеджменту авіаційного підприємства, використовуючи економіко-математичне моделювання і їх реалізація в автоматизованій системі управління «КАДРИ».

Однією з найважливіших задач сучасного кадрового менеджменту авіаційного підприємства є курс на необхідність проведення прогнозування економічного обґрунтування управлінських рішень по питанням підвищення ефективності всієї системи управління підприємством, що тісно пов'язані з вирішенням проблем підбору, підготовки і раціонального використання персоналу і формування стабільного персоналу авіаційного підприємства для підвищення ефективності функціонування системи кадрового менеджменту авіаційного підприємства.

Мета і функції кадрового менеджменту можна розділити на чотири цільові напрями: економічні (отримання прибутку, від реалізації продукції (послуг); соціальні (досягнення найвищого ступеня задоволення соціальних потреб персоналу); науково-технічні (забезпечення сучасного науково-технічного рівня операційної системи, впровадження новітніх технологій і інше); виробничо-комерційні (виробництво і реалізація конкурентнозахищеної продукції / послуг / в необхідному обсязі).

Організаційна структура кадрового менеджменту залежить від співвідношення повноважень, функцій, прав, обов'язків, відповідальності в процесі виробництва і реалізації продукції, оскільки від успішної роботи кадрового менеджменту підприємства залежить продуктивність праці персоналу.

Для постійного забезпечення підвищення продуктивності праці на підприємстві, необхідно дотримуватися: комплексного підходу до управління персоналом, який передбачає облік організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних і інших аспектів в їх спільному взаємозв'язку при визначенні ролі соціально-економічних факторів; системного підходу до управління персоналом, який відображає облік

взаємозв'язків між окремими аспектами управління персоналом, забезпечуючи комплексне прогнозування, організацію і стимулювання системи роботи на підприємстві.

Прогнозування економічне обґрунтування управлінських рішень, пов'язаних з кадровим менеджментом авіаційного підприємства примушує постійно поліпшувати засоби операційної системи, реалізувати форми і методи поставлених цілей, прогнозувати організацію роботи по виконанню прийнятих рішень, координацію і контроль виконання намічених заходів.

Спільність мети і методів управління персоналом утворює єдину систему роботи з персоналом, основними підсистемами якої є: підсистема аналізу і оцінки прогнозування персоналу; підсистема підбору, розміщення персоналу; безперервного фахового навчання персоналу; підсистема раціонального використання персоналу на підприємстві.

Основним принципом формування механізму управління персоналом виступає принцип раціонального підбору і розміщення працівників по їх особистим і діловим якісним фаховим характеристикам, що передбачає наступне: спадкоємність персоналу на основі системного підходу і підготовки нових працівників; забезпечення умов для постійного підвищення ділової кваліфікації персоналу; чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника; поєднання в праці досвідчених працівників з молодими малодосвідченими працівниками; забезпечення умов професійного і посадового просування працівників на основі обґрунтованих критеріїв оцінки їх діяльності і особистих якостей; поєднання умов для довіри персоналу і перевірки виконання ними своїх обов'язків.

Механізм управління персоналом підприємства включає різні державні (організації по праці і соціальним питанням, центри зайнятості населення, міністерства, відомства і інші) і суспільні формування (профспілкові організації, ради народних депутатів, державні адміністрації регіонів і інші).

Проведення відповідних досліджень серед керівників і фахівців служб управління персоналом підприємств галузі виявили наступні соціально-психологічні фахові характеристики особи менеджера по управлінню персоналом: ділова спрямованість особи виявлена в найкращій мірі в позитивній взаємодії з персоналом; емоційно-комунікаційний компонент охоплює провідне місце в особистій структурі поваги до іншої особи; переважає тип темпераменту сангвінічний (оптиміст), проте багато хто має характерні риси також холеричного, флегматичного і меланхолічного (песиміст) типу.

Менеджер управління персоналом повинен: бути провідним фахівцем операційно-соціальної стратегії організації управління, лідером персоналу; мати вищу освіту (випускник економічних / управління персоналом, управління бізнесом, юридичних, педагогічних і психологічних факультетів), розвинуте почуття обов'язків, відповідальності, дисциплінованості, високих моральних якостей, високої соціально-психологічної орієнтації і розвинутих комунікаційних якостей, відкритість, готовність до співробітництва, уважність до підлеглих і турбота про них та інше і досвід праці з персоналом не менше 5

років; знати основи технології операційної системи підприємства, економіки і планування праці, наукової організації праці, задачі які стоять перед підприємством і перспективи їх розвитку, принципи політики персоналу, форми і методи планування і організації праці персоналу на підприємстві, кодекс законів України про працю, основи загальної і соціальної психології, соціальної адаптації, основи педагогіки і психології праці персоналу, основи організації діловодства і інше; досконало володіти методами організації управління персоналом, соціально-психологічними процесами, оцінкою особистих якостей працівників і їх результатів праці, виховною роботою з персоналом і інше; брати участь в розробках методів дослідження і аналізу соціально-психологічних процесів на підприємстві і інше.

Прогнозування економічного обґрунтування управлінських рішень, будучи невід'ємною основою господарської політики підприємства, має стратегічні і оперативні аспекти і формується на базі операційної, фінансово-економічної і соціальної концепції управління персоналом.

Задачі стратегії управління персоналом повинні визначити реальну потребу в фахівцях з врахуванням розвитку продуктивних сил і перспективних напрямків науково-технічного прогресу в умовах ринкової економіки, детально аналізуючи перспективи розвитку потенціалу ринку праці, довгострокові цілі розвитку підприємства і ефективні зміни цих цілей.

До розробок стратегії управління персоналом мають відношення наступні необхідні системи: прогнозування потреби в працівниках; фахової підготовки і безперервного навчання для підвищення кваліфікації працівників усіх рівнів; централізованого керівництва стратегією управління персоналом; прогнозування оплати праці і соціально-економічного стимулювання.

Стратегічне і оперативне управління персоналом на підприємстві здійснюється службою управління персоналом, а її керівник – менеджер управління персоналом є головним відповідальним за ефективну реалізацію усіх питань політики управління персоналом. Прогнозування використовується службою управління персоналом для попередньої стадії усього планування роботи з персоналом. Суттєвістю прогнозування є знаходження шляхів удосконалення роботи служби управління персоналом з визначенням майбутніх змін в системі майбутнього ринку праці, виходячи з аналізу минулого, теперішнього і майбутнього стану ринку, та мети розвитку підприємства, з врахуванням динаміки росту різноманітних факторів, в тому числі, в системі підбору, підготовці, розміщення і виховання працівників, а також демографічних змін.

В прогнозування входять наступні основні етапи: вивчення стану роботи з персоналом і структури персоналу останнього часу, на основі всебічних досліджень; реалізація методів прогнозування, використовуючи математичну статистику для обробки зібраної інформації експертних оцінок і математичного аналізу для знаходження оптимальних варіантів в області підбору, підготовки, розміщення персоналу і іншого; аналіз знайдених оптимальних варіантів і використання прогнозування в роботі з управлінням персоналу для

