

ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОЇ РОБОТИ

Під технологією розуміється метод досягнення заздалегідь визначених результатів з використанням необхідних для цього ресурсів. По суті справи, вся еволюція науки управління може розглядатися як розробка і вдосконалення персонал-технологій.

Для того, щоб бути успішними, персонал-технології повинні відповідати ряду вимог:

- Наявність чітких цілей, пов'язаних з цілями організації або відповідних підрозділів. Наприклад, така стратегічна мета, як освоєння нової для компанії продукції, вимагає постановки відповідних (пов'язаних з нею) цілей і для конкретних напрямків роботи з персоналом.

- Забезпеченість ресурсами. Організація неспроможна досягти намічених цілей, не маючи в своєму розпорядженні необхідних ресурсів. Так, неможливо вирішувати проблеми стимулювання праці, не маючи в своєму розпорядженні необхідних фінансових ресурсів.

- Наявність ефективних методів і процедур. Робота по досягненню поставлених цілей повинна реалізуватися відповідно до відпрацьованих методів, процедур і регламентуючих документів (положень, інструкцій та ін.). Ці методи, процедури і документи забезпечують достатню надійність в досягненні високих результатів. Використання відпрацьованих методів, процедур, регламентуючих документів підвищує якість кінцевого результату і знижує вірогідність помилок.

- Розподіл відповідальності за відповідними напрямками роботи та закріплення порядку звітності. Для практичної реалізації персонал-технологій повинні бути призначені відповідальні, визначені підрозділи і посадові особи,

що виконують основний обсяг роботи в рамках даної персонал-технології, порядок роботи і звітності.

- Невід'ємною частиною персонал-технологій повинна бути періодична оцінка їх ефективності. Найважливішими ресурсами підвищення ефективності роботи по кожному з напрямів у сфері управління персоналом є, з одного боку, виявлення чинників, що заважають роботі по конкретному напрямку, знижують її ефективність (наприклад, низька кваліфікація виконавців, погана система контролю, відсутність практики делегування та ін.), а з іншого – виявлення невикористаних або недостатньо використаних можливостей (наприклад, розширення набору використовуваних методів, залучення зовнішніх експертів, знайомство з досвідом інших організацій та ін.).

- Кінцевий результат, що отримується у результаті практичної реалізації персонал-технологій, повинен піддаватися якісній та/або кількісній оцінці.

- Розвиток і вдосконалення персонал-технологій повинні здійснюватися на основі встановленої практики внесення коректив відповідно до результатів оцінки ефективності роботи (за місяць, квартал, півріччя або рік). Не можлива така ситуація, коли заведений порядок роботи в якомусь напрямі буде визнаний ідеальним та не буде потребувати деяких коректив. Природно, що із зміною зовнішніх обставин або у міру накопичення даних по реалізації самих персонал-технологій накопичуватиметься все більше ідей про те, як зробити їх ефективнішими. Регулярний (наприклад, раз на рік) аналіз ефективності роботи по тому або іншому напрямку повинен закінчуватися ухваленням рішень про внесення відповідних змін або коректив до персонал-технології, що діють.