

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗМІН В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА БУДІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Серед безлічі об'єктів управління вирішальна роль належить саме персоналу, оскільки саме він надає руху всім іншим об'єктам управління. Від діяльності персоналу, зрештою, залежать кількість і якість виробленої продукції і наданих послуг. Отже, персоналу належить центральне місце в системі управління організацією [1].

Будь-яке будівельне підприємство замислюється над тим, чи є чисельність персоналу в штаті підприємства оптимальним: чи є - крім основного персоналу, який працює повний робочий день, сезонні працівники, чи використовуються на даному підприємстві які-небудь засоби оптимізації чисельності персоналу?

Сьогодні існує безліч сучасних способів і інструментів оптимізації персоналу на підприємствах [2]. Останнім часом у нашій країні стали популярними такі форми управління людськими ресурсами: лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг персоналу.

Лізинг персоналу (staffleasing) –це форма зміни чисельності персоналу, при якій відбувається використання тимчасового трудового ресурсу, що надається кадровими агентствами на тривалий термін для вирішення певних завдань підприємства. Відмінною рисою лізингу від тимчасового персоналу є його тривалий термін [3].

Можна виділити численність сфер, в яких потрібні тимчасові працівники. На вітчизняному ринку активного залучення тимчасового персоналу вимагає, в основному, проектна діяльність, спостерігається значний попит на фахівців з реклами та зв'язків з громадськістю, торгових представників, на експертів в ІТ-сфері та ін.

За кордоном практика здачі персоналу в оренду повсюдно застосовується ще з 70-х років минулого століття. У більшості галузей лізинг персоналу розглядається як один з ефективних методів оптимізації власних витрат підприємства. Розглянутий підхід до організації праці можна віднести до методів антикризового управління підприємством. Можна сказати, що використання лізингу праці стало одним з істотних ознак нової економіки.

Сьогодні більше 1% загальної кількості зайнятих людей у США і країнах Західної Європи складаються в штаті кадрових агентств-лізингодавців. щорічно число міжнародних компаній, що спеціалізуються на кадровому лізингу, збільшується в 1,5 рази, а їх сумарний оборот зараз становить понад 60 млрд. дол. в рік.

Аутстафінг(outstaffing) - це технологія кооперації кадрових процесів, шляхом передачі ряду функцій з управління персоналом зовнішнім організаціям. Сутність механізму аутстафінгу полягає у виведенні персоналу за штат компанії і оформлення його в штат компанії аутстафера (провайдера), з подальшим наданням цього персоналу організації-замовнику від імені аутстафера за винагороду. При такій схемі, співробітник як і раніше продовжує виконувати свої обов'язки на тому ж місці роботи, але трудовими відносинами він пов'язаний вже з компанією аутстафером, що

є тепер по відношенню до нього роботодавцем. Переважно за допомогою аутстафінгу залучається допоміжний і обслуговуючий персонал, який не бере участі в основному виробництві. Так само доцільним є залучення із зовні фахівців для виконання певних завдань на час виконання певного проекту[4].

Аутсорсинг(outsourcing) - передача на тривалий термін управлінських функцій і при необхідності відповідних ресурсів зовнішнім виконавцям, які можуть виконувати ці функції ефективніше (наприклад, ІТ, складання і здача бухгалтерських звітів на малих підприємствах, відділ реклами і маркетингу) [5].

Незважаючи на те, що дані технології не так широко використовуються в нашій країні, вони достатньо перспективні, оскільки дозволяють раціонально підійти до питання ефективного використання персоналу в діяльності будівельної організації. Вони також дозволяють оптимізувати одночасно не тільки чисельність персоналу підприємства, але і його витрати, що безпосередньо пов'язані з прийнятою стратегією на більшості будівельних підприємств – стратегією скорочення витрат.

Список використаних джерел:

1. Управління персоналом: навч. посіб. / А.О. Азарова, О.О. Мороз, О.Й.Лесько, І.В. Романець; ВНТУ. – Вінниця: ВНТУ, 2014. – 283 с.
2. Швець В.Я., Никифорова Ю.В. Оптимізація трудових ресурсів промислового підприємства: глобалізаційний аспект / В.Я. Швець, Ю.В.Никифорова // Економічний простір. – 2016. – № 108. – С. 246-254.
3. Борисюк О.В. Лізинг персоналу як ефективний метод вирішення проблеми кадрового забезпечення / О.В. Борисюк, М.С. Саган // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки» – Вип. 5. – Частина 4, Херсон – 2014. – С. 137-140.
4. Домбровська Г.П., Геращенко І.О. Аутстафінг – інструмент в управлінні персоналом. [Електронний ресурс] / Г.П. Домбровська, І.О. Геращенко. – Режим доступу: <http://www.kpi.kharkov.ua>
5. Коваленко О.О., Слободенюк П.П. Особливості аутсорсингу в галузі управління персоналом [Електронний ресурс] / О.О. Коваленко, П.П.Слободенюк // ВісникХмельницькогонаціональногоуніверситету 2011, № 5, Т. 1. – С. 125-128. – Режим доступу: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_5_1/125-128.pdf (дата звернення 08.05.2019)