

8. Жадан, О. В. Економіка праці і соціально-трудова відносина [Текст]: [навч. посібник] / О.В. Жадан — Х.: Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2008. — 360 с.
9. Жаліло, Я. А. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави [Текст]: монографія / Я.А. Жаліло — К.: НISД, 2009. — 336 с.
10. Прохорова В. В. Прийняття управлінських рішень та інформаційні технології / В. В. Прохорова // Матеріали міжнар. інтернет-конф. «Інформаційні системи та технології управління» (Донецьк, 12 жовт. 2009 р.). — Донецьк : ДонНУЕТ, 2009. — С. 43—47.
11. Прохорова В. В. Проблеми дослідження моделей економічного розвитку / В. В. Прохорова // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна «Стратегія розвитку підприємства: теорія, практика, організація». — Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2007. — № 789. — С. 197—199.
12. Прохорова В. В. Ресурсний потенціал економічного зростання / В. В. Прохорова // Науковий вісник Ужгородського університету. — 2009. — № 28. — С. 120—125. — (Серія «Економіка»).
13. Прохорова В. В. Системний моніторинг методів діагностики складних економічних систем // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць Вип. 267, т. 5. — Дніпропетровськ : ДНУ, 2010. — С. 1297—1308.

УДК 331.5.024.54:353

УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОРОДСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Богачев С.В., Тарасевич Е.В.

Рассмотрены проблемы управления кадрами в процессе совершенствования организационно-экономического обеспечения городского управления. Проанализировано состояние кадровой работы и сделан вывод о необходимости обеспечения городского хозяйства кадрами высокой квалификации, а также необходимости повышения эффективности труда сотрудников органов местного самоуправления и аппарата управления городом.

Ключевые слова: *управление, кадры, эффективность, квалификация, органы местного самоуправления.*

Обеспечение полной трудовой занятости населения города на основе экономических антикризисных методов и роста экономики города с целью повышения социальной защищенности членов территориальной громады города базируется на рациональном использовании кадров в городе. Выявление перспективных направлений развития города в области использования кадрового потенциала является важным условием как краткосрочного и долгосрочного планирования социально-экономического развития города, так и организационно-экономического обеспечения городского управления.

Нарушение сложившихся экономических связей, сокращение объемов производства, ликвидация и реорганизация промышленных и управленческих структур, привели к изменению соотношения между спросом и предложением рабочей силы по самым различным параметрам. В результате становится особенно актуальным решение как социальной проблемы занятости населения в городе, так и повышения уровня управления кадрами.

Теоретические и практические достижения в области совершенствования управления кадрами нашли свое отражение в трудах таких отечественных ученых, как А. И. Амоша, С. И. Бандур, С. И. Дорогунцов, С. П. Калинина, Г. А. Черниченко, А. М. Колот, Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, М. В. Семькина. Однако данная проблема требует дальнейшего изучения с целью обеспечения городского хозяйства кадрами высокой квалификации и повышения эффективности труда сотрудников органов местного самоуправления и аппарата управления городом.

Управление человеческими ресурсами города в условиях рыночной экономики становится все более сложным процессом и приобретает ярко выраженный стратегический характер. Поэтому в настоящее время все больше руководителей всех уровней власти начинают рассматривать человеческие ресурсы как наиболее ценный капитал, уделяя особое внимание процессу отбора, найма, обучения, оценки деятельности человека.

Целью эффективного управления человеческими ресурсами является создание условий для обеспечения всех городских структур стабильными высококвалифицированными кадрами, роста производительности труда, снижения уровня текучести кадров и потерь рабочего времени, а также улучшения структуры кадров в соответствии с требованиями плана развития города.

Переход от полной занятости к социально ориентированной эффективной занятости создал необходимые условия для решения органами местного самоуправления множества вопросов, таких как анализ и прогнозирование спроса и предложения на рынке рабочей силы, содействие по трудоустройству, профессиональной ориентации и помощи высвобождаемым работникам и неза занятому населению, разработка городских программ занятости, с предусматриванием в них мероприятий по защищенности различных групп населения, организация профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации в системе службы занятости или в наших учебных заведениях, что и обусловило актуальность данного исследования.

Планирование кадров осуществляется параллельно с планированием социально-экономического развития города и предусматривает решение ряда задач, таких как определение общих целей на данный период; приспособление этих целей к современным требованиям, учитывая изменения организационно-экономической структуры; оценка уровня увольняемости и прогноз величины замены; оценка эффективности использования рабочего времени; определение места и времени возникновения дефицита кадров; прогнозирование изменений спроса на рабочую силу за счет таких факторов, как новые технологии управления, повышение производительности труда, изменение рынка рабочей силы, изменения условий национального и международного инновационно-инвестиционного процесса; определение путей преодоления названных проблем; развитие рабочей силы, адаптация к скорости технологических, экономических и социальных изменений; координация и управление всеми видами кадровой деятельности.

Функция планирования кадров вносит реальный вклад в эффективность управления хозяйством города и руководство города должно обеспечить ее полную интеграцию с другими составляющими как краткосрочного, так и долгосрочного планирования и стратегии фирмы.

Основным принципом управления кадрами выступает принцип подбора и расстановки кадров по их личностным и деловым качествам, который предусматривает: преимущество кадров на основе систематического подбора и подготовки новых работников; обеспечение условий для постоянного повышения деловой квалификации кадров; четкое определение прав, обязанностей и ответственности каждого работника; сочетание опытных работников с молодыми кадрами; обеспечение условий для профессионального и должностного продвижения кадров на основе обоснованных критериев оценки их деятельности и личностных качеств; сочетание доверия к кадрам с проверкой исполнения [1].

Механизм управления кадрами предполагает различные государственные и общественные формирования, к числу которых относится повышение уровня планирования, организации и рационального использования кадров, что является важнейшим фактором как кадровой, так и социальной политики в городе [2]. Поэтому повышение уровня планирования, подготовки, рационального распределения и использования рабочих кадров является сегодня важнейшим фактором кадровой и социальной политики в городе.

Управление оплатой труда включает ее планирование, дифференциацию и поддержание рациональных соотношений в уровнях оплаты различных категорий персонала. Целью планирования оплаты труда в условиях рыночных отношений является не механическое лимитирование ее величины, а установление устойчивого соотношения оплаты труда и конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности города. При дифференциации оплаты необходимо учесть все факторы, определяющие количество, качество и эффективность труда, иначе неудовлетворен-

ность отдельных категорий персонала приводит к росту текучести кадров, что нередко порождает внеплановое изменение оплаты [3].

С целью оптимизации системы хозяйствования города и роста ее эффективности необходимо решение важной проблемы совершенствования управления трудом в городе, что предполагает расширение объемов производства, увеличение количества рабочих мест, предотвращение закрытия предприятий города и сохранение численности работающих, содействие открытию и осуществлению на территории города финансово-хозяйственной деятельности предприятий всех форм собственности, создающих новые рабочие места для членов территориальной громады города.

К числу проблем, требующих безотлагательного решения, можно отнести: отсутствие финансового обеспечения для реализации органами местного самоуправления политики полной занятости населения города, отсутствие экономических возможностей для создания новых предприятий государственной и коммунальной форм собственности, нерациональное использование социального механизма обеспечения человеческих ресурсов города (тарифы на услуги жилищно-коммунального хозяйства города, городского транспорта и т. д.).

С целью обеспечения органами местного самоуправления полной трудовой занятости населения города необходимо расширить полномочия городских советов в хозяйственной сфере при принятии решений о закрытии предприятий и угольных шахт города [4].

Подбор и расстановка, подготовка и рациональное использование кадров - сложная социально-экономическая проблема, требующая от руководителей всех уровней определенных социальных качеств, способностей, личностных черт, необходимых профессиональных знаний, умений и навыков.

Важной функцией кадровой службы в условиях рынка является организация работы по высвобождению рабочих и служащих, их трудоустройству и переобучению, которое должно проводиться в строгом соответствии с действующим законодательством.

При разработке долгосрочных и текущих планов необходимо рассчитать и учесть динамику движения кадров руководителей, специалистов, рабочих с учетом планируемой организационно-производственной деятельности предприятия. В результате повышается роль анализа различных кадровых процессов, проведение которого должно предварять всю работу по составлению прогнозов и планов управления кадрами.

Для регулирования занятости населения важной задачей в городе является удержание рынка труда в таком функциональном состоянии, которое отвечает современным требованиям рыночной экономики [5].

Советы народных депутатов в городах обеспечивают на подведомственной территории решение всего комплекса вопросов по управлению человеческими ресурсами города, включая их формирование, перераспределение и рациональное использование; а профсоюзные органы – контролируют соблюдение администрацией предприятий, организаций и учреждений прав трудящихся в части их приема, перевода, увольнения, создания необходимых условий труда и быта, предоставления отпусков, различных льгот и компенсаций работникам и т.д. Советы народных депутатов в городах обеспечивают на подведомственной им территории решение всего комплекса вопросов по управлению кадрами, включая их формирование, перераспределение, рациональное использование [6].

Управление кадрами направлено на: удовлетворение потребностей городского хозяйства в квалифицированных кадрах, обеспечение рациональной занятости его населения, эффективное использование человеческого капитала. Система управления кадрами представляет собой комплекс целей, задач, основных направлений деятельности, а также различных видов, форм, методов и механизмов управления, направленный на повышение эффективности финансово-хозяйственной деятельности. Комплексный подход к управлению кадрами предполагает интеграцию функций управления трудом, кадрами и социальным развитием на единой организационной основе, в качестве которой выступает Управление труда и социальных вопросов горсовета.

Основой системы управления кадрами выступают: а) кадровая политика государства, представляющая собой рассчитанную на длительную перспективу линию совершенствования челове-

ческих ресурсов; б) генеральное направление в работе с кадрами, которое определяется совокупностью наиболее важных, принципиальных положений и установок, выраженных в государственных решениях.

Управление кадрами направлено на: удовлетворение потребностей городского хозяйства в квалифицированных кадрах, обеспечение рациональной занятости его населения, эффективное использование человеческого капитала. Ключевой проблемой регулирования занятости является оптимальное сочетание высокой эффективности труда и надежных гарантий при безработице. Для этого необходим действенный механизм рынка труда и предоставление гарантий социальной защищенности [6].

На основании государственной политики в области занятости населения Донецким городским советом утверждена Программа занятости населения на 2011-2012 гг., которая успешно выполнена.

С целью содействия занятости населения, удовлетворения потребности граждан в работе, предотвращения безработицы и социальной защиты от ее последствий на уровне городских советов необходимо создание социальных фондов содействия занятости с целью приоритетного обеспечения занятости лиц, нуждающихся в социальной защите, а также занятости граждан пенсионного возраста. Местные органы власти при участии государственной службы занятости организуют проведение оплачиваемых общественных работ на предприятиях, находящихся в коммунальной или государственной собственности, а по договорам - на предприятиях всех форм собственности.

Социальный фонд содействия занятости при горсоветах осуществляет функции: профориентация и консультирование информации о состоянии рынка рабочей силы, оказание активного содействия специальным группам (инвалиды, пенсионеры, выпускники учебных заведений и т.д.).

Для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и эффективной деятельности органов по трудоустройству населения созданы государственные фонды содействия занятости, которые представляют собой самостоятельную финансовую систему, образуемую за счет отчислений организаций всех форм собственности и средств местных и республиканских бюджетов. Распоряжение средствами Государственного фонда занятости находится в компетенции Государственной службы занятости. Кроме того, местные органы власти по предложению и при участии государственной службы занятости, организуют проведение оплачиваемых общественных работ на предприятиях и в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам - на других предприятиях, в учреждениях, организациях. С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключаются договора сроком до 2 месяцев с правом их продления. Преимущественным правом заключения договоров пользуются граждане, зарегистрированные в качестве безработных.

Социальные бюро при горсоветах являются одним из центральных звеньев формирования и претворения в жизнь программ социально-экономического развития города. Цель - достижение баланса на рынке труда в городе. Отличительной особенностью является характер взаимоотношений с клиентурой, набора выполняемых функций и характер связи с системами страхования, на случай потери рабочего места. Эффективность работы социального бюро по трудоустройству определяется при этом не числом трудоустроенных, а быстротой и качеством, с которой вакансии заполняется. Отличительной особенностью таких фондов станет не только количество трудоустроенных, но и повышение качества жизни инвалидов, пенсионеров, выпускников учебных заведений.

ВЫВОДЫ

Целесообразно внедрить в хозяйственную систему города Центр по подготовке, переподготовке и переквалификации кадров для обеспечения предприятий государственной и коммунальной форм собственности квалифицированными рабочими кадрами.

Необходимо более рациональное использование средств местного бюджета в сфере социального обеспечения человеческих ресурсов города (выплата материальной помощи нуждающимся чле-

нам территориальной громады города, снижение тарифов на услуги жилищно-коммунального хозяйства, тарифов на проезд в городском транспорте, предоставление льгот более широкому перечню нуждающихся жителей города, помощь инвалидам, матерям-одиночкам, детям-сиротам и т.д.).

Целесообразно предоставить органам местного самоуправления полномочия, касающиеся контроля за своевременной выплатой заработной платы на предприятиях всех форм собственности, которые расположены на территории города или ведут на подведомственной городскому совету территории финансово-хозяйственную деятельность.

Органам местного самоуправления также необходимо предоставить полномочия по развитию экономического направления поступления средств в местный бюджет с целью их эффективного использования в сфере социального обеспечения трудовых ресурсов города.

Необходимо развивать малый и средний бизнес в городе, что ведет к созданию новых рабочих мест и наполнению городского бюджета.

Необходимо обеспечить городское хозяйство кадрами высокой квалификации, а также повысить эффективность труда сотрудников органов местного самоуправления и аппарата управления городом.

Органам местного самоуправления целесообразно обеспечить поддержку хозяйствующих субъектов всех форм собственности (включая малый и средний бизнес), которые расположены на территории города или осуществляют на этой территории свою финансовую, хозяйственную или предпринимательскую деятельность, на основе принципов государственно-частного партнерства.

Органам государственного управления с целью финансовой поддержки населения страны необходимо принять меры по разработке социально-экономической антикризисной программы, направленной на устранение экономических причин безработицы, социальной незащищенности, падения объемов производства, закрытия предприятий всех форм собственности, в рамках осуществления правительством государственного регулирования рыночной экономики страны.

На основе единой системы планирования человеческих ресурсов, города (текущее, долгосрочное и перспективное планирование) целесообразно городским советам комплексно решать важнейшие проблемы рационального использования кадрового потенциала города с целью увеличения занятости населения на базе роста экономики города и социальной защищенности членов территориальной громады города.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Петров В. Принципы управления персоналом / В. Петров // Управление компанией. — 2006. — № 2 (57). — С. 25-28.
2. Евдокимов С. О механизме регулирования трудовых отношений на предприятии / С. Евдокимов, Д. Морозов, И. Розин, Е. Голубин // Управление персоналом. — 2005. — № 17. — С. 63— 65.
3. Калина А. В. Усовершенствование оплаты труда персонала в условиях антикризисного регулирования / А. В. Калина // Вісник ДонНУ. — 2009. — Т. 2. — С. 216— 220. (Серія В : Економіка і право).
4. Куліков Ю. Мотиваційний механізм захисту зайнятого населення у системі ринкових відносин в Україні / Ю. Куліков, О. Сташевська // Україна : аспекти праці. — К., 2010. — № 3. — С. 27— 33
5. Фролов В. О. Научные подходы к формированию механизма мотивации и управления персоналом / В. О. Фролов // Економіка промисловості. — 2011. — № 1 (53). — С. 285— 250.
6. Зінкевич Н. Тенденції українського ринку праці під впливом світової фінансової кризи / Н. Зінкевич // Україна : аспекти праці. — К., 2010. — № 3. — С. 21— 26.