

Удосконалення критеріїв прийняття рішень в управлінні персоналом нек «укренерго»

К.В. Ущатовський, аспірант

*Харківський національний університет радіоелектроніки
61166 Україна, м. Харків, пр. Леніна, 14*

Прийняття управлінських рішень займає центральне місце в процесі управління будь-якою системою. Від їх якості залежить ефективність управління, кінцевий результат функціонування системи (на мікрорівні - підприємства). Проблема прийняття рішень завжди була в центрі уваги як осіб, що приймають рішення (ОПР) – менеджерів, так і науковців.

В умовах нестабільності економічних відносин, різких змін у зовнішньому середовищі підприємств у зв'язку з загальносвітовою та національною фінансово-економічною кризою підвищуються і вимоги до якості тих рішень, які приймаються щодня. Зокрема, ускладнення економічних, фінансових, виробничих, соціальних та інших процесів позначається на збільшенні обсягів інформації, які необхідно обробляти в цих процесах. Все вищеперераховане вимагає проведення подальших наукових досліджень в галузі удосконалення підходів та методів підготовки і прийняття рішень, які сприятимуть розв'язанню складних проблем у функціонуванні різних підсистем підприємства.

Однією з підсистем підприємства, функціонування якої справляє вирішальний вплив на ефективність його діяльності, є кадрова. Основи концепції управління персоналом організації на сьогодні складають: зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати та направляти відповідно до завдань, які стоять перед організацією.

Менеджер з персоналу (або ОПР з персоналу) постійно повинен приймати обгрунтовані рішення щодо прийняття на роботу, переміщення, мотивування, заохочення або, навпаки, покарання, звільнення працівників, оптимізації структури колективу з метою досягнення найвищого синергетичного ефекту.

Проблема удосконалення процедури та якості приймання управлінських

рішень, зокрема в галузі управління персоналом, є актуальною і для Національної енергетичної компанії (НЕК) „Укренерго”, яка здійснює диспетчерське (оперативно-технологічне) управління Об’єднаною енергетичною системою України та експлуатацію і розвиток магістральних та міждержавних електромереж. Станом на лютий 2010 р. чисельність персоналу НЕК „Укренерго” складає 15561 чол., з яких більш ніж 95% має безпосереднє відношення до сфери енергетики, з них близько 60% працюють у підрозділах, забезпечуючих роботу мереж.

Узагальнююча процедура прийняття рішення має наступний вигляд:

- формування цілі, її аналіз та формалізація;
- визначення множини можливих шляхів її досягнення (множини рішень);
- формування оцінки (міри), яка дозволяє порівнювати (ранжирувати)

можливі рішення між собою за якістю;

- вибір з можливої множини найкращого за якістю єдиного рішення.

Критерієм прийняття рішень слугують результати оцінювання персоналу.

Оцінка персоналу необхідна для розробки стратегії соціального і економічного розвитку підприємства з урахуванням участі його кадрових ресурсів; розробки програми підвищення ефективності використання персоналу підприємства; формування регіонального і внутрішньофірмового ринку праці; стимулювання процесу підвищення кваліфікації робітника; вирішення питань, пов'язаних зі встановленням розміру заробітної плати та преміальних виплат тощо. Тобто, оцінка - основа для корективки усієї роботи з кадрами.

На нашу думку, процедуру обов'язкової атестації персоналу НЕК „Укренерго” слід доповнити ще одним узагальнюючим критерієм – інтегральним показником оцінки якості навчання персоналу, динаміки персоналу та мотивації праці. Він розраховується за допомогою таксономічного методу на основі локальних показників. Значення інтегрального показника коливаються у межах від 0 до 1, чим більше значення показника, тим краще стан системи за використаними критеріями у вигляді локальних показників.

Розраховані значення інтегрального показника на основі статистичних даних підприємств по Західній енергосистемі (ЕС), Центральній ЕС та Донбаській ЕС

показали, що необхідно перш за все прийняти рішення про удосконалення навчання персоналу, а саме - планування його навчання та формування професійних навиків та вмінь на підставі індивідуальних планів розвитку кадрів.

Отже, впровадження в якості критерію прийняття управлінських рішень з менеджменту персоналу розробленого автором інтегрального показника дозволить значно підвищити ступінь їх об'єктивності та результативності.