

Євген КАЧАН

канд. екон. наук, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

ДЕЯКІ МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ЦИФРОВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

Ситуація на ринках праці територіальних громад полягає у зростанні попиту на кваліфіковану робочу силу, яка необхідна для заміщення втрат персоналу в результаті постійної мобілізації чоловіків та скорочення загального приросту економічно активного населення.

Сьогодні лише керівники організацій за даними служб персоналу та відповідні підрозділи Центрів зайнятості населення і державної служби статистики можуть дати інформацію про зайняту робочу силу (чисельність осіб у віці 15-60 років) та чисельність економічно активного населення у віці 15-60 років. Ці ж органи володіють інформацією про наявність вакантних робочих місць і чисельність персоналу, який необхідно залучити для заміщення втрат персоналу, що відбулося за рахунок природних і суспільних процесів.

В умовах дефіциту кваліфікованих кадрів виникла необхідність пошуку резервів робочої сили. До резервів робочої сили для заміни втрат персоналу, тобто заповнення вакантних робочих місць відносяться внутрішні резерви. Так адміністрація організацій має ретельно проаналізувати розподіл персоналу по структурних підрозділах з метою внутрішнього перерозподілу персоналу, а також можливості вивільнення персоналу шляхом вдосконалення організації праці.

Тенденції виникнення дефіциту персоналу прослідковуються поступово і тому в Стратегічному плані розвитку організації має бути передбачена ситуація, коли виникне необхідність маневрування персоналом в середині організації, але для цього варто організувати внутрішнє перенавчання, перекваліфікацію,

підвищення кваліфікації з числа наявного персоналу, який планується перерозподілити.

Зовнішні резерви робочої сили для організацій знаходяться серед мешканців населених пунктів в яких локалізована організація. До них належать особи у віці 15-60 років, які не навчаються, безробітні, інваліди II-III групи, зайняті в домашньому господарстві, пенсіонери, які можуть бути залучені в суспільне виробництво на певних умовах, демобілізовані з лав ЗСУ. Оскільки кількість і якісні показники резерву зосереджені в різних локаціях, а їх масштаби суттєво відрізняються їх статистичний облік для прийняття управлінських рішень вимагає відповідної Програми детальної цифровізації і підготовки фахівців для її реалізації.

Власне цифровізація персоналу організації включає декілька етапів:

- етап цифровізації віково-статевого складу економічно активного населення досліджуваних територіальних громад;
- етап цифровізації віково-статевої структури кваліфікованого складу персоналу організації;
- етап цифровізації розподілу персоналу по структурним підрозділах організації та обсягів втрат персоналу за певний період часу;
- етап цифровізації продуктивності використання персоналу організації та інтенсивності його механічного руху.

Сьогодні успішність цифровізації персоналу організації залежатиме від наявності Програм цифровізації персоналу, фахівців, які ці Програми реалізовуватимуть та інтересу керівництва організації в результатах цифровізації. Цифровізація персоналу організації стане найважливішим інструментом управління персоналом як в трудодефіцитних, так і в трудонадлишкових громадах.