

УДК 005.95:331

Олег Медведєв,

здобувач вищої освіти, спеціальності «Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

Науковий керівник:

Ольга Постосєва,

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Анотація. Публікацію присвячено виявленню сучасних тенденцій, засобів управління персоналом підприємства та розробці шляхів удосконалення управління персоналом, сучасному розумінню понять, таких як менеджмент персоналу, стратегія управління персоналом, принципи управління персоналом.

Ключові слова: управління персоналом, принципи управління персоналом, стратегія управління персоналом.

Oleg Medvedev

PECULIARITIES OF MANAGEMENT BY PERSONNEL OF THE ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS

Abstract. The publication is dedicated to identification of modern trends in human resource management, and improving human resource management at enterprise, modern understanding of concepts, such as, human resource management, strategy of human resource management, principles of human resource management.

Key words: human resource management, principles of human resource management, human resource management strategy.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Досягнення економічного зростання в Україні, належного рівня конкурентоспроможності неможливе без здійснення ефективної, результативної управлінської діяльності в усіх галузях економіки. Економічна ситуація вимагає пошуку й впровадження

нових управлінських методів підвищення ефективності виробництва шляхом всебічного розвитку і виваженого застосування творчих зусиль керівника, підвищення рівня його знань, досвіду, кваліфікації, компетентності, відповідальності та ініціативи. Зміна характеру керівної діяльності, впровадження новітніх інформаційних технологій та засобів зв'язку спричинили об'єктивну потребу у формуванні ефективніших, вдосконалених стилів керівництва.

Одним з важливих питань управління персоналом на підприємствах є вибір ефективного та адекватного існуючій ситуації стилю управління. Перед керівниками стоїть складна проблема розробки дієвої системи методів, прийомів, засобів у жорстких конкурентних умовах та поєднання організаційних зусиль для спрямування на досягнення поставлених цілей. Отже, для подальшого вдосконалення процесу управління персоналом доцільно продовжувати дослідження по виявленню сукупності чинників, ступеню їх впливу на вибір та використання певного стилю управління. Також, необхідним є врахування психологічної складової, бо вона має вплив на всі процеси трудових взаємовідносин, та дозволяє актуалізувати значні ресурси управління, що в свою чергу сприятиме побудові ефективного процесу управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблеми управління персоналом зробили відомі вітчизняні й зарубіжні вчені: Г. Атаманчук, В. Бакуменко, М. Білинська, Т. Бурлаєнко, С. Дубенко, Г. Дмитренко, В. Колпаков, М. Морозова, А. Рачинський, В. Рижих, С. Серьогін, В. Сороко, М. Стрельбицький, А. Турчинов, С. Хаджирадаєва, В. Черепанов, В. Шамрай, Ю. Шаров та ін. Проте, вся організаційно-управлінська діяльність, і насамперед мотиваційна, у сукупності з усіма внутрішніми ресурсами підприємства, включаючи персонал, потребує подальшого вивчення та систематизації. Таким чином, актуальність

дослідження проблем, пов'язаних із оптимізацією процесу управління персоналом підприємств, а не викликає сумніву.

Метою статті є виявлення сучасних тенденцій та засобів управління персоналом підприємства та розробка на цій основі шляхів удосконалення даної системи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основними цілями функціонування підприємств виступають підвищення рівня доходу (прибутку), розширення сфер діяльності, збільшення частки власної продукції на ринку, налагодження взаємовигідних відносин з усіма зацікавленими сторонами - партнерами, постачальниками, споживачами й персоналом. Отже, діяльність підприємств у сучасних умовах має бути ефективною як з економічної, так і з соціальної точки зору.

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг є трудові ресурси. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально - психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, що пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування підприємства. У ринкових умовах підприємство як відкрита система функціонує у складному зовнішньому середовищі, яке постійно змінюється, створюються нові засоби техніки, нові комп'ютерні технології, програмне забезпечення, якими управляє тільки людина. Рушійною силою прогресу, основним стратегічним ресурсом та найбільшою цінністю організації або підприємства незалежно від виду її діяльності та форми власності є персонал. Сьогодні досвідчений, кваліфікований, відповідальний за доручену справу персонал, об'єднаний в дружній, згуртований колектив, в якому раціонально розподілені обов'язки,

люди які об'єднані спільною метою, взаємодоповнюють один одного – запорука успіху будь - якого підприємства за умови ефективного управління ним.

За таких умов головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Управління персоналом як наука, започаткована наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. сформувалася в самостійну галузь дослідницької діяльності, спрямовану на продукування нових знань про людину як суб'єкта трудової діяльності з її психологічними, фізіологічними і діловими якостями в умовах становлення та розвитку в ринкових умовах.

Продуктивне використання найманої праці вимагає наукового підходу до її організації. Сьогодні значення його в управлінні персоналом зростає і внаслідок суттєвих змін у трудовій орієнтації найманих працівників, які дедалі частіше шукають в підприємстві не просто посад, а можливостей для кар'єрного та професійного зростання.

Управління персоналом означає скоординовану систему заходів щодо формування і ефективного використання сукупного трудового потенціалу працівників у складних організаційних утвореннях ієрархічного виду.

У межах системи управління персоналом функціонує менеджмент персоналу, який здійснюють лінійні керівники за участю підпорядкованих їм структурних підрозділів соціального спрямування (відділи кадрів, роботи з персоналом, підготовки і перепідготовки кадрів, праці і заробітної плати, тощо) , на рівні безпосереднього поєднання робочої сили і засобів виробництва, як система ефективного використання трудових ресурсів підприємства.

Концепція управління персоналом є комплексом відповідних теоретико-методологічних поглядів на розуміння сутності, змісту, цілей, завдань, принципів, критеріїв та організаційно-практичних методів, а також підходів до

формування механізму їх реалізації в конкретних умовах функціонування виробничих і управлінських підрозділів підприємства.

Принципи управління є певною сукупністю правил і норм, прийнятих на підприємстві, якими керуються лінійні та функціональні керівники у процесі вирішення кадрових питань. Правила і норми поведінки стають принципами, якщо норми загально визнані і зафіксовані у певних нормативно-правових документах, обов'язкових для виконання всіма ланками системи.

Стратегія управління персоналом - це комплекс основних складових побудови системи стратегічного управління персоналом. Мистецтво розроблення стратегії управління персоналом полягає в тому, щоб наслідками формування загальних підходів стали конкретні дії, які забезпечували б високу ефективність використання трудового потенціалу персоналу. Стратегія управління персоналом є складовою стратегії діяльності підприємства.

Висновки. Зробивши характеристику системи управління персоналом на сучасному підприємстві, ми виділили дві основні концепції, які покладено в основу оцінки ефективності управління персоналом. Згідно з першою з них, ефективність управління персоналом оцінюється, виходячи з єдності управління і виробництва підприємства, але при цьому внесок у власне управління персоналом в ефективність виробництва не включається. Другий напрямок робить акцент на визначенні внеску управління персоналом в ефективність виробництва на підприємстві.

Отже, основна мета формування системи управління персоналом в умовах трансформації економіки - це формування корпоративної культури, підвищення кваліфікації і трудової мотивації для розвитку здібностей працівників, стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня, розробка та впровадження оціночних критеріїв та шляхів управління персоналом.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : начальний посібник. / Балабанова Л. В., Сардак О. В.- К.: ВД Професіоналу, 2010. - 304 с.

2. Бандурка А. М. Психология управления. / Бандурка А. М. Бочарова С. П., Земменская Е. В. - Харьков: ООО «Фортуна-пресс», 2010. - 464с.
3. Бова А. Проблемы управления социальным капиталом / Бова А. // Журнал «Персонал» — 2010. — № 3. — С. 58.
4. Бойко О. С. Наука управління персоналом. Л.: Галичина, 2011.200с.
5. Бортников П. К. Идеино-теоретические и методологические основы организационно-управленческих нгр. - Г. Пресса, 2011.460с.
6. Бирман Л. А. Управленческие решения: Учебное пособие. – М.: Дело, 2010.-208с.
7. И. Бранченко Г. Н. Менеджмент організації: посібник., Ж.: ЖГП, 2010. - 360с.
8. Братченко В. Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах/ Персонал, №3,2011. - 280с.- М.: Європейський центр з якості, 2003. - 48с.
9. Дмитренко Г.А. Людиноцентрична освіта як імператив підвищення якості життя населення України / Дмитренко Г.А. // Економіка і Держава, №2, 2009, с.39-42.

Матеріали подано в авторській редакції