

Юлія БОЙКО

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Тетяна ОЛІНЧУК (ЛОПУШИНСЬКА)

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Андрій КОЦУР

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СУКУПНІСТЬ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ПІДСИСТЕМ

Управління персоналом підприємства – система, у якій реалізуються функції управління персоналом. Вона включає підсистему загального і лінійного керівництва, а також низку функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій. Трансформація функцій управління персоналом продовжується і сьогодні.

До переліку функцій управління персоналом вчені включають різну їх кількість; по-друге, у більшості випадків однакові за сутністю функції УП мають різні назви; по-третє, дослідники надто деталізують функції управління персоналом, що ускладнює класифікацію стратегій УП за цією ознакою.

Система управління персоналом, являючи собою сукупність усіх функціональних підсистем, об'єднаних методологією, організацією, технологією, проходить у своєму розвитку низку стадій: формування, використання, стабілізацію й таким чином забезпечує ефективне управління персоналом.

Сьогодні всі розуміють, що для того, щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність організації, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських. Коли організація дійсно турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрої обов'язково відбивається на результатах.

Поняття «управління персоналом» має два основних аспекти:

- функціональний;
- організаційний.

У функціональному відношенні під управлінням персоналом розуміється виконання таких найважливіших елементів:

- визначення загальної стратегії;
- планування потреби організації у персоналі з урахуванням діючого кадрового складу;
- залучення, відбір та оцінка персоналу;

- підвищення кваліфікації персоналу та його перепідготовка;
- система просування по службі (управління кар'єрою) ;
- звільнення персоналу;
- побудова та організація робіт, у тому числі визначення робочих місць, функціональних і технологічних зв'язків між ними, змісту та послідовності виконання робіт, умов праці;
- політика заробітної плати та соціальних послуг;
- управління витратами на персонал.

В організаційному відношенні управління персоналом охоплює всіх працівників і всі структурні підрозділи в організації, які несуть відповідальність за роботу з персоналом.

Опираючись на теоретичні засади менеджменту, можна визначити, що процес управління персоналом включає такі функції:

- планування це постановка цілей, розробка правил і послідовності дій, розробка планів і прогнозування деяких можливостей у майбутньому.
- організація це постановка завдань перед кожним підлеглим, поділ на відділи, делегування частини повноважень підлеглим, розробка каналів управління і передачі інформації, координація роботи підлеглих.
- керівництво це вирішення питання про визначення стандарту для необхідних кандидатів, підбір, відбір працівників, встановлення вимог до виконуваної роботи, оцінка виконання робіт, консультування працівників, навчання і розвиток кар'єри працівників.
- контроль це встановлення відхилень від вимог за кількістю і якістю роботи, рівня продуктивності, перевірка відповідності виконуваних робіт встановленим стандартам, нормам.
- регулювання коригування робіт, встановлених вимог у разі необхідності.

Цілі управління персоналом будуть досягнуті тільки тоді, коли вище керівництво організації буде розглядати персонал як ключ до її ефективності.

Список використаних джерел:

1. Козлов Д. HR-професіонал в епоху штучного інтелекту.2017. URL : <https://business.ua/biznes/item/2017-hrprofesional-v-epokhu-shtuchnoho-intelektu>
2. Новжова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : монографія; Харків : Вид-во ХНАМГ, 2012. 215 с.