

Валерій ПЕТРОВ

здобувач освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» THEU

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу THEU Віктор ОСТРОВЕРХОВ

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Важливою складовою загального менеджменту підприємства є управління персоналом, роль якого полягає у впливі на всі види активності суб'єкта господарювання через безпосередню участь робітників у створенні результату. Важливість людських ресурсів, безпосередньо позначається на складності процесу управління персоналом, визначені сфери функціональних обов'язків співробітників і рівня знань.

Тенденції, що проявляють свою сутність через існуючі підходи та концепції характеризуються: формальними методами підбору персоналу; розвитком управління людськими ресурсами як процесу управління, а не як наука; виділенням елементу управління персоналом як гарант комерційної діяльності підприємства. Означені тенденції, в управлінні людськими ресурсами, повинні враховуватися при здійсненні загального управління в сукупності усіма підрозділами організації.

Тобто, управління персоналом – стратегічне завдання, що являє собою розробку кадрової стратегії, яка буде заснована на тому, щоб прикладати спільні зусилля щодо сприяння його розвитку та просування окремих функцій, що знижує витрати на робочу силу і створити позитивну соціальну і психологічну атмосферу на робочому місці [3].

До методів управління персоналом науковці відносять: – фінансові прийоми, де здійснюється вплив через порівняння витрачених матеріальні та трудових ресурсів та кінцевих результатів у вигляді заробітної плати; – організаційно-директивні методи – методи безпосереднього впливу, які засновані на документальному закріпленні посадових обов'язків; психологічні методи – мотивація, просування статусу, соціальне планування [1].

Загалом, виділяють три групи методів управління персоналом організації. В основі адміністративних методів лежить застосування влади і нормативне забезпечення трудової діяльності співробітників. Даний метод реалізується у вигляді наказів, розпоряджень, вказівок і орієнтований на такі мотиви людської поведінки, як почуття обов'язку, усвідомлення необхідності дотримання трудової дисципліни, прагнення працювати в певній організації. Адміністративні методи мають прямий характер впливу – будь-який наказ чи розпорядження керівництва повинні бути обов'язково виконані. До економічних методів відносять всі методи матеріальної стимуляції персоналу. Основний економічний метод – це заробітна плата, а також отримання частки прибутку, система заохочень за якість праці і

його ефективність, система покарань у вигляді відрахувань і штрафів. Соціально-психологічні методи засновані на законах психології і соціології. Один з найбільш важливих результатів застосування психологічних методу – мінімізація особистісних конфліктів. Крім того, з їх допомогою можна управляти кар'єрою кожного працівника, формувати корпоративну культуру на основі образу ідеального співробітника.

В наукових працях існують різні підходи до визначення принципів управління персоналом. Зокрема, Н. Ситник виділяє такі принципи управління персоналом, як принципи цілеспрямованості, системності, науковості, оптимальності, послідовності процесу управління, балансу повноважень та відповідальності, поєднання особистих та колективних інтересів, дотримання морально-етичних норм [4].

На думку О. Крушельницької управління персоналом ґрунтується на принципах науковості, демократичного централізму, плановірності, єдності розпоряджень, поєднання одноосібного та колективного підходів, централізації та децентралізації, лінійного, функціонального та цільового управління, контролю за виконанням рішень [2, с. 17].

З метою ефективного використання людського потенціалу і забезпечення високої прибутковості діяльності сучасного підприємства його система управління персоналом повинна бути спрямована на задоволення нагальної потреби в безперервному навчанні персоналу, підвищенні його освітнього та культурного рівня, кваліфікації та підсиленні мотивації шляхом впровадження її інноваційних методів [6].

Таким чином, результатом ефективного управління персоналом визначено високу організованість, чітке розділення функцій, ієрархію посад, подолання паралелізму в роботі, посилення виконавчої дисципліни, врегулювання посадових відносин. В цілому, в найбільш загальному вигляді під управлінням персоналу слід розуміти виконувану в організації діяльність, сприяє найбільш ефективному використанню працівників для досягнення організаційних і особистих цілей.

Використані джерела

1. Граждан О.Б. Інноваційні підходи до управління персоналом підприємства. URL: <http://www.slideshare.net/alegre380/ss-27864884>.
2. Крушельницька О. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Кондор, 2003. 296 с.
3. Погребняк А. Ю., Ліннік І. М. Інноваційне управління персоналом як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства. Актуальні проблеми економіки та управління : збірник наукових праць молодих вчених. 2018. Вип. 12. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/24667>.
4. Ситник Н. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Інкос, 2009. 472 с.
5. Смирнова І. І., Шевяков Д. В., Курченко В. С. Основні аспекти управління персоналом в сучасних економічних умовах України. Вісник Мукачівського державного університету. 2018. Випуск №19. URL: <http://www.economyandsociety.in.ua/journal/19/97.pdf>.
6. Телишевська Л. І., Ільченко Д. В. Особливості управління персоналом на підприємстві.