



MANAGEMENT AND MARKETING

j13-040

DOI: 10.21893/2227-6920.2017-13.040

УДК 331.214.3

ДЕЯКІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

к.е.н. Любезна І.В. / с.е.с. Liubezna I.V.

ORCID: 0000-0002-4986-020X

Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, вул. Львівська, 11, 46004

Ternopil national economic university, Ternopil, Livska 11, 46004

Анотація. У статті узагальнено основні аспекти розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства, зокрема розкрито зміст, мету та завдання управління персоналом. Розглядається використання системи методів управління персоналом в сучасних умовах господарювання.

Ключові слова: управління персоналом, організація управління, система управління, методи управління персоналом.

Вступ. В умовах ринкової економіки конкурентоспроможність підприємства залежить від якості кадрового потенціалу та його відповідності до умов сьогодення. Ринкове середовище, в якому працюють підприємства, постійно змінюється. Це вимагає вивчення деяких аспектів, які впливають на ефективне управління персоналом підприємства, яке повинно забезпечувати його конкурентоспроможність і успішну діяльність.

Проблема управління персоналом сучасного підприємства привертає увагу вчених економістів. Значний внесок у розвиток теорії управління персоналом зробили такі вітчизняні науковці, а саме: Л.В. Балабанові, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, А. М. Колот, О.В. Крушельницька, Н.Д. Лукянченко, О.В. Стельмашенко та ін. Однак складність і багатоаспектність цієї проблеми вимагає дослідження додаткових аспектів системи управління персоналом в умовах трансформації економіки України.

Основний текст. Світовий досвід управління виробництвом свідчить, що



важливим чинником успішної діяльності підприємства є якісне управління персоналом, який розглядається як основний ресурс організації і є її економічним потенціалом [1]. Персоналом необхідно грамотно керувати та створювати умови для його розвитку. Кадровий потенціал є важливим чинником соціально-економічного розвитку підприємства.

Успішна виробнича діяльність підприємств вимагає ефективного управління персоналом, який виконує виробничо-господарські і виробничі функції. Стрімкий розвиток новітніх технологій вимагає відповідного поновлення розвитку тих областей знань, з якими персонал зустрічається під час своєї виробничої діяльності. Ефективність діяльності залежить не лише від дотримання певних принципів організації виробництва, а й від знань, навичок, компетентності працівника та його здатності вирішувати завдання, які виникають при виробничо-господарській діяльності.

Управління персоналом – це функція управлінської діяльності, в якій людина є головним об'єктом. Основою концепції управління є принципи адміністративного управління та розвитку особи і теорії людських відносин. Управління персоналом визначається кадровою політикою на підприємстві, яка залежить від відносин між його суб'єктами. Основною її проблемою є правильна організація відносин «влада – підпорядкування» та визначення ролі кожного суб'єкта на підприємстві.

В умовах трансформації економіки України підприємства диктують нові вимоги до персоналу, який повинен володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням і безперервно підвищувати свій професійний рівень. Система підготовки персоналу повинна враховувати як інтереси підприємства, так і працівника, повинна бути гнучкою до потреб виробництва і ситуацією, яка складається на ринку. Людський чинник має стати головним фактором виробництва, а витрати на підготовку персоналу, його розвиток вважатися першочерговими інвестиціями підприємців, без яких підприємство не зможе успішно конкурувати на ринку. Досвід розвинених країн свідчить про напрям інвестиційної політики від вкладення коштів у новітні технології та



устаткування до розвитку управління персоналу [1].

Система управління персоналу – це сукупність взаємопов'язаних елементів, повне використання яких забезпечує ефективність управління персоналом. Ефективність управління персоналу залежить від оптимальності побудови системи управління персоналом, механізму її функціонування, від оптимальності обраних методів управління персоналом.

Зміст управління персоналом складається із таких складових :

- визначення потреби в кадрах із урахуванням стратегії розвитку підприємства;
- система комплектування кадрів;
- загальна і професійна підготовка кадрів;
- взаємозв'язок із внутрішнім і зовнішнім ринками праці;
- мотивація працівників підприємства до ефективнішої праці;
- організація діяльності кадрової служби з метою забезпечення підприємства робочою силою та соціальним захистом працівника [2].

Метою управління персоналом підприємства є: підвищення конкурентоспроможності підприємства у ринкових умовах; досягнення ефективної підприємницької діяльності та досягнення максимального прибутку; забезпечення соціальної ефективності персоналу.

Для реалізації вищезгаданих цілей необхідно виконати такі завдання, а саме:

- забезпечити підприємство в повному об'ємі необхідної кваліфікації;
- обґрунтувати співвідношення між організаційною та технічною структурою виробничого потенціалу;
- забезпечити умови для високопродуктивної праці.

Система управління персоналом підприємства – це органічне поєднання елементів, які забезпечують ефективність управління персоналом. Вона в значній мірі залежить від оптимальної будови системи управління, механізму її функціонування та вибраних методів управління персоналом.

Методи управління персоналом охоплюють способи впливу на колектив



підприємства з метою досягнення координації в їхній діяльності, яка направлена на ефективне функціонування всіх підрозділів підприємства. Методи управління персоналом можна поділити на три види: адміністративні, економічні та соціально-психологічні [3].

Адміністративні методи управління персоналом охоплюють такі дії: формування структури органів управління; розробка та затвердження адміністративних норм і нормативів, їх права відповідності; підготовка наказів і розпоряджень; відбір і розставлення кадрів; розробка посадових інструкцій і іншої регламентуючої документації та затвердження адміністративних заохочень і стягнень.

Економічні методи управління передбачають: техніко-економічний аналіз, обґрунтування та планування; економічне стимулювання і фінансування; мотивацію трудової діяльності та оплату праці працівників підприємства; встановлення економічних норм праці та матеріальних заохочень і стягнень.

Соціально-психологічні методи управління персоналом об'єднують: соціально-психологічний аналіз і планування; створення творчої атмосфери та участь працівників в управлінні; створення нормального психологічного клімату та моральної мотивації; розвиток у працівників ініціативи та відповідальності; встановлення моральних заохочень і стягнень. Стимулювання працівників і створення сприятливих умов праці, формування в колективі ділової атмосфери, взаємопідтримки та взаємодопомоги сприяє об'єднанню колективу підприємства для вирішення основної проблеми – ефективне функціонування організації в умовах ринкової економіки.

Лише органічне поєднання методів управління персоналом дасть можливість підвищити якість роботи персоналу та ефективність діяльності підприємства. Внаслідок цього зміцниться позиція підприємства на ринку та зросте його конкурентоспроможність.

Основним чинником, який впливає на конкурентоздатність підприємницької структури та її рівень професіоналізму є якість персоналу і його ставлення до праці. Необхідно зазначити, що персоналу належить



провідна роль у розвитку підприємництва при умові достатнього забезпечення матеріальними ресурсами, а водночас технологія і методи управління ними не є складною системою. Важливе значення персонал відіграє також при нестабільних і кризових ситуаціях. За умов хиткого зовнішнього середовища суттєвим є професіоналізм, прогностичні якості та інтуїція працівника, які визначають цінність та результативність прийнятих рішень.

Висновок. Було розглянуто теоретичне узагальнення аспектів системи управління персоналом сучасного підприємства.

Було встановлено вплив окремих аспектів діяльності персоналу на ефективність виробничо-господарської діяльності підприємства.

Таким чином, управління персоналом підприємства охоплює заходи, які направлені на формування якісного і кількісного кадрового складу, його професійний і соціальний розвиток, мобільність і ефективне використання можливостей персоналу в процесі розв'язання складних виробничих задач.

Управління персоналом є складним процесом, який має специфічні властивості й закономірності та набуває системного характеру і вимагає комплексного вирішення кадрових проблем, упровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів роботи. Оскільки цінність людських ресурсів в сучасних умовах постійно зростає, то система управління персоналом постійно змінюється. Впровадження наукових методів, передових технологій кадрової роботи, стандартизації та уніфікації кадрової документації, застосування технічних засобів вимагають постійного вдосконалення процесів ефективного управління персоналом.

Література:

1. Лисак В.Ю. Роль управління персоналом в розвитку підприємств / Ю.В. Лисак // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – 2009. – №2. – С. 389-393.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2006. – 308с.
3. Стельмашенко О.В. Методи управління персоналом: стратегічний підхід / О.В. Стельмашенко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.sworld.com.ua/konfer30/67.pdf

References:

1. Ly`sak V.Yu. Rol` upravlinnya personalom v rozvy`tku pidpry`yemstv / Yu.V. Ly`sak //



Visnyk Kam'yanecz'-Podil's'kogo nacional'nogo universytetu imeni Ivana Ogiyenka. Ekonomichni nauky. – 2009. – №2. – S. 389-393.

2. Krushel'nycz'ka O.V., Mel'ny'chuk D.P. Upravlinnya personalom: Navchal'nyj posibnyk. Vy'dannya druge, pereroblene j dopovnene. – K., «Kondor». – 2006. – 308s.

3. Stel'mashenko O.V. Metody upravlinnya personalom: strategichnyj pidxid / O.V. Stel'mashenko // [Elektronnyj resurs]. – Rezhy'm dostupu: www.sworld.com.ua/konfer30/67.pdf

Abstract

The article discusses principle aspects of personnel management development at a modern enterprise. The work presents the essence, targets and tasks of the management. According to the article, personnel management aims at increasing the competitiveness of enterprises in market conditions as well as at achieving effective business activities and profits. The basic principles, methods and factors of influence and activity directions of the management are investigated. The work introduces the personnel management methods system in modern economic conditions as well as characterizes their types (administrative, economic and socio-psychological). The main factor affecting the competitiveness of an entrepreneurial structure and its professional level is staff quality and work efficiency.

Key words: personnel management, organization management, system management, methods of personnel management.

Стаття відправлена: 29.06.2017 г.

© Любезна І.В.