

СУТНІСТЬ РОЛІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Визначення пріоритетності факторів конкурентоспроможного функціонування підприємства у бізнес-середовищі під впливом динамічних і складно прогнозованих соціально-економічних і політичних змін – актуальне завдання для менеджерів. Відповідно до моделі економіки знань, яка утвердилась в економічній думці в останні десятиліття, найважливішим фактором економічного росту виступає знання. Підтвердженням цього є стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, який маємо можливість безпосередньо спостерігати (планшети, смартфони та ін.).

Поряд із працівником фізичної праці П. Друкер виокремив працівника розумової праці, якого розглядає не як «витрати», а як основний «капітал» [1]. До того ж, Г. Беккер, лауреат Нобелівської премії з економіки 1992 р., у своїх дослідженнях висвітлює питання важливості інвестицій в людський капітал (здобуття освіти, підвищення кваліфікації на робочому місці, охорона здоров'я) [2]. Такі твердження обумовлюють звернути увагу на розуміння сутності ролі управління персоналом на підприємствах.

В умовах соціально-економічних та політичних криз політика підприємств щодо формування статтей економії фінансових ресурсів найчастіше зводиться до найпростіших заходів: скорочення чисельності персоналу, розширення функціональних обов'язків працівників, «замороження» підвищення розміру заробітної плати, відмова від навчання персоналу та ін. У даному контексті доцільно виокремити і сучасні тенденції на ринку праці:

- дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили;
- рішення про прийом на роботу приймається на основі компромісу між працедавцем і найманим працівником;
- перехід до нової форми трудових відносин: «людина – інформаційно-комунікаційні технології – людина»;
- строк зайнятості все частіше визначається строком роботи над проектним завданням;
- диференціація джерел формування штату найманих працівників (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу);
- розмір заробітної плати нараховується відповідно до індивідуальних показників ефективності та ін.

Резюмуючи вищевказане, сутність ролі управління персоналом на підприємствах слід розглядати на засадах синергетичного ефекту. Управління персоналом – це інтегрований різновид управління на підприємстві, який включає як соціально-психологічні, так і адміністративні, технічні, маркетингові, комерційні, фінансові аспекти.

Список використаних джерел

1. Друкер П. Ф. *Задачи менеджмента в XXI веке* [Электронный ресурс] / П. Ф. Друкер: Пер. с англ.: – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с. – Режим доступа: http://www.nsu.ru/xmlui/bitstream/handle/nsu/9031/druker_managementXXI_ru.pdf.

2. Becker, G. S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition*. New York: National Bureau of Economic Research, distributed by Columbia University Press. — 264 p. <http://econpapers.repec.org/bookchap/nbrnberbk/beck75-1.htm>.