

АЛАКОЗ І.С., ст. гр. МО-07в

Наук. керів.: Кравцова Л.В.

АДИ ДВНЗ „Донецький національний технічний університет”

г. Горловка

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Актуальність. На сучасному етапі розвитку ринкових відносин дуже важливо розуміти, 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. Актуальною проблемою сучасного менеджменту є саме активізація людських ресурсів для досягнення успіху організації.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та аналіз аспектів управління персоналом у системі менеджменту на сучасному етапі розвитку.

Основна частина. Персонал — найскладніший об'єкт управління в організації, так як, на відміну від речових факторів виробництва, є живим. Тому він має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має власні інтереси тощо. Персонал можна назвати „мотором” будь-якої організації.

Управління персоналом — це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальностей (особистих) [2].

Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної й соціальної адаптації.

Людина в організації виконує роль керівника (суб'єкта управління) та виконавця (об'єкта управління). Працівники організації виступають об'єктом управління тому, що вони є продуктивною силою, головним складником будь-якого виробничого процесу. Тому планування, формування, розподіл, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві становить основний зміст менеджменту персоналу.

Часто керівники основну увагу приділяють фінансовим, виробничим питанням, проблемам матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяючи при цьому достатньої уваги людям, які забезпечують роботу організації в усіх напрямках. Такі помилки можуть привести до негативних наслідків, оскільки без людей організація не буде існувати. Без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своєї мети та вижити в складних умовах зовнішнього середовища, які постійно

змінюються.

На сучасному етапі розвитку докорінно змінилася роль людини у виробництві. Людина вже не тільки найважливіший елемент виробничого процесу на підприємстві, а й стає головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Якби не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоефективної роботи домогтися неможливо.

Підприємство або його персонал (штатний склад) є ключовим фактором розвитку, тому що коли підприємство проявляє турботу про своїх людей, ці результати обов'язково позначаються на його діяльності [1].

Управління персоналом можна вважати діяльністю, яка спрямована на вирішення службових потреб, підтримку розвитку персоналу, кожного окремого працівника, удосконалення умов праці з метою виконання завдань організації. Саме тому персоналом необхідно керувати на основі найважливіших аспектів теорії та практики менеджменту.

Досвідчені менеджери добре розуміють, що для того, щоб розвиватися в нестабільному конкурентному середовищі та забезпечити успішний розвиток фірми, вони повинні оптимізувати віддачу від вкладень капіталу не лише в матеріальні та фінансові ресурси, а й, головним чином — у людські.

Всі ресурси оцінюються у грошовому вираженні, а людська праця потребує додаткових критеріїв оцінювання. Необхідна така оцінка людських ресурсів, яка б поєднала цінність грошей і людські активи підприємства [5].

Без людей немає підприємства. Без необхідних спеціалістів жодне підприємство (організація, фірма) не зможе досягти своїх цілей і вижити. Тому люди на підприємстві мають величезну вартість [5].

Великі зрушення у кадровій роботі викликало впровадження нових технологій у менеджменті на основі системного підходу у вирішення управлінських завдань. Нові технології кадрового менеджменту отримали назву «управління людськими ресурсами», яке потім увійшло в систему стратегічного менеджменту, а функція управління персоналом стала контролюватись вищими посадовими особами організації.

Можна виділити ряд умов, дотримуючись яких, управління людськими ресурсами в організації слід вважати ефективним:

- 1) здійснюється індивідуальне планування кар'єри, підготовка та перепідготовка персоналу, стимулювання професійного росту;
- 2) використовуються гнучкі системи організації робіт;
- 3) система оплати праці побудована на принципах врахування індивідуального вкладу працівників та рівня їх професійної компетенції;
- 4) використовується високий рівень участі працівників у розробці та прийнятті управлінських рішень;

5) здійснюється практика делегування повноважень підлеглим.

З огляду на те, що багато підприємств поза основною діяльністю виконують функції, які не відповідають головному їхньому призначенню, усіх працівників поділяють на дві групи: персонал основної діяльності та персонал неосновної діяльності. Такий розподіл персоналу на дві групи необхідний для розрахунків заробітної плати, узгодження трудових показників з вимірниками результатів виробничої діяльності (для визначення продуктивності праці береться, як правило, чисельність тільки промислово-виробничого персоналу). Згідно з характером функцій, що виконуються, персонал підприємства поділяється здебільшого на чотири категорії: керівники, спеціалісти, службовці та робітники [4].

Висновки. У сучасних умовах виникла об'єктивна необхідність в удосконаленні управління персоналом на підприємствах. При цьому варто розробити заходи щодо підвищення ефективності управління персоналом як на між організаційному, так і на внутрішньо організаційному рівні. Між організаційні зв'язки дозволяють об'єднати інтелектуальні ресурси підприємств з метою впровадження різного роду інновацій у їхню діяльність. На внутрішньо організаційному рівні керівники і менеджери повинні усвідомити недоліки традиційної концепції управління персоналом і необхідність формування нової кадрової політики, корпоративної філософії керівництва.

Це буде сприяти досягненню соціального партнерства в колективі, узгодженню економічних і соціальних інтересів окремих працівників і робочих груп.

Отже, управління персоналом є однією з найважливіших сфер діяльності організації, яка може багаторазово підвищити ефективність будь-якого виробництва (підприємства, організації тощо). Люди вирішують, процвітати підприємству чи бути банкрутом.

Бібліографічний список

1. **Бойко О.С.** Наука управління персоналом. — Л.: Галичина, 2006.
2. **Братченко В.Ф.** Управління персоналом організації в сучасних умовах // Персонал, № 3, 2006.
3. **Гончаров В.В.** В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала, М. МП “Сувенир”, 2006 г.
4. Економіка підприємства: Навчальний посібник /за ред. Шегди А.В. — К.: Знання, 2005.
5. **М.Д. Виноградський** Управління персоналом. — К.: Центр навчальної літератури, 2006.