

## **АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

В умовах ринкової економіки все більшого значення для ефективної діяльності підприємства стає персонал. Саме трудові ресурси визначають стратегічний успіх та є основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Метою дослідження є аналіз основних проблем, що виникають при здійсненні управління персоналом.

Управлінська діяльність - один з найважливіших факторів функціонування та розвитку підприємства в умовах ринкової економіки. Вона постійно вдосконалюється відповідно до об'єктивних вимог виробництва та реалізації товарів та послуг, усладнень господарських зв'язків та інших потреб.

Саме з виникненням управління персоналом як спеціалізованої штабної діяльності в системі сучасного менеджменту пов'язане становлення кадрового менеджменту, який поступово інтегрує та змінює форми кадрової роботи. Важливим етапом цього процесу стали асиміляція ідей системного підходу, розробка різних моделей організації як системи, на основі якої сформувався новий підхід у кадровому менеджменті – управління людськими ресурсами [1].

Системний розгляд проблем управління персоналом дозволяє зробити висновок, що відсутність системи управління людськими ресурсами призводить до зростання великих та малих відносин бажаного стану.

Розглянемо проблеми управління персоналом з точки зору спрощених організаційних постулатів, які проголошують не протиставлення підходів, а напрям виправлення з кризового стану:

- рівень управління – потрібно більше уваги приділяти значимості персоналу, ніж приниженню;
- організаційно-функціональний рівень – більше точності, однозначності, менше узагальнень;
- компетенція – перехід від технократизму до демократії, більше живої безпосередньої роботи з працівниками;
- організація процесів – розвиток узгодженості, динамічності та взаємозв'язку операцій;
- інформаційне забезпечення – виключити з управління лицемірство, таємничість, при цьому приділити увагу відкритому та неопередженому ставленню до робітників;
- наукове забезпечення управлінської діяльності – потрібно замінити гіпотези на науково-обрунтовані висновки.

На основі проведеного аналізу можливі способи підвищення ефективності управління трудовими ресурсами можна об'єднати в п'ять відносно самостійних напрямків:

- матеріальне стимулювання;
- покращення якості робочої сили;

- вдосконалення організації праці;
- залучення персоналу у процес прийняття управлінських рішень;
- не грошове стимулювання. [2]

Перший напрямок відображає роль мотиваційного механізму оплати праці. Розмір заробітної плати в наш час відіграє важливе значення для працівників. Вимоги до розміру заробітку включають в якості елементів вдосконалення системи заробітної плати, надання можливості персоналу приймати участь у власності та прибутку підприємства.

До числа суттєвих факторів, що впливають, на думку працівників, на розмір їх заробітної плати, взаємовідносини з керівництвом. В основі виникнення у свідомості робітників феномена зв'язку між розміром заробітку та відносинами з керівництвом можуть бути:

- недостатня інформованість працівників про порядок нарахування заробітної плати;
- правила застосування штрафних санкцій за неякісну роботу;
- слабка система організації праці та заробітної плати.

Все це призводить до сприйняття застосування подібного роду мір як несправедливих, що ставлять оцінку їх роботи в залежність від побажань керівництва.

Хоча й праця в нашій країні, на відміну від високорозвинутих країн, розглядається лише як спосіб заробітку, можна припустити, що потреба у грошах буде зростати до певної межі, який залежить від рівня життя, після якого гроші стануть умовою нормального психологічного стану, збереження людської гідності. В цьому випадку в якості домінуючих можуть виступати інші групи потреб, що пов'язані з потребою у творчості, досягненню успіхів та ін. Для керівника дуже важливо вміти розпізнати потреби робітників. Потреби низького рівня повинна задовольнятися до того моменту, коли потребність наступного рівня буде більш значимою для робітника.

Одним з важливих шляхів підвищення ефективності управління трудовими ресурсами є вдосконалення організації праці, основними напрямками якого є: розширення трудових функцій, збагачення праці, виробнича ротація, застосування гнучких графіків, покращення умов праці.

Покращення умов праці – гостра проблема на сьогодні. На етапі переходу до ринку зростає значення умов праці як однієї з важливих потреб людини. Новий рівень соціальної зрілості індивіда заперечує несприятливі умови робочої середовища. Умови праці, виступаючи не тільки потребою, але й мотивом, можуть бути одночасно фактором та результатом певної продуктивності праці, а згодом й ефективністю його управління.

Стан робочого місця оцінюється щоденно при перевірці глобальної оцінки на відповідність його утримання вказаним правилам. Робітники зацікавлені в постійному утриманні робочого місця в оптимальному стані, тому що в цьому випадку збільшується преміальна частина його заробітку. Застосування такої системи дозволяє підвищити рівень культури виробництва та сприяє підвищенню продуктивності праці.

Також важливим фактором є час. Якщо людина не має достатнього часу для якісного виконання роботи, вона буде вважати, що на неї не варто витратити зусиль. Доручення роботи раніше надає робітникам значну автономію в обранні часу роботи. У нього проявляється можливість розподілу пріоритетів, планувати роботу за врахуванням своїх вподобань, а, в результаті, отримати задоволення від своєї праці.

Отже, реалізація розглянутих напрямків підвищення ефективності управління персоналом може стати довгостроковим фактором підтримання конкурентоспроможності та виживання підприємства в умовах ринкової економіки.

### ***Література***

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник.- Центр навчальної літератури, 2011.- 468 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. Посіб.- К: Знання-Прес, 2002.- 313 с.