

Гудима О. В.
кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

В сучасних умовах управління людськими ресурсами набуває системності та завершеності на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових та удосконалення існуючих методів та форм кадрової роботи.

Комплексним підходом до управління персоналом передбачається урахування організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних та інших аспектів у їхній сукупності і взаємозв'язку при визначальній ролі соціально-економічних факторів.

Системним підходом до управління персоналом передбачається урахування взаємозв'язків окремих аспектів управління кадрами і виражається у розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, створенні відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання системи роботи з персоналом.

Головним елементом усієї системи управління є персонал, який одночасно може бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Останнє являє собою основну специфічну особливість управління персоналом [1, с.55].

Сьогодні досить широко розглядається поняття «управління персоналом», оскільки найважливішою сферою діяльності підприємства є грамотне управління людськими ресурсами. Саме людські ресурси багаторазово здатні покращувати та підвищувати ефективну діяльність підприємства.

Системою управління людськими ресурсами забезпечується безперервне вдосконалення методів роботи з кадрами та використання досягнень вітчизняної та зарубіжної науки та найкращого виробничого досвіду.

Суть управління персоналом, включаючи найманих працівників, роботодавців та інших власників підприємства, полягає у встановленні організаційно-економічних, соціально-психологічних та правових відносин суб'єкта та об'єкта управління. В основі цих відносин лежать принципи, методи та форми впливу на інтереси, поведінка та діяльність працівників з метою максимального їх використання.

Стратегічна роль людських ресурсів полягає в організації, взаємодії та приведенні в рух усіх інших ресурсів підприємства, в ході чого і досягається найбільша економічна ефективність [2. с. 189].

Основним структурним підрозділом з управління людськими ресурсами на сьогоднішній день є відділ управління персоналом. Цим відділом виконується ряд функцій: прийом та звільнення працівників, організація навчання персоналу, підвищення кваліфікації працівників та їх перепідготовка. Для підвищення

кваліфікації та перепідготовки працівників нерідко на підприємствах створюються відділи підготовки кадрів чи відділи технічного навчання.

Управління людськими ресурсами обов'язково потребує наявності та культивування компетентної корпоративної культури.

Корпоративна культура має певний набір характеристик:

- відповідальність кожного співробітника та самого роботодавця один перед одним (чітко прописана у договірних відносинах);
- гнучка адаптація до умов ринку, що інтенсивно змінюються;
- мотивація та підтримка ініціативи співробітника на всіх рівнях організації, що має конкретні інструменти реалізації;
- створення та розвиток почуттів корпоративного духу у співробітниках, образу кращої організації, якою слід пишатися;
- стабільні пошуки технічних та організаційних інновацій та їхнє відкрите обговорення [3. с. 7].

Необхідно приділити більшу увагу мотивуванню працівників, бо висококваліфіковані трудові ресурси – це основний потенціал організації. Адже при дієвому управлінні людськими ресурсами можна досягти підвищення показників та ефективності виробництва в цілому.

Головною умовою управління персоналом на підприємстві є залучення та відбір співробітників бо саме від компетентності персоналу залежить ефективне функціонування підприємства.

На процес залучення та відбору персоналу впливають фактори зовнішнього (ринкові, політичні, економічні) та внутрішнього середовища (кадрова політика, імідж організації).

З метою підвищення ефективності управління людськими ресурсами пропонуємо розробку систем:

1. закріплення спеціалістів на робочих місцях
2. управління діловою кар'єрою як чинника стимулювання персоналу. [4. с. 201].

Розглянемо систему закріплення фахівців на робочих місцях, де є певні нюанси, на які повинен звернути увагу керівник.

По-перше, економічний аспект, тобто матеріальне стимулювання:

- грошове стимулювання - компенсація трудового вкладу співробітників у діяльність підприємства. Головне - справедливо оцінити працю співробітника та правильно висловити це з фінансового боку, без заподіяння шкоди співробітнику та підприємству. Крім заробітної плати, можуть бути призначені різні виплати: премії, компенсації тощо. Також існують Фонди матеріального стимулювання, які можуть змінити спрямованість матеріальних виплат. Ці Фонди утворюються за рахунок прибутку підприємства;

- не грошове стимулювання - це путівки, безкоштовне лікування та харчування, оплата транспортних витрат, направлення на навчання за рахунок підприємства. Все це якісно покращить становище співробітника та стимулюватиме його на успішне виконання своїх трудових обов'язків.

По-друге, психологічний аспект, тобто як співробітник почувається внутрішньо на робочому місці. Кожен співробітник повинен почуватися значним

елементом єдиного виробничого ланцюга підприємства. Для комфортного емоційного стану кожного співробітника необхідно застосовувати методи стимулювання, які пов'язані з прямим витрачанням коштів.

По-третє, соціальний аспект, соціальне становище співробітника у колективі підприємства. Для задоволення соціальних потреб співробітників керівництву підприємства слід проводити виробничі наради зі співробітниками, тримати їх в курсі нововведень, змін і в цілому стані справ підприємства, організовувати найкращі умови праці з можливістю спілкування в процесі їхньої трудової діяльності тощо. Якщо працівник відчувається соціально незатребуваним, то він шукатиме нову роботу, з більш лояльним керівником та колективом. Соціальна політика підприємства має мотивувати співробітника на підвищення своєї кваліфікації, виробляти і формувати внутрішньоорганізаційне навчання колективу. Грамотне ведення соціальної політики здатне вирішити багато управлінських завдань, таких як відбір та закріплення на місцях висококваліфікованих працівників, забезпечення їхньої ротації, лояльного ставлення до організації, підвищення іміджу підприємства тощо.

Важливим фактором успішної діяльності підприємства є якісне управління трудовими ресурсами. Сьогодні одним із важливих показників конкурентоспроможності, стабільності та ефективності підприємства є грамотний підбір компетентного персоналу, його розстановка та оцінка його діяльності.

Отже, система закріплення спеціаліста на робочому місці має три аспекти: економічний, психологічний та соціальний. Кожен із цих аспектів відіграє важливу роль в управлінні людськими ресурсами. З усього вищесказаного, необхідно зазначити, що система управління людськими ресурсами, у частині консультування та мотивації співробітників, надають велику допомогу керівництву для ефективного управління персоналом підприємства. Формування такої системи може зменшити старіння людських ресурсів, які так дорого коштують підприємству.

Література:

1. Касинчук М.А. Управління трудовим потенціалом підприємства / М.А. Касинчук. – Житомир: ЖДТУ, 2015. – 195 с.
2. Романова В. В. Вдосконалення управління людськими ресурсами підприємств / В. В. Романова // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. - 2012. - № 3. - С. 188-190.
3. Лаптев В. І. Сутність та роль людських ресурсів у розвитку економіки країни. Формування ринкової економіки в Україні. 2017. Вип. 37. Ч. 2. С. 3–8..
4. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л.А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №9. – С. 200–203.