

УДК 005.95:330.35

Шитікова Л.В.¹, Головатенко С.С.²

¹ канд.ekon.наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² асп. НУ «Запорізька політехніка»

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Управління як специфічний вид діяльності – об’єктивний і неминучий результат перетворення індивідуальних виробничих процесів в комбіновану суспільну працю.

Розглядаючи сутність управління, А. Файоль відмічав: «Управляти – значить передбачати, організовувати, розпоряджатися, координувати і контролювати; передбачати – тобто враховувати прийдешнє і виробляти програму дій; організовувати – тобто будувати подвійний, матеріальний і соціальний організм підприємства; розпоряджатися – тобто змушувати персонал належним чином працювати; координувати – тобто пов’язувати, об’єднувати, гармонізувати всі дії і зусилля; контролювати – тобто піклуватися про те, щоб все відбувалося згідно з установленими правилами і відданим розпорядженням» [1].

Оскільки успішний розвиток підприємства забезпечує трудова сфера, яка є найбільш важливою складовою організації, одне з головних завдань для організацій різних форм власності – пошук ефективних способів управління працею, які забезпечують активізацію людського ресурсу. Тому першочерговим стратегічним завданням підприємства в досягненні високопродуктивної праці стає створення ефективного механізму управління, який буде адекватний сучасній стадії ринкових перетворень, забезпечить трансформацію трудових ресурсів в людський капітал, який принесе дохід як працівнику, так і підприємству.

Сучасний стан підприємств потребує перегляд, оновлення, удосконалення підходів і методів щодо управління трудовими ресурсами. Складність і динаміка соціально-економічних процесів

вимагають розробки нових підходів в управлінні. Тому ефективна економічна діяльність підприємства можлива тільки при наявності сформованої та результативно працюючої системи управління.

На сучасному етапі, держава, в якій людський потенціал в кілька разів більше ніж у країн Європи, яка має унікальний родючий чорнозем, перетворилася з країни-експортера в країну-імпортера. Тому потрібно змінювати цю ситуацію, адже потенціал у України є.

Метою дослідження є формулювання сутності, обґрунтування необхідності постійного розвитку і удосконалення системи управління персоналом відповідно до завдань розвитку підприємства.

Кожне підприємство повинно розробити особливі методи, процедури, програми управління процесами, які пов'язані з людськими ресурсами. Тому побудова ефективного і динамічно функціонуючої системи управління трудовими ресурсами є проблемою вкрай актуальною і робота по його подальшому удосконаленню повинна здійснюватися постійно. Робота фахівців в цьому напрямку повинна узгодити інтереси різних груп працюючих на підприємстві, визначити рівень якості, вибрати найвагоміші складові даної проблеми та удосконалити методичні засади оцінки впливу результатів покращення механізму управління трудовими ресурсами на ефективність діяльності підприємства.

Сучасні проблеми, з якими стикаються підприємства, не можуть бути вирішені без формування системи, що побудована з урахуванням ринково орієнтованих методів, принципів, підходів, які можуть забезпечити стійкий розвиток в умовах ризику і невизначеності.

Навіть в умовах оптимізації чисельності персоналу завдання HR служби – виявити й зберегти тих співробітників, які становлять основу людського капіталу. Компанії, що регулярно проводять оцінку персоналу або атестації, завжди мають у своєму активі базу співробітників і мають можливість по актуальних параметрах вибрати тих, хто має найбільш важливі для компанії компетенції. В умовах економічного спаду більша частина компаній спрямувала свої зусилля на поліпшення фінансових показників, таких як скорочення витрат, підвищення оборотності, збільшення рентабельності. При цьому важливо не забувати, що підвищення ефективності керування персоналом у жорстких умовах кризи вимагає уваги до всіх аспектів керування. Від того, наскільки підприємству вдасться зберегти повноцінну роботу з персоналом і при цьому одержати від людського ресурсу максимальну віддачу залежить стабільність компанії і її здатність конкурувати в майбутньому

Основними принципами розвитку механізму управління трудовими ресурсами сучасних машинобудівних підприємств слід

зазначити: принцип науковості, принцип оптимальності, принцип вдосконалення, принцип структурності, принцип цілісності, принцип ієрархії, принцип модульної побудови.

Система управління підприємством включає дві підсистеми: керуюча і керована, які тісно взаємопов'язані між собою, взаємозалежні і взаємо обумовлюють одна одну. Тому управління – це процес цілеспрямованої дії керуючої системи на керовану (суб'єкта управління на об'єкт управління) для досягнення певних результатів. Оскільки управління – це дія за допомогою інформаційних команд, то в керованій системі має бути механізм, який забезпечує перетворення команд в реальні дії [2]. Управління трудовими ресурсами – це більш високий рівень роботи з людьми, яка спрямована на забезпечення ефективної зайнятості, раціонального його використання з орієнтацією на досягнення стратегічних цілей. Необхідно враховувати особисті якості працівників, їх індивідуальні і групові цілі, потреби, манери поведінки, а також систему взаємовідносин [2].

Загальновідомим є той факт, що компетенції сучасного керівника-лідера формуються через запровадження сучасних інноваційних підходів до програм підготовки і до кадрової політики у сфері зайнятості.

Таким чином, сутність управління персоналом полягає у системному, планомірно організованому впливі за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних та соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу працюючих, на створення умов для використання трудових якостей працівника в цілях забезпечення ефективного функціонування машинобудівного підприємства і всебічного розвитку зайнятих на ньому робітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Остапівський І.Є., Остапівська Т.П. Актуальність ідей Анрі Файоля в умовах сьогодення / І.Є. Остапівський, Т.П. Остапівська // Формування професійної культури керівника навчального закладу в сучасному освітньому середовищі : зб. матеріалів / укл. М. О. Сташенко. Луцьк : ВІППО. – 2015. – С. 82 – 86.
2. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Кондор. 2003. – 224 с.
3. Шандова Н. В. Розробка механізму управління стійким розвитком підприємств машинобудування / Н.В. Шандова // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 101–105.