

УДК 331.101.3

Мельник О.М.¹, Риженко О.М.²

¹ студ. гр. ФЕУ-618 НУ «Запорізька політехніка»

² канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ПОСАДИ ГОЛОВНОГО БУХГАЛТЕРА

Управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальних (особистих) [1, с.10].

Власне забезпечення максимальної відповідності інтересів підприємства та працівників, пов'язаних із професійною діяльністю, і є ціллю управління персоналом.

Для досягнення цієї цілі необхідно, по-перше, задовольнити потреби підприємства у кваліфікованих кадрах; по-друге, ефективно їх використовувати [3, с.15]. Це обумовлює необхідність виконання наступних завдань управління персоналом: підбір та наймання персоналу; оцінювання персоналу; організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу; атестація і ротація кадрів; управління оплатою праці. Мотивація персоналу; облік співробітників підприємства; організація трудових відносин на підприємстві; створення необхідних умов праці; соціальний розвиток та соціальне партнерство; кадрова безпека. Правове та інформаційне забезпечення управління [4].

На прикладі посади головного бухгалтера бачимо, що у разі правильного підбору працівника, а також періодичної його кваліфікації, керівник отримає спеціаліста, що зробить вклад в успіх компанії та не нашкодить її репутації.

У свою чергу мотивація з боку керівництва, створення комфортних умов праці допоможуть працівнику налаштуватися на ефективну діяльність.

Підприємствам для того, щоб вижити в сучасних умовах, необхідно правильно визначати свою стратегію та тактику поведінки і систематично проводити управління трудовим колективом.

Всі функції управління персоналом (організаційна, соціально-економічна та відтворювальна) на підприємстві повинні бути тісно взаємопов'язані і в сукупності становити єдиний процес управління трудовими ресурсами, метою якого ефективна трудова діяльність персоналу.

Першим кроком до успіху в мережі є те, що кожна людина в компанії має свою посадову інструкцію, з якою вони знайомляться при підписанні трудової угоди. Таким чином, співробітник із самого початку знає свої права та обов'язки і вже націлений на гарний результат.

Для компанії характерний демократичний стиль керівництва.

Відповідальність не концентрується, а розподіляється з переданими повноваженнями.

Важливо підкреслити, що в закладі панує така атмосфера, при якій виконання службових обов'язків стає привабливою справою, а досягнення при цьому успіху слугує винагородою.

Інструкції даються дружнім тоном, похвала і осуд тільки після загальної думки колективу.

В компанії немає відносин керівник-підлеглий. Позиція керівника знаходиться всередині групи, тобто керівник поводить як один із членів групи. Кожен співробітник може при ньому вільно виражати свою думку. Така атмосфера створює умови для самовираження підлеглих, в них розвивається самостійність, що сприяє сприйняттю досягнення цілей організації як особистих.

Наведене ефективне управління персоналом сприяє злагодженій роботі, завдяки якій компанія досягає високих успіхів.

Отже, ефективне управління персоналом підприємства приводить компанію до злагодженої роботи в команді та до успіху на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Виноградський М.Д. Управління персоналом. 2-ге видання /Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.

2. Денисенко М. П. Управління персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] / М. П. Денисенко, Л. В. Терещук. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/ipd_2017_7_12.pdf.

3. Криворучко О. М. Управління персоналом підприємства: навч. посібник / Криворучко О.М., Водолажська Т.О. – Х. : ХНАДУ, 2016. – 200 с.

4. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Підручник. — 2-ге вид., перероб. і доп. Затверджено МОН / За ред. О.А. Кириченка. — К., 2008. — 518 с.