

Яковенко Д.М.

магістрант

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В сучасних умовах провідна роль належить саме трудовим ресурсам, їх розглядають як один з основних капіталів, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва.

Управління персоналом – це складне соціально-економічне, інформаційне й організаційно-технологічне явище, процес діяльності, який пов'язаний із зміною якостей об'єкта управління. Управління персоналом має забезпечити ефективну взаємодію людини й організації, вміти застосовувати методи ефективного управління людьми [1, с. 34].

Головна мета управління персоналом полягає в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства.

Основними задачами, що вирішують структури по управлінню персоналом, є:

- планування потреби підприємства в трудових ресурсах;
- пошук і добір потрібних працівників;
- навчання і підвищення їхньої кваліфікації;
- управління трудовою мотивацією;
- створення умов для підвищення продуктивності праці;
- контроль за зміною статусу працівників;
- правові питання трудових відносин, тощо.

Основу формування системи управління персоналом підприємства сьогодні становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати та спрямовувати відповідно до завдань, що стоять перед організацією.

Мета концепції управління персоналом – створення системи, що ґрунтується, в основному, не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів

працівника з інтересами підприємства в досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, одержанні найвищих економічних результатів діяльності підприємства.

Основу системи управління персоналом підприємства складають:

- розробка принципів, напрямків та методів управління персоналом;
- урахування роботи з персоналом на всіх рівнях стратегічного планування підприємства;
- впровадження нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу;
- визначення та проведення скоординованої єдиної тарифної політики й оплати праці;
- розробка і застосування на підприємстві економічних стимулів і соціальних гарантій;
- розробка заходів щодо соціального партнерства [2, с. 128].

При всій різноманітності підходів до формування концепції управління персоналом важливо виділити чотири методологічні засади.

По-перше, кожне підприємство залучає потрібні для досягнення її цілей людські ресурси, тобто здійснює підбір і ранжування співробітників.

По-друге, всі без винятку підприємства проводять навчання своїх працівників, щоб пояснити суть завдань, які перед ними ставляться, узгодити їхні навички і вміння з поставленими завданнями.

По-третє, підприємства здійснюють оцінку участі кожного із працівників у досягненні існуючих перед підприємством цілей, наприклад щорічну атестацію.

По-четверте, кожне підприємство в тій або іншій формі винагороджує своїх співробітників, тобто компенсує витрати часу, енергії, інтелекту в досягненні цілей підприємства.

Управління персоналом в такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дозволяє організувати, узагальнити цілий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, врахування чинника особистості у побутовій системі управління персоналом підприємства.

Список використаних джерел

1. Бондар Н.М. Економіка підприємства: [навч. посіб.]. К.: Видавництво Аска, 2010. 400 с.
2. Виноградський М.І. Управління персоналом: [навч. посіб.]. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 500 с.