

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Досліджено особливості управління персоналом на підприємстві, проблеми управління та головні принципи управління персоналом.

Ключові слова: управління, персонал, колектив, підприємство, організація.

Abstract

The peculiarities of personnel management at the enterprise, management problems and main principles of personnel management are investigated.

Keywords: management, personnel, collective, enterprise, organization.

Вступ

Вирішальним чинником стабільного і тривалого функціонування різноманітних організацій є високоякісний менеджмент та управління персоналом зокрема. Людський чинник стає головним фактором виробництва, а витрати на розвиток персоналу вважаються найважливішими інвестиціями підприємств. Сучасне підприємство прагне максимально ефективно використовувати потенціал своїх працівників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі співробітників на робочому місці та інтенсивного розвитку їхнього потенціалу.

Управління персоналом посідає чільне місце в системі управління організації. Це є один із найважливіших факторів в економіці, будь-яка організація не може існувати без людей, згуртованого колективу. На керівнику лежить велика відповідальність за продуктивність підприємства. Адже менеджмент (від англ. to manage – управляти) – це вміння досягати поставлених цілей, виконуючи певні завдання із використанням праці, інтелекту і мотивів поведінки інших людей.[1]

Метою дослідження є аналіз особливостей управління персоналом на підприємстві, вивчення основних завдань управління в організації та висвітлено проблеми управління персоналом підприємства.

Результати дослідження

За результатами дослідження, можна сказати, що управління персоналом є невід'ємною частиною введення бізнесу та загалом роботи на підприємстві. Люди це головний фактор в організації, без згуртованого колективу діяльність підприємства неефективна, навіть, якщо будуть використовуватись найпрогресивніші та найсучасніші технології.

Конкурентоспроможність підприємства значною мірою залежить від переваг персоналу, які виявляються в двох основних аспектах, таких як висока кваліфікація кадрів (передові знання та інтелектуальний капітал, прагнення до знань та вдосконалення, висока мотивація персоналу, ефективні стимули для напруженої, якісної трудової діяльності); навички та досвід персоналу, які забезпечують зниження рівня браку та собівартості продукції на основі використання традицій першокласного обслуговування, неповторного стилю реклами та просування товарів (послуг) Менеджмент персоналу в сучасних умовах є одним з найвпливовіших інструментів формування конкурентоспроможності, фінансової незалежності та розвитку підприємства. Саме тому нині виникає гостра необхідність розроблення та впровадження таких управлінських важелів, які могли б відповідати вимогам ринкової економіки.[2]

Професійне становлення і розвиток керівника пов'язані із зростанням його комунікативних можливостей, розкриттям комунікативного потенціалу. Очевидним є факт, що люди усі різні, тому дійсно хороший управлінець повинен знайти підхід до кожного з підлеглих. Так, як менеджмент – це робота, в першу чергу, з людьми, то психологія спілкування є значущим елементом в сфері

управлінських відносин. За своєю діяльністю управлінець повинен заохочувати людей до роботи, знаходити інтереси, бути дружнім, комунікабельним, розуміти людей, симпатизувати їм. Також успішний керівник повинен вміти підлаштовуватись в деяких моментах, оперативно мислити та діяти. Під час спілкування з персоналом керівник повинен чітко, зрозуміло висловлюватись, підтримувати зв'язок, контролювати своє мовлення, настрій, дії, правильно виражати думки, почуття. Також використовувати різноманітні засоби впливу, постійно вдосконалювати та працювати над своїм мовленням.[3]

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються сучасні вітчизняні підприємства при управлінні персоналом є:

- підбір і формування кадрів з сучасним економічним мисленням;
- забезпечення ефективності праці працівників;
- збереження сприятливого клімату в колективі і т. д.

Досить ефективним засобом подолання зазначених проблем є проведення бесід з персоналом, надання можливості на удосконалення, самореалізацію та підвищення кваліфікації працівників, відзначення преміями та грамотами працівників, що стимулює до більш продуктивної праці. Можна проводити анонімне анкетування серед працівників для виявлення основних проблем організації.

Для управлінця дуже важливим завданням є правильно та розумно сформулювати колектив, адже колектив – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальних цілей, а досягнення мети в організації стоїть на першому місці. Трудовий колектив повинен максимально ефективно взаємодіяти між собою, обмінюватися постійно інформацією, бути на одній хвилі з керівником, бути згуртованим, організованим, навченим розуміти один одного, лише тоді підприємство досягне успіху. Для створення такого колективу керівник повинен вміти ефективно підбирати персонал та створювати в ньому сприятливий клімат, підтримувати професійний розвиток працівників, аналізувати методи роботи та постійно їх вдосконалювати, раціонально використовувати робочий час. Працівники повинні сприймати колективні задачі як особисті, тоді утворюється ідейна єдність та продуктивна співпраця. Отже, в колективі повинна панувати повага, взаємодопомога, спільне бажання досягнення цілей організації та відсутність антипатій. [4]

Виділяють такі основні завдання управління персоналом підприємства:

- Допомога підприємству в досягненні його мети та цілей;
- Забезпечення підприємства висококваліфікованими працівниками;
- Продуктивне використання здібностей співробітників;
- Надання мотивацій персоналу;
- Організація підвищення кваліфікації працівникам;
- Розробка стратегій організації, планування, контроль роботи;
- Забезпечення сприятливого психологічного клімату в організації;
- Забезпечення підлеглих гідною заробітною платою, відпустками, преміями.

Висновки

Важливими напрямками в управлінні персоналом є: забезпечення ефективної кадрової політики, створення належних умов праці, формування ефективної організаційної структури підприємства, забезпечення навчання та підвищення кваліфікації персоналу, задоволення потреб персоналу, вибір системи оплати праці, оцінка та контроль діяльності персоналу.

Отже, досягнення високого рівня управління персоналом є вкрай необхідним для ефективного функціонування будь-якої організації, оскільки це впливає на конкурентоспроможність підприємства на ринку та його прибутковість.

Список використаних джерел:

1. Азарова А. О. Управління персоналом / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І.В. Романець – Вінниця: ВНТУ, 2014. – 272 с.
2. Смирнова І.І. Основні аспекти управління персоналом в сучасних економічних умовах України / І.І. Смирнова І.І., Д.В. Шевяков, В.С. Курченко // Економіка і суспільство. – 2018. – № 19. – С.622-627. Режим доступу: [http:// www.economyandsociety.in.ua/journal/19_ukr/97.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/19_ukr/97.pdf)

3. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування: навч. посібн. / І.М. Цимбалюк. – Київ: ВД „Професіонал”, 2004. – 303 с.
4. О.М. Криворучко. Управління персоналом підприємства / О.М. Криворучко, Т.О. Водолажська. – Харків: ХНАДУ, 2016. – 182 с.

Руда Лілія Петрівна - к.е.н, доцент кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, email: rudalist_ok@ukr.net

Гавура Каріна Володимирівна – студентка групи МВКД-18б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, karinaahawura@gmail.com.

Ruda Lillia Petrivna - PhD, Assistant Professor of the Department of the Business economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: rudalist_ok@ukr.net

Gavura Karina Volodymyrivna - student of MVKD-18b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, karinaahawura@gmail.com.