

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

Проаналізовано сучасні проблеми в системі управління персоналом, запропоновано шляхи їх подолання, проведено порівняльний аналіз.

Ключові слова: Управління персоналом, підприємство, персонал, кадровий потенціал.

Abstract

There has been analyzed the current problems in the personnel management system, the ways to overcome them, a comparative analysis is carried out.

Keywords: human resources management, enterprise staff, human resources.

Вступ

Найціннішим ресурсом організації є персонал. Ефективна робота співробітників підвищує конкурентоспроможність і прибутковість організації. Вирішення питань управління персоналом є одним з найбільш пріоритетних для більшості вітчизняних підприємств. Тому дуже важливо побудувати ефективну систему управління цим надважливим ресурсом на основі окремих напрямків досліджень теорії та практики менеджменту.

Результати дослідження

Під поняттям «управління персоналом» розуміють сукупність взаємопов'язаних прийомів, форм, методів організації роботи з персоналом, які ведуться від імені керівного складу організації та спрямовані на забезпечення умов для ефективного і найбільш повного використання інтелектуальних та фізичних можливостей працівника й націлені на підвищення ефективної роботи організації.

Суб'єктом управління персоналом виступає менеджер або працівник апарату управління, який безпосередньо здійснює розробку і реалізацію управлінських рішень. Об'єктом управління персоналом працівники чи колективи підприємства (організації) на який направлено процес управління.

Початковим етапом проектування і формування системи управління персоналом організації є формулювання цілей цієї системи. Для різних організацій цілі системи управління персоналом варіюються залежно від характеру діяльності організації, обсягів виробництва та стратегічних завдань, які ця організація ставить перед собою. Л. Іванова-Швець виділяє наступні цілі системи управління персоналом підприємства [1]:

- забезпечення організації персоналом та його ефективне використання, професійний і соціальний розвиток;
- розробка стратегії управління персоналом, прогнозування і перспективне планування персоналу, побудова системи мотивації і соціальною забезпечення персоналу;
- реалізація нових вимог до фахівців і робочих місць, потреби підприємства в нових фахівцях і посадах, аналіз динаміки розвитку персоналу, аналіз якості життя, аналіз індивідуальних типів розвитку персоналу, планування соціального розвитку персоналу.

Успішне досягнення поставлених цілей вимагає вирішення таких задач, як:

- забезпечення потреби підприємства в робочій силі в необхідних обсягах і необхідної кваліфікації;
- досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційної і технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудовою потенціалу;
- повне і ефективне використання потенціалу працівника і виробничого колективу в цілому.

М. Лазарева та Л. Писарева, в свою чергу, виділяють такі завдання системи управління персоналом, як підвищення рівня задоволеності працею всіх категорій персоналу та забезпечення високого рівня життя працівників, які вважають роботу в фірмі бажаною [2].

Аналізуючи наведені цілі, завдання та функції, які властиві системі управління персоналом підприємства, можна сказати, що все це значно впливає на економічний стан підприємства, на його конкурентоспроможність, забезпеченість персоналом і ефектне його використання, задоволення потреб та інтересів працівників. У кінцевому підсумку значимість системи управління персоналом для економічного стану підприємства очевидна [3].

Узагальнення досвіду зарубіжних і вітчизняних організацій дозволяє сформулювати також головну мету системи управління персоналом як забезпечення організації кваліфікованими кадрами, здатними покращити її економічні результати діяльності.

Система управління персоналом підприємства має складну структуру. Більшість авторів виділяють наступні підсистеми, що входять в управління персоналом: планування персоналу, найм персоналу, навчання і розвиток персоналу.[4]

Підсистема планування персоналу включає в себе розробку кадрової політики і стратегію управління персоналом, розвиток кадрового потенціалу організації і ринку праці; організацію кадрового планування та прогнозування потреби в персоналі; підтримання взаємозв'язків із зовнішніми джерелами, забезпечення організації кадрами.

Підсистема найму і обліку персоналу включає організацію набору і відбору кандидатів на вакантну посаду; прийом персоналу, облік прийому, переміщень та звільнень персоналу; управління зайнятістю, документаційне забезпечення системи управління персоналом.

Підсистема оцінки навчання і розвитку персоналу включає здійснення навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, введення в посаду і адаптацію нових працівників; організацію і проведення заходів з оцінки персоналу; управління розвитком кар'єри.

Для кожної організації дані процедури мають індивідуальний характер, також при виборі системи оцінки персоналу особлива увага звертається на її відповідність іншим процесам управління персоналом – планування кар'єри, професійного навчання, уникнення протиріч і конфліктів.

Підсистема мотивації персоналу включає нормування трудового процесу і тарифікацію оплати праці, зокрема, розробку систем матеріального і нематеріального стимулювання, застосування методів морального заохочення персоналу.

Висновки

Отже, з метою підвищення ефективності управління персоналом застосовуються різні групи методи: адміністративні, економічні та соціально-психологічні, які, на думку автора, є взаємодоповнюючими. Найбільший ефект і якість системи управління персоналом буде досягнуто у разі застосування цих методів в комплексі.

Створення ефективної системи управління персоналом дозволить забезпечити організацію професійними кадрами, налагодити їх ефективне використання і подальший розвиток самої організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Іванова-Швец Л. Управление персоналом / Л. Іванова-Швец. – М.: ЕАОИ, 2008. – 200 с.
2. Лазарева М. Анализ системы управления персоналом предприятия / М. Лазарева, Л. Писарева // Управление персоналом: современные кадровые технологии в организациях: Материалы I республиканской научно-практической конференции. – 2007. – № 1. – С. 115-116.
3. Горбатова М. Методы управления персоналом/ М. Горбатова. – Кемерово: Юнити, 2008. – 155с.
4. Маслов Е. Управление персоналом предприятия / Е. Маслов. - М.: Проспект, 2010. – 312 с.

Роман Євгенійович Супрунов – аспірант кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: rocknroll2418@gmail.com

Науковий керівник: **Зянько Віталій Володимирович** – д-р екон. наук, професор, завідувач

кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Suprunov Roman Y.- Postgraduate Student, Department of finance and innovation management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: rocknroll2418@gmail.com

Supervisor: ***Zyanko Vitaliy V.*** — Dr. Sc. (Eng.), Professor, Head of the Chair of Finance and innovation management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.