

4. Кальченко А.Г Основи логістики. Навчальний посібник для студентів екон. Спец. К.: Знання, 1999. 240 с.

Антименюк Ангеліна
Студентка 3 курсу спеціальності «Менеджмент»,
Науковий керівник: **Покотильська Н.В.**,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець – Подільський

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: СУТЬ, ЗАВДАННЯ, ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Перші, традиційно, пов'язуються з забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні - як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані - як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а і в більш широкому контексті й пов'язується з такими поняттями особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю у трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці [1].

Управління персоналом - це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи. Як суб'єкт управління виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом.

Отже, управління персоналом — це цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами. Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних, організаційно економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом [2].

Роль кадрового менеджменту в сучасних умовах набуває все більш визначає характер для досягнення успіху в бізнесі. Основним принципом управління персоналом або навіть головною умовою є самооцінка і самоорганізація. Слід розуміти, що самоорганізація і хороша самооцінка це не зовсім ті речі, коли в особі тих, що оточують необхідно виглядати організованим. Гарна самоорганізація дозволяє зрозуміти, наскільки ефективно функціонує управлінець і чи виправдовує практичними досягненнями з визнанням оточуючих його самооцінка. Проведення роботи по самоорганізації слід з самооцінки. Як показує практика, занижена самооцінка веде до занепаду ініціативи менеджера, а піднесена, навпаки, тільки до зайвої самовпевненості. Тим самим цей принцип управління персоналом передбачає створення адекватної системи самооцінки. Основною складністю в досягненні цієї мети є визначення значимості і якості виконуваних функцій менеджера, від цього прямо залежить, як ефективно будуть вноситися корективи в процес самоорганізації.

Інший принцип управління персоналом припускає організацію роботи підлеглих. Керівник, як правило, має три засобами для досягнення мети, які тісно пов'язані між собою, мова йде про ідеї, персонал та гроші. Наприклад, персонал та ідеї повинна бути ключем до отримання грошей, які необхідні як на оплату персоналу, так і на реалізацію нових ідей. Головною умовою при вирішенні даного завдання є ефективна організація роботи підлеглих. Мета

можна досягти різними способами, але підходи можна охарактеризувати двома складовими: поставлена задача має бути оперативно і хвилиною мірою виконана, а організація роботи повинна супроводжуватися збереженням стимулу і бажання працювати в даній компанії. При цьому у менеджера залишається достатньо часу для обдумування нових ідей [3].

Головною метою системи управління персоналом є забезпечення ефективності роботи з організації людських ресурсів та усунення недоліків за такими критеріями: виконавчість, задоволеність працівників, довгострокова відсутність, прогули, плинність, кількість конфліктів, кількість скарг, кількість нещасних випадків, стабільність.

За кожним з критеріїв повинні досягатись визначені цілі.

Для того, щоб організація ефективно працювала необхідно мати три вирішальних елементи:

- завдань і стратегію її виконання;
- організаційну структуру;
- систему управління персоналом [4].

Завдання менеджменту персоналом в організації полягає у тому, щоб зосередити інтереси працівника на споживачу, а не на начальнику, на прибутку, а не на розбазарюванні коштів, на ініціатору, а не на бездумному виконавцю; перейти до соціальних норм, не забуваючи про мораль. Переважаючими факторами повинні бути культура організації і ринкові взаємовідносини [5].

Отже, сучасний бізнес передовсім базується на управлінні. Якщо люди – це основа виробництва, то управління ними відіграє головну роль в діяльності підприємства. Як організує керівник управління персоналом, так і буде працювати підприємство. Ефективне управління приведе до бажаних успіхів та до досягнення головної місії підприємства – це максимальне отримання прибутку. Структура системи управління персоналом залежить від масштабів організації, її територіального розташування, характеру діяльності і інших факторів [6]. У малих і середніх фірмах одна підсистема може

виконувати функції декількох функціональних підсистем, при різних умовах одні підсистеми можуть бути ліквідовані, змінені, перетворені.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. К.: Професіонал, 2006.

2. Менеджмент персоналу: навч. посіб. [для студентів екон. спец. ВНЗ] / З. О. Коваль. Нац. ун-т «Львів. політехніка». Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2014.

3. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник. Київ: Знання, 2006.

4. Покотильська Н. В., Деренко О. М. Особливості мотивації та оплати праці в аграрних підприємствах Хмельницької області. Збірник наукових праць Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друк-Сервіс», 2012. Випуск 20. Том 2. С. 240-243.

5. Покотильська Н. В. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Менеджмент і адміністрування» (модуль 2. «Менеджмент») для студентів навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів за галуззю знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент». Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2013. 91 с.

6. Покотильська Н. В. Персонал та його роль в діяльності аграрних підприємств. Актуальні проблеми управління та адміністрування: теоретичні і практичні аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції науковців, аспірантів та студентів 10 листопада 2016 р. Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2016. С. 36-38.