

Авксентієв Андрій,
Здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**
канд.екон.наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет
м. Кам'янець-Подільський

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал є головною ланкою виробничого процесу на підприємстві. Якими б не були новітні технології, інноваційні ідеї, вони ніколи не будуть ефективними, приносити максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів. При цьому управління персоналом є достатньо складним процесом, адже люди наділені інтелектом, здатністю мислити. Вони постійно розвивають між собою взаємовідносини, які впливають на продуктивність праці, виробництво, соціально-психологічний клімат підприємства. Управління персоналом повинне відповідати методам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників, забезпечувати дотримання правил при формуванні, стабілізації і використанні людських ресурсів.

Під управлінням персоналом ми розуміємо цілеспрямований вплив на людину як носія здатності до праці з метою одержання більшого результату від її діяльності, більшої гуманізації здійснюваних на підприємстві заходів технічного прогресу як умови кращого використання техніки, орієнтації організації виробництва і праці на можливості людини, її інтереси[1].

Формування ефективного управління персоналом на підприємстві – важлива задача керівництва, вирішення якої дозволить підвищити ефективність діяльності всіх категорій персоналу. Тому розробка відповідної кадрової політики повинна починатися з планування персоналу, яке вважається одним з найголовніших елементів, що її визначають у межах існуючої стратегії підприємства[2].

Першим кроком до досягнення поставлених цілей є підбір персоналу. Існує декілька підходів до підбору кадрів на підприємстві. Серед них найбільш розповсюдженими є самостійне наймання персоналу та звернення до агентств і служб зайнятості [3]. Кадрова політика з підбору персоналу полягає у визначенні принципів прийому на роботу, кількості працівників, необхідних для якісного виконання заданих функцій, методології закріплення і професійного розвитку персоналу.

Другим кроком є завдання керівника створити якомога сприятливіші відносини між підлеглим персоналом, знайти саме такі методи та підходи, які сприятимуть більш ефективній роботі. Персонал необхідно зацікавити, створити для них такі умови, за яких у кожного працівника буде бажання працювати плідно і з натхненням. Можливе використання таких форм заохочень як безкоштовні обіди, надання медичних послуг, організація відпочинку за рахунок підприємства дозволять підвищити мотивацію працівників. Також важливим є створення умов для кар'єрного росту [4].

Один з найбільш ефективних способів збільшити внесок людей в роботу підприємства полягає у наданні допомоги їх професійному розвитку. До такого розвитку можна віднести навчання за рахунок підприємства, курси для підвищення кваліфікації, виконання додаткових завдань [5].

Провідний управлінський досвід свідчить про те, що стержнем, навколо якого формується колектив, є організаційна культура. Вона допомагає дотримуватися встановлених правил і рахуватися з нормами трудової діяльності. Це сприяє формуванню «здорового» психологічного клімату в колективі. Злагода між працівниками дозволяє впроваджувати управлінські рішення швидше і легше. До того ж, чим вищий рівень організаційної культури, тим вищий імідж і конкурентоспроможність підприємства.

У зв'язку з цим, формування і розвиток організаційної культури підприємства безпосередньо залежить, від знань, умінь, здібностей і таланту керівника, широти його повноважень, а також від рівня розвитку

підприємства в цілому, його потенціалу та наявних можливостей для його реалізації[6].

Щоб запобігти різного роду конфліктам в трудовому колективі, на підприємстві доцільно розробити заходи для одержання інформації щодо психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеністю кожного працівника роботою, умовами праці, відпочинку, рівнем заробітної плати. Для цього, на нашу думку, найкраще підходять такі методи як опитування, анкетування, бесіди (групові та колективні). Отже, одним із факторів, що сприяє зменшенню проблем при управлінні персоналом, є систематичний аналіз складу і структури персоналу на підприємстві, моніторинг його кар'єрних прагнень і потреб у самоствердженні.

Зважаючи на це, сучасна система управління персоналом повинна бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємства, його довгострокового розвитку, виходу на максимальний рівень прибутку.

Для удосконалення системи управління персоналом ми пропонуємо такі заходи, як:

- розвиток у персоналу почуття причетності до справ підприємства;
- залучення персоналу у спільну діяльність на благо підприємства;
- підтримка індивідуальної ініціативи працівника;
- надання допомоги персоналу в досягненні особистого успіху;
- створення атмосфери єдності керівництва і персоналу підприємства;

Керівник підприємства повинен цікавитися і брати участь не тільки в робочих моментах, але і в особистому житті своїх підлеглих (привітання персоналу з сімейними, трудовими святами, подіями). Це буде великим поштовхом у зміцненні організаційної культури, яка у майбутньому принесе позитивні результати.

Отже, управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівника, спеціалістів структурних підрозділів, менеджерів, яка включає в себе розробку принципів, методів, моделей, стратегій управління. Успішність управління персоналом визначається ефективністю використання трудових ресурсів для

реалізації поставлених перед ними цілей, комплексним баченням проблем і цілісним підходом до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства. Для того, щоб створити дієву систему управління персоналом на підприємстві, кожному підприємству необхідно розробити організаційну філософію управління персоналом, виходячи із власного досвіду роботи зі своїми працівниками, а також запозичати практику провідних вітчизняних та світових компаній.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. Дніпро, 2019. Т.2. С.354-358.
2. Лаврук О.С. Кадрове планування в системі управління персоналом. ECONOMIC AND LAW PARADIGM OF MODERN SOCIETY, 2016. №1. С.118-123.
3. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами. Персонал. 2009. №1. С. 53-57.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник. 2-е вид., переробл. і доп. К.: Кондор, 2006. 308 с.
5. Балабанова Л.В., Сардак О.В.. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ :ВД «Професіонал», 2011. 468 с.
6. Лаврук О.С. Концептуальні підходи до розвитку організаційної культури підприємства. Професійний менеджмент у сучасних умовах розвитку ринку : Матеріали доповідей VIII науково-практичної конференції з міжнародною участю (1 листопада 2019 р.). Хмельницький : Монограф. 2019. С. 250-253.