

Ілля Шимілін

студент 1стн курсу спеціальності 141«Електроенергетика,
електротехніка та електромеханіка»

Науковий керівник: **Н. А. Марчук,**

канд. фіз.-мат. наук, доцент, асистент кафедри

математичних дисциплін, інформатики і моделювання,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

ПРОБЛЕМА ПІДБОРУ КАДРІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальною проблемою в управлінні персоналом в сучасних умовах є принцип підбору і розставлення кадрів по їх особистих і ділових якостях, що передбачає:

- забезпечення умов для постійного підвищення ділової кваліфікації персоналу;
- чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника;
- ротацію кадрів;
- поєднання досвідчених працівників з молодими кадрами;
- забезпечення умов для професійного і посадового просування кадрів на основі обґрунтованих критеріїв оцінки їхньої діяльності та особистих якостей;
- поєднання довіри до кадрів з перевіркою виконання ними робочих завдань [1].

Управління персоналом здійснюється в процесі виконання певних цілеспрямованих дій і передбачає такі основні етапи і функції:

- визначення цілей і основних напрямків роботи з персоналом;
- визначення засобів, форм і методів досягнення цілей;
- організація роботи щодо виконання прийнятих рішень;
- контроль виконання запланованих заходів;
- координація розроблених заходів [2; с. 283].

Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом є:

- підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням;
- забезпечення ефективності праці працівників;
- збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших [2; с. 293].

В даній ситуації завдання керівника полягає в тому, щоб створити якомога продуктивніші відносини з персоналом, знайти саме такі методи та підходи, які сприятимуть більш ефективній роботі. Персонал потрібно заохотити, створити такі умови, за яких у кожного працівника буде бажання працювати плідно і з натхненням. При цьому досить важливу роль відіграє працездатність працівників, їх кваліфікованість. Використання таких форм заохочень як безкоштовні обіди, надання медичних послуг, організація відпочинку за рахунок підприємства (путівки) дозволять підвищити мотивацію працівників.

У сучасних умовах основним завданням управління персоналом є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку навиків працівників та стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня. Тому працівники підприємства постійно повинні намагатися підвищувати свій культурний і освітній рівень. Це може виражатися в безперервному підвищенні свого професіоналізму і розвитку особистих культурних переваг. Ефективне управління персоналом здійснюється на основі певних принципів. Н.І. Ситник в своєму навчальному посібнику виділяє такі принципи управління персоналом:

1) цілеспрямованість – будь-який процес управління зорієнтований на досягнення конкретних бізнес-цілей організації. Відсутність чітко сформульованих цілей позбавляє роботу з персоналом спрямованості і значно знижує її ефективність;

2) системність – всі дії стосовно персоналу повинні мати концептуальну єдність. Програми, процедури, практичні інструменти управління персоналом, які

використовуються в різних сферах (або на різних рівнях) управління персоналом повинні становити єдину взаємопов'язану систему і не суперечити один одному;

3) науковість – суб'єкти управління повинні використовувати науково обґрунтовані методи в процесі управління персоналом. Якщо говорити про фахівців підрозділу з управління персоналом, це стосується найперше вибору практичного інструментарію, який використовують для діагностики особистості (за відбирання персоналу, оцінки потенціалу розвитку, створення кадрового резерву). Вибір методик повинен задовольняти низку критеріїв. Застосування методик, які не мають під собою наукового підґрунтя (наприклад, недостатньо обґрунтованих психологічних тестів) в кращому випадку призведе до марної трати часу, в гіршому може призвести до серйозних конфліктів чи помилок, які можуть немало коштувати організації;

4) оптимальність – означає, що в процесі управління персоналом (як і в будь-якій сфері управління) не можна прагнути отримати результат від працівників будь-якою ціною. Потрібно знаходити певний баланс між результатом і затратами на його досягнення;

5) послідовність процесу управління – цей принцип означає, що вибрані процедури і методи управління, встановлені правила і норми взаємовідносин в організації мають не суперечити один одному, мають бути єдиними для всіх членів колективу і незмінними, якщо для цього не має серйозних підстав.

Нелогічність та непослідовність застосованих заходів, різні стандарти по відношенню до працівників однієї професійної групи або невиправдані зміни “правил гри” в управлінні дезорієнтують людей, вносять розлад у колектив, знижують керованість персоналу як об'єкта управління;

6) баланс повноважень і відповідальності – має дотримуватися на всіх рівнях організації, від керівництва до рядового працівника. Згідно з цим принципом кожний працівник повинен нести відповідальність за ті операції чи процеси, які перебуватимуть у сфері його впливу і контролю;

7) поєднання особистих і колективних інтересів з інтересами організації виявляється в тому, що, прагнучи досягнути своїх цілей, організація не забуває про

інтереси, потреби та цілі окремих працівників і підрозділів та робить все можливе для уникнення конфлікту інтересів. Наприклад, збільшення навантаження без відповідної компенсації працівники можуть сприйняти як “експлуатацію” і реакція на це буде негативною. Тому застосування ненормованого робочого дня в пікові періоди роботи організації повинно компенсуватися за рахунок надання додаткової матеріальної винагороди, додаткових соціальних пільг чи вільного часу.

Організації, яким вдається досягати балансу інтересів різних сторін, мають високомотивований, лояльний персонал, який свідомо прагне до виконання поставлених перед ним цілей і працює з високою віддачею;

8) дотримання морально-етичних норм є обов’язковим у відношеннях між організацією і працівниками. Нечесність, брехня, маніпуляції, мотивація до дій, які суперечать прийнятим в суспільстві моральним цінностям і нормам, є неприпустимими і швидко призводять до втрати довіри та поваги до керівництва, без яких управління стає неможливим. [2; с. 301] За умов сучасної жорсткої ринкової конкуренції успішна діяльність підприємства залежить від творчої активності робітників. Тому, одним з головних завдань менеджера є мотивація персоналу. Більшість науковців вважають, що механізми стимулювання працівників є складними системами впливу керівництва організації на працівників, що безпосередньо передбачають взаємодію керівника і працівника.

Сьогодні механізм мотивації праці в Україні залишається застарілим і неефективним, він не відповідає потребам сьогодення, стратегічним завданням соціально-економічного розвитку держави.

Система мотивації персоналу повинна будуватися на всебічному вивченні та врахуванні потреб робітників. Мотивування працівників використовується для забезпечення певної активності та спрямованості дій персоналу. Побудова ефективного механізму мотивації дуже складна справа, тому що існує величезна кількість людських потреб та засобів їх задоволення. Способи мотивації, які дають ефект у певних умовах стосовно одних людей, можуть зовсім не підходити для інших. Тому зрозуміло, що не існує якоїсь універсальної системи мотивації. Кожен суб’єкт господарювання повинен розробити свою систему мотивації, або ж внести

зміни у прийнятті, так би мовити адаптувати її для себе. Отже, проблеми управління персоналом в їх системному, організаційному зв'язку ще не є належно осмислені. Управління персоналом як науковий напрямок і сфера практичної діяльності в державі тільки проходять етап свого становлення.

Список використаних джерел

1. Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>
2. Ситник Н.І. Управління персоналом. Київ : Інкос, 2009. 472 с.
3. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. URL: <http://www.social.org.ua/activity/profilactika>.
4. Коваль Н.В., Корженівська Н.Л. Особливості формування і використання трудових ресурсів аграрних підприємств. *Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. Економічні науки*. Вип. 1 (28), 2015. Ч. 4. С. 35-38.
5. Білик Т. Л. Використання матеріального стимулювання в управлінні персоналом агропромислових підприємств. *Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету*. 2013. Випуск 21. С. 335-338.
6. Білик Т. Л. Особливості діяльності та управління персоналом малих агропромислових підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. Випуск 6. – Хмельницький, 2015. С. 187-192.