

Бившева Л.О., Кондратенко О.О., Квас О.Е., Світленко Г.В.

Донбаська державна машинобудівна академія

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ефективне управління персоналом висунулося в число практичних завдань та чинників економічного успіху. Воно покликане забезпечити сприятливе середовище, в якому реалізується трудовий потенціал, розвиваються особисті здібності, люди отримують задоволення від виконаної роботи і громадське визнання своїх досягнень. Деякі роботи, що зачіпають окремі функції управління персоналом, таких авторів як: Єгоршин О.П., Одегов Ю.Г., Зайцева Т.В., Базаров Т.Ю., Ветлужських О.М., дають підставу вважати, що в області підготовки та управління персоналом є ціла низка проблем. Деякі зарубіжні теорії та моделі не завжди повністю застосовні в українській дійсності, найчастіше потрібна їх серйозна адаптація. Тим не менш, в якості прикладу зарубіжної літератури, яка використовувалася при дослідженнях, можна виділити роботи таких авторів як: Мескон М.Х., Хедуорі Ф., Друкер П., Армстронг М., Берн Е., Стаут Л.У., Кіркпатрік Д.Л., Флемхольц Е. та ін. Великий вклад в управління персоналом вніс Кібанов А.Я. В своїх роботах він розглядав актуальні проблеми управління персоналом на підприємствах і в організаціях. Також системи роботи з персоналом у взаємозв'язку кадрової політики, підбору, оцінки, розстановки, адаптації і навчання персоналу. Викладено нові підходи до організації роботи з персоналом на основі розробки філософії організації та структури персоналу, регламентації та наукової організації праці, основи теорії лідерства і формування колективу. Висвітлено важливі питання мотивації і потреб, систем оплати праці, методів управління персоналом і оцінки ефективності роботи персоналу в умовах ринкової економіки і демократизації суспільства.

Таким чином, тему уявлення про управління персоналом, як про складну систему, з безліччю її елементів, що впливають один на одного в сучасних моделях управління, незалежно від їх спрямування, не можна назвати детально відпрацьованою, оскільки в існуючих публікаціях відсутній цілісний підхід до вивчення взаємозалежності окремих функцій управління персоналом.

Персонал – основна одиниця організаційно-економічного механізму підприємства; працівники підприємства зі складним комплексом економічних, соціальних, психологічних якостей, а також професійно-кваліфікаційними, статевими, віковими та іншими характеристиками. Кадрове забезпечення підприємства – здатність підприємства до реалізації потреб у людських ресурсах шляхом проведення низки заходів з метою досягнення в певних умовах намічених результатів. Управління персоналом підприємства – цілеспрямована діяльність керівництва підприємства, керівників й спеціалістів підрозділів системи управління персоналом на інтереси, поведінку й діяльність працівників з метою максимального використання їх потенціалу при виконанні трудових функцій. Система управління персоналом є реалізатором функцій управління персоналом та являє собою сукупність ув'язаних, погоджених методів й засобів управління персоналом підприємства, які покликані упорядкувати, організувати й направити діяльність персоналу на досягнення мети. Система управління персоналом передбачає формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних й горизонтальних функціональних взаємозв'язків керівників й спеціалістів у процесі обґрунтування, розробки, прийняття й реалізації управлінських рішень. Головною метою системи управління персоналом є кадрове забезпечення підприємства, ефективне використання кадрів, а також їх професійний й соціальний розвиток. Розробка й впровадження системи управління персоналом на підприємстві припускає існування сформульованої місії підприємства, на підставі якої зафіксовані його цілі й цінності. Також необхідний єдиний корпоративний

стандарт робочої поведінки персоналу (кодекс корпоративної поведінки), завдяки якому будуть досягатися поставлені цілі з одночасним прямуванням цінностям, або, іншими словами, необхідна філософія управління кадрами, яка інтегрована у філософію підприємства.

Основними напрямками діяльності підсистеми управління персоналом є:

- стратегічне управління персоналом та кадровою політикою; управління плануванням персоналу; управління наймом, підбором та залученням персоналу; - управління трудовими відносинами; управління умовами праці; управління розвитком персоналу; управління мотивацією персоналу; - управління соціальним розвитком; управління розвитком організаційних структур управління; управління правовим, інформаційним забезпеченням системи управління персоналом.

Кадрове забезпечення, інтегруючись у кадрову політику, охоплює низку її найважливіших складових – залучення, відбір та наймання персоналу; підбір та розміщення персоналу; професійну орієнтацію та адаптацію персоналу; мотивацію та стимулювання персоналу; професійне навчання, атестацію персоналу та просування по службі; управління діловою кар'єрою персоналу, а отже спричиняє активний вплив на систему управління підприємством та на підприємство в цілому, бо надає підприємству основну умову його сучасного функціонування – конкурентоздатний кадровий потенціал з високим рівнем професіоналізму та компетентності, особистісних якостей, працівників з інноваційним та мотиваційним механізмом. Система управління персоналом дозволяє підприємству чітко реагувати на події у зовнішньому середовищі, обирати такі варіанти поведінки, які б узгоджували його економічні процеси з вимогами господарського механізму країни. Від злагодженої роботи системи управління персоналом з іншими функціональними підсистемами, грамотної реалізації кадрової політики та процесу кадрового забезпечення залежить успішна діяльність підприємства.