

Миронюк А. Особливості та напрямки управління персоналом підприємств у сучасних умовах / Сучасні технології менеджменту: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (7 листопада 2018 р.) / Відп. ред. проф. Л. М. Черчик. - Луцьк, 2018. - с.112-113.

Миронюк Анастасія Віталіївна
студент факультету економіки та управління
Східноєвропейського національного
університету імені Лесі Українки
Борисюк Олена Володимирівна
доцент Східноєвропейського національного
університету імені Лесі Українки

УДК 331.103

ОСОБЛИВОСТІ ТА НАПРЯМКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах розвитку ринкової економіки України ефективне функціонування підприємства перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості його кадрового потенціалу, відповідності роботи з персоналом сучасним вимогам, постановки цієї діяльності на міцний науковий фундамент з урахуванням тих тенденцій, які сьогодні існують у даній сфері. Управління персоналом є однією з головних функцій всіх організацій, воно може стати саме тим критичним фактором, який визначить успіх або невдачу підприємства.

Управління персоналом сучасних підприємств можна визначити як сукупність заходів, які спрямовані на оптимальне, кількісне та якісне формування їх кадрового складу, організацію його професійного і соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності та повне й ефективне використання його можливостей у процесі діяльності підприємств [4].

На сьогоднішній день управління персоналом підприємства здійснюється за такими напрямками:

- 1) визначення потреби у персоналі (вибір методів визначення потреби необхідної кількості персоналу, планування кількісної та якісної потреби у персоналі);
- 2) відбір персоналу (встановлення зв'язків із зовнішніми організаціями, ділова оцінка кадрів під час відбору, аналіз джерел відбору персоналу);
- 3) розстановка персоналу (цілеспрямоване переміщення кадрів, поточна періодична оцінка кадрів);
- 4) розвиток персоналу (навчання, адаптація, професійне та службове просування, вивільнення працівників);
- 5) підтримка комфортного соціально-психологічного клімату (регулювання трудових взаєностосунків, зниження рівня конфліктності у колективі);
- 6) вплив на мотивацію персоналу (створення творчої атмосфери, адекватна оплата, виховання «корпоративного духу», підтримка кар'єри);
- 7) управління безпекою персоналу (охорона праці, створення нормальних умов праці);
- 8) правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом (облік та статистика персоналу, інформування колективу) [2, с. 46].

Дані напрямки пов'язані із головною метою підприємства – підвищення ефективності діяльності на основі максимально можливої реалізації потенційних здібностей працівників.

Однією із найважливіших підсистем управління сучасним підприємством є кадрова політика. Кадрова політика визначає мету та завдання, пов'язані із ставленням організації до зовнішнього оточення і власного персоналу. Вона здійснюється за допомогою стратегічних і оперативних систем управління. Повсякденна реалізація кадрової стратегії і одночасно допомога керівництву у здійсненні завдань в цьому напрямку здійснюється менеджером з кадрів та лінійними керівниками [3].

Основними завданнями менеджера з кадрів у галузі стратегічного та оперативного управління персоналом є допомога керівництву у здійсненні кадрової політики з питань найму, просування, планування та переміщення працівників; активна участь у розробці структури підприємства, в тому числі й структури управління та допомога лінійним та функціональним керівникам у роботі щодо планування і формування резерву кадрів [1, с. 97].

У сучасних умовах здійснювати управління працівниками на основі старих методів, які розглядають людей тільки як виконавців керівної волі, а не з огляду на їх унікальність, вже неможливо. Тому для підвищення конкурентоспроможності підприємства в стратегічному плані слід впровадити наступні заходи:

- удосконалення структури управління, максимальне її спрощення, децентралізація більшості функцій, визначення повноважень керівництва з урахуванням кваліфікацій та особистих якостей;
- автоматизація та організація робочих місць;
- розробка системи прийняття рішень, правил і процедур управління, системи стимулювання;
- розробка системи підбору, навчання, оцінки і переміщення керівних кадрів, планування кар'єри керівників.

Список використаної літератури:

1. Карлін М. І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М. І. Карлін, О. В. Борисюк // ІДСД. – 2013. – № 10. – С. 96–102.
2. Карлін М.І. Управління державними фінансами: [навч. посібн.] / М. І. Карлін, О. В. Борисюк. - Луцьк : ПП Іванюк, 2013. - 273 с.
3. Ландсман В. А. Теоретичні аспекти розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/2/22.pdf>.
4. Лелі Ю. Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/5534/%D0%A1.%2095.pdf?sequence=1>.