

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Марчук М., студент факультету економіки та управління

Науковий керівник: к.е.н., доцент Борисюк О. В.

Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк

Система управління персоналом є складовою частиною загальної системи управління підприємством і за сучасних умов від її успішної побудови, і ефективності роботи залежить досягнення головних цілей функціонування організації. Основою системи управління персоналом підприємства є механізм управління, що включає в себе принципи, функції, методи управління і стиль керівництва.

Під принципами управління персоналом розуміються деякі фундаментальні істини, на яких повинна будуватися система управління персоналом підприємства. Функції управління персоналом являють собою відносно самостійні і стабільні види діяльності, за допомогою яких відбувається управління персоналом. Саме у функціях розкривається зміст управління як процесу. Важливе місце в системі управління персоналом займають методи управління, які представляють способи впливу на персонал [1, с. 18].

Розглянемо, що на думку науковців розуміється під поняттям «управління персоналом» (табл. 1).

Таблиця 1

Трактування поняття «управління персоналом»

Науковець	Трактування
А. Грачев М.	процес забезпечення співпраці між усіма членами трудового колективу для досягнення поставленої мети, з використанням елементів навчання, мотивації та інформування працівників; діяльність, яка виконується всіма керівниками, а також спеціалізованими структурними підрозділами організації, яка сприяє найбільш ефективному використанню людей для досягнення цілей організації і особистих цілей кожного з них.
Б. Никифорова В. Г.	цілеспрямована діяльність керівного складу організації, спрямована на розробку концепцій, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами.
А.О. Азарова	сукупність всіх організаційно-економічних заходів підприємства в сфері навчання персоналу, його перепідготовки та перекваліфікації.

Крім вищевказаних, існує також багато інших трактувань поняття «управління персоналом», що мають певні відмінності. Однак, можна виділити три основні риси, що об'єднують більшість визначень даної категорії і, на нашу думку, становлять основу процесу управління персоналом, а саме [3, с. 38]:

- 1) ставлення до людських ресурсів як до джерела доходів;
- 2) створення простору діяльності та можливості розвитку для кожного співробітника, щоб він міг здійснити свій внесок у спільну справу;

3) інтеграція кадрової та соціальної політики підприємства в загальну його стратегію.

У сучасних умовах основною складовою управління персоналом є створення умов для розширення знань, підвищення кваліфікації, безперервного самовдосконалення та саморозвитку працівників.

Зростання ролі наукового знання в суспільстві, розвиток наукомістких, інтелектуальних технологій вимагає гнучкого і адаптивного використання людських ресурсів підприємства, підвищення творчої та організаційної активності працівників, формування гуманістичної організаційної культури [2, с.100].

Таким чином, управління персоналом має розкривати приховані знання працівників, розширювати межі цих знань, змінювати відносини між людьми і, тим самим, збільшувати людський капітал, який сьогодні є найціннішим ресурсом організацій та забезпечувати зростання показників продуктивності праці підприємства.

Література

1. Грачев М. А. Управление персоналом в организации / М. А. Грачев // Управление персоналом в международной корпорации. 2014. №3. С. 17-21.
2. Карлін М. І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М. І. Карлін, О. Б. Борисюк // Демографія та соціальна економіка. 2011. № 1. С. 96-102.
3. Карлін М. І. Управління державними фінансами: [навч. посібн.] / М. І. Карлін, О. В. Борисюк. - Луцьк : ПП Іванюк, 2013. 273 с.
4. Никифороенко В. Г. Управління персоналом: [навч. посібн.] 2-ге видання, виправлене та доповнене / В. Г. Никифороенко. - Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
5. Управління персоналом : [навч. посібн.] / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.