

## ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Вишневська М. К., к.т.н., доцент  
Національна металургійна академія України*

Для економіки України характерно те, що в найближчі роки в її складі залишиться значна частина державних підприємств, напівдержавних організацій (наприклад, корпоративних підприємств із збереженням контрольних акцій у держави). Тим часом у розвинених країнах світу домінує управління не приватних власників або державних управлінців, а менеджерів-професіоналів, які мають статус виконувача обов'язків власника з управління. Таке поєднання власності і управління означає, що тільки результативна робота менеджера в інтересах компанії створює для нього можливість реалізувати свої прагнення у вигляді високих доходів і власної репутації.

Нові економічні відношення, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до персоналу. Це не тільки підбір персоналу, навчання і влаштування кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету, а отже, і методів мотивації.

У теперішній нестабільний час, на думку чисельних фахівців, основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці не враховуються, переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, ніж інтенсивну роботу з високою оплатою.

Водночас, на ринку праці є працівники, що володіють достатнім професіоналізмом і новою трудовою свідомістю, тобто люди з гарною моральною основою і розумінням праці. Однак в них обмежені шанси знайти гідну роботу через віковий бар'єр (до і більше 50 років) або відсутності рекомендацій (в основному в молодих фахівців).

Рішення щодо розширення або скорочення існуючого штату працівників відбувається у відповідності з розробленим планом персоналу і оплати праці, який займає важливе місце в структурі загального плану підприємства.

Серед основних завдань планування персоналу можна виокремити:

- забезпечення виробництва, виходячи із вибраної стратегії, необхідною і достатньою кількістю робітників;
- обґрунтування планових розмірів коштів на оплату праці;
- оцінка і аналіз ефективності використання трудових ресурсів (продуктивності праці).

Тож потреба в персоналі визначається обсягом робіт і рівнем продуктивності праці. Планування продуктивності праці дає можливість встановити рівень, темпи й фактори її зростання, а також співвідношення збільшення продуктивності праці і заробітної плати.

Таким чином, метою розроблення плану персоналу є визначення економічно обґрунтованої потреби підприємства в персоналі й забезпечення його ефективного використання в плановому періоді.

Питання мотивації персоналу на протязі багатьох років є невід'ємною частиною низки досліджень. Так, зокрема, як соціально-психологічні методи мотивації персоналу можна виділити вдосконалення психологічного клімату в колективі і управління конфліктами.

Внесок в створення сприятливого клімату – це оптимізація роботи усередині компанії. Необхідний процес постійної оптимізації структури, оптимізації функціональних обов'язків під впливом ринкової ситуації. Ситуація безвідповідальності і нерозуміння сфери своєї діяльності, її меж провокує внутрішню напруженість в компанії. Правильно прописані, чіткі посадові обов'язки, положення про дирекції і підрозділи, електронний документообіг можуть частково зняти дану проблему.

Стійкий психологічний клімат в колективі характеризується стабільністю і задоволенням, з яким люди ходять на роботу. Для організації нормального психологічного клімату необхідна висока кваліфікація керівника, уміння виконувати функції управління, але це не означає, що при ідеальному психологічному кліматі в цій організації не буде конфліктів.

Для вдосконалення системи управління конфліктами можлива участь керівництва і персоналу в тренінгах, цілями якого є розуміння конфлікту, як явища і вироблення навиків управління конфліктною ситуацією.

Впровадження зазначеного у поєднанні з вдосконаленням інших методів управління дозволить підвищити зацікавленість співробітників в результатах своєї праці і ефективність всієї системи управління підприємством.