

Література.

1. Жук В. М. Актуальні проблеми бухгалтерського обліку і їх вирішення. – Фінанси України. – 2009. - №7. – [с. 100 – 113]
2. Кузьмінський Р. Реформування бухгалтерського обліку // Актуальні проблеми бухгалтерського обліку. - Фінанси України. – 2006. - №8. – [с.59 – 63]

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Горох О. В., к.е.н., доцент; Колодченко А. Ю., студент
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва*

Науку управління персоналом було започатковано наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст., що було обумовлено спрямованістю суспільного виробництва саме на людину, її творчі здібності, мислення, духовний розвиток, а не лише матеріальні складові [1, с. 12].

В ринкових умовах господарювання роль працівника суттєво зростає з пасивного виконавця до активного учасника виробничого процесу та процесу управління. Людський чинник стає головним фактором виробництва, а витрати на розвиток персоналу першочерговими інвестиціями [2, с. 12].

В умовах сучасної кризової ситуації як в країні, так і на багатьох підприємствах необхідне вивчення та розробка нових практичних підходів до управління ресурсами підприємства і зокрема персоналом.

Головним елементом усієї системи управління є персонал, який одночасно може бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Вміння швидкої адаптації підприємства до змін є запорукою успіху організації. Це дає можливість підприємству як збільшення прибутків, так і попередження збитків. Підбір фахівців, що здатні швидко реагувати на ситуацію та приймати правильні рішення, мають бути першочерговим завданням управління персоналом.

Система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи [3, с. 33].

Для ефективного управління персоналом підприємств необхідно використовувати підходи, які всебічно розглядають кадрові питання

на підприємстві, з врахуванням внутрішніх та зовнішніх чинників впливу. Таким підходом має стати системно-ситуаційний підхід.

Системно-ситуаційний підхід до управління персоналом передбачає урахування взаємозв'язків окремих аспектів управління кадрами і виражається у розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, створенні відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання системи роботи з персоналом, але з урахуванням мінливого зовнішнього середовища будь-якому підприємству край необхідно швидко пристосовуватися до ситуації. Таким чином, необхідність звернення до системно-ситуаційного підходу управління персоналом спричинена: 1) змінами законодавчої бази; 2) розширенням і розгалуженням зв'язків; 3) швидким і безперервним зростанням обсягу інформації; 4) нестабільністю навколишнього середовища; 5) посиленням конкурентної боротьби.

Основними напрямками управління персоналом за даним підходом повинні стати:

- аналіз ринку праці і керування діяльністю;
- добір, прийом і адаптація працівника та планування кар'єри;
- забезпечення раціональних умов праці, створення соціально-психологічного клімату;
- забезпечення навчання, інформування, активізації та стимулювання працівників;
- розробку системи мотивації працівника, участь у переговорах із профспілками;
- підвищення задоволення від роботи, з'ясовуючи перешкоди і вишукуючи шляхи їхньої ліквідації;
- розгляд всіх можливих варіантів кадрових перестановок усередині організації.
- розробка соціальної політики організації, пенсійної політики;
- розрішення конфліктів.

Отже, системно-ситуаційний підхід до управління персоналом дасть можливість підвищити:

- продуктивність праці персоналу;
- соціально-економічну ефективність виробництва;
- якість праці та конкурентоспроможність підприємства;
- зростання прибутків;
- адаптованість підприємства та фінансову стійкість.

Література.

1. Основи менеджменту [Текст]: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. III-IV рівнів акредитації / К.В. Білецька / Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк: СНУ ім. Лесі Українки, 2013. – 226 с.
2. Саруханов К. Як готувати кадри для підприємств / К. Саруханов // Проблеми теорії і практики управління. – 2004. – № 4. – С. 71-76.
3. Журавель П.В. Сучасна парадигма в управлінні персоналом / П.В. Журавель // Персонал. – 2005. – № 5. – С. 32-36.

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В БАНКАХ: ЙОГО НЕОБХІДНІСТЬ ТА ЕТАПИ

Лагода А. С., студент

*Науковий керівник: Короленко Р. В., к. е. н., ст. викладач
ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

Важливою складовою успішної діяльності сучасних банків є розвиток людських ресурсів. Велика частина проблем вітчизняної банківської системи зосереджена у сфері менеджменту персоналу. Найчастіше керівництво вітчизняних банків акцентує управлінську увагу на фінансових, матеріальних та інформаційних ресурсах, в той час як людські ресурси залишаються на другому плані.

За Сушко Н.М., менеджмент персоналу в банках – це сукупність видів діяльності з управління персоналом (пошук і відбір претендентів на вакантні посади, професійна орієнтація та адаптація, визначення й регламентація службових обов'язків банківських працівників, облік персоналу, оцінка персоналу, розвиток персоналу, застосування прогресивних систем і форм оплати праці, управління кар'єрами працівників тощо) [1, с. 11].

Під персоналом банку розуміється сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності у фінансово-кредитній установі [2].

Першочерговим завданням покращення управління персоналом в банках є дотримання вимог до персоналу:

- вища освіта та кваліфікація;
- стаж роботи в банківській системі;
- ділова репутація;
- досвід та спеціальні навички;