

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Калина Н.А.

*Науковий керівник: Дмитрієва О.І., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В умовах ринкової економіки виникає і існує конкуренція суб'єктів господарювання. Утримання конкурентних позицій підприємства на ринку залежить від багатьох факторів, в тому числі і від ефективності управління персоналом.

Тому виникає потреба в утворенні дієвої системи організації ефективного управління персоналом, яка могла б стимулювати персонал підприємства проявляти творчі здібності, професійне зростання і т. д.

Під системою управління персоналом розуміють багатогранний і виключно складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями і закономірностями яким властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем та їх відтворення.

Це системний, планомірно організований вплив за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних та соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для використання трудових якостей працівника (робочої сили) в цілях забезпечення ефективного функціонування підприємства и всебічного розвитку зайнятих на ньому робітників.

Основою системи управління персоналом підприємства являється механізм управління, який включає в себе принципи, функції та методи управління.

Формування системи управління персоналом передбачає, насамперед, побудову «дерева цілей», причому цілей працівників і цілей адміністрації, забезпечення їхньої найменшої суперечливості, виявлення ролі і місця управління персоналом у забезпеченні головних цілей підприємства.

Вагомий внесок у розвиток теорії формування системи управління персоналом зробили зарубіжні вчені – К. Адамс, М. Кеннерей, П. Друкер, Е. Нілі, Д. Френсіс, та інші.

Однак, теорії запропоновані зарубіжними вченими, не завжди можуть бути використані у вітчизняних умовах, оскільки, вони не відповідають специфіці розвитку сучасної економіки України.

Серед вітчизняних науковців ці питання досліджували О.А. Грішнова, В. Воронкова, Р.З. Вечерковські, В.А. Савченко, Л. та інші, які в своїх наукових роботах розглядали теоретико-прикладні аспекти управління персоналом на підприємстві.

Система управління персоналом – це підсистема керування підприємством в цілому, яка має мету, зміст і певний механізм.

Мета системи управління персоналом визначається місією підприємства.

Що стосується змісту системи, то це сукупність наступних елементів: організаційної структури управління підприємством, сукупності регулюючих діяльність підприємства документів короткострокової, середньострокової та довгострокової дії (методичних рекомендацій, методик інструкцій, баз даних та ін.) які визначають механізм дії системи.

Формування системи управління персоналом передбачає, крім наявності сукупності принципів, на яких вона повинна базуватися, врахування конкретних обставин, характеру їхнього вплив.

Структура системи управління персоналом залежить від масштабів організації, її територіального розташування, характеру діяльності і інших факторів.

У малих і середніх фірмах одна підсистема може виконувати функції декількох функціональних підсистем, при різних умовах одні підсистеми можуть бути ліквідовані, змінені, перетворені.

Гнучке управління персоналом у ринкових умовах господарювання покладене враховувати цілий спектр питань адаптації співробітника до зовнішніх та внутрішніх умов функціонування та розвитку організації.

Особлива увага повинна приділятися аналізу мотиваційних установок, умінню їх формувати і направляти відповідно до швидкозмінливих завдань, що стоять і з'являються в організації.

Побудова ефективної системи управління персоналом, вдалий вибір концепції, методів та стилю управління, забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють:

- збільшенню обсягів виробництва продукції;
- ефективному використанню устаткування, обладнання, машин, механізмів;
- зниженню собівартості, що проектується на результат діяльності підприємства та отримання ним прибутків.

Література:

1. Управління персоналом: Навчальний посібник / Микола Виноградський, Світлана Беляєва, Алла Виноградська, Олена Шканова,; М-во освіти і науки України, Київ. економ. ін-т менеджм. («Екомен»). – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 500 с.

2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посіб. Видання 2-ге, перероблене – К. : «Кондор». – 2006. – 308 с.

3. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М., Резанова Н.О., Кіндратець О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник / Запорізька держ. інженерна академія / В.Г. Воронкова (ред.). – К. : Професіонал, 2006. – 567 с.

4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Навч. посіб. 8-е изд., стереотип. – М.: Академия, 2010. – 224 с.