

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Сабадишина О. Б.

*студентка 2 курсу магістратури економічного факультету
Міжнародного економіко-гуманітарного університету
імені академіка Степана Дем'янчука
м. Рівне, Україна*

Незважаючи на велику кількість публікацій з даної проблематики, актуальним завданням залишається пошук сучасної універсальної а головне ефективної системи управління персоналом вивчення її основних складових елементів і їх взаємозв'язків.

Кожне підприємство чи організація є складною соціально-економічною системою, яка поєднує у виробничому процесі різноманітні матеріальні елементи, людські ресурси та інформаційні зв'язки. Зрозуміло, що підприємства розрізняються між собою за розмірами, сферами діяльності, технологічними процесами тощо. Проте всі вони як системи мають й деякі спільні характеристики. Тому в діяльності керівників будь-яких підприємств можна визначити і певні загальні риси, до яких в першу чергу відносяться функції управління: планування, організація, мотивація та контроль, які забезпечують формування та досягнення цілей підприємства.

Л.В. Балабанова, О.В. Сардак вважають, що система управління персоналом являє собою комплекс цілей, завдань і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи [2].

Реалізація функцій управління здійснюється за допомогою системи методів управління. Привести в дію організовану систему, щоб отримати потрібний результат, можливо лише шляхом впливу на неї управляючого органу чи особи. При цьому необхідні певні інструменти погодженого впливу, які і забезпечують досягнення поставлених цілей. Такі інструменти дістали назви механізмів управління.

Механізми являють собою важливий елемент процесу управління. Наявність прогресивних механізмів управління та вмiле використання їх є передумовою ефективності управління і господарських процесів.

Механізми покликані забезпечити високу ефективність діяльності колективів, їх злагоджену роботу, сприяти максимальній мобілізації творчої активності кожного члена.

Реалізація економічних механізмів управління здійснюється в рамках системи виробничих відносин між людьми, що входять до складу трудового колективу. Ця система взаємовідносин надзвичайно складна і

включає в себе економічні, соціальні, психологічні та організаційні відносини. Останні знаходять своє вираження у вертикальних та горизонтальних зв'язках, що виявляються у формі зацікавленості працівників в організації спільної праці. Для виконання будь-яких робіт виробничого характеру кожен працівник має свої обов'язки, права, відповідальність [3, с. 72,86,97].

У ринкових умовах господарювання істотно зростає ключова роль персоналу. Вдало підібрати колектив працівників – важливе завдання кожного сучасного керівника, підприємця, відповідної кадрової служби підприємства, фірми.

Підприємство, повинно прагнути до найвищої продуктивності праці, зацікавлене в стабільному колективі і вживає з економічних міркувань заходів щодо обмеження числа звільнень, та реалізації кадрової політики.

Кадрова політика – це сукупність соціально-правових, організаційно-економічних і психологічних заходів держави з формування, використання і відтворення кадрового потенціалу. Під кадровою політикою розуміють систему теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми і методи.

Кадрова політика підприємства – це система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності і має на меті створення об'єданого, відповідального і високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміну внутрішнього та зовнішнього довкілля [1, с. 129].

Витримувати конкурентну боротьбу на ринку праці, а отже нормально розвиватися може тільки те підприємство, кадрова політика якого буде побудована на системному аналізі внутрішнього та зовнішнього довкілля і точно відображатиме його загальну концепцію розвитку.

Найважливішими умовами, які необхідно враховувати при формуванні кадрової політики, є [4, с. 78]:

- відповідність кадрової політики державній соціально-економічній політиці, правовим та суспільним нормам;
- розгляд людини в єдності технологічного, економічного, соціального, організаційного, демографічного та інших аспектів розвитку – як мети і як засобу цього розвитку;
- облік часового горизонту планування;
- орієнтація на досягнення максимально можливих показників роботи в поєднанні з можливостями кадрової політики;
- створення в кадровій політиці стратегічних і поточних цілей і засобів їх досягнення;
- забезпечення демократизму, гласності і динамізму кадрової політики;

Принципами, що складають основу кадрової політики є: демократизм управління, від якого залежить готовність до співпраці, впізнання

окремої людини, її потреб, врахування її інтересів та інтересів групи людей, справедливість, дотримання рівності та послідовність.

Важливе значення мають складові елементи кадрової політики підприємств, до яких відносяться [7, с. 132]:

- політика зайнятості – забезпечення висококваліфікованим персоналом і створення привабливих умов праці з забезпеченням її безпеки, а також можливостей для просування робітників з метою підвищення міри їх задоволення працею;

- політика навчання – формування відповідної бази навчання, щоб працівники могли підвищувати кваліфікаційний рівень і цим отримати можливість свого професійного просування;

- політика оплати праці – надання більш високої заробітної плати, ніж в інших фірмах;

- політика добробуту – забезпечення ширшого набору послуг і пільг ніж в інших фірмах;

- політика трудових відносин – встановлення визначених процедур вирішення трудових конфліктів [5, с. 53-56].

Основна мета кадрової політики – донести до кожного працівника стратегію підприємства, привити персоналу соціальну відповідальність перед підприємством та суспільством, забезпечити в теперішній час та в майбутньому кожному посаду і робоче місце персоналом належної кваліфікації.

Кадрове планування – це складова частина планування на підприємстві. Зміст кадрового планування полягає у тому, щоб забезпечити людей робочими місцями у потрібний час і в необхідній кількості, у відповідності з їхніми здібностями, нахилами і вимогами виробництва [8, с. 163-166].

Головна задача планування персоналу – це чітко встановити наявні цілі і плани організації в конкретні потреби в кваліфікованих службовцях, тобто вивести невідому величину необхідних працівників з наявного рівняння планів організації і визначити час, у який вони будуть викликані.

При здійсненні кадрового планування підприємство переслідує наступні цілі [6, с. 72]: отримати та втримати людей потрібної якості й у потрібній кількості; згодом використувати потенціал свого персоналу; бути здатної передбачати проблеми, що виникають через можливий надлишок чи недостач персоналу.

Основним змістом кадрової політики на підприємствах є, забезпечення підприємства персоналом, включаючи планування, відбір і найм, вивільнення (вихід на пенсію, звільнення), аналіз плінності персоналу та ін.; розвиток працівників (навчання, профорієнтація та перепідготовка, створення резерву, службове просування та проведення

їх оцінки); удосконалення організації і стимулювання праці, соціальні виплати .

Наступною складовою механізму управління персоналом є добір та відбір кадрів.

Приймання на роботу – це виконання дій служби персоналу для залучення кандидатів на посаду, які мають якості, необхідні для роботи в організації [8, с. 163-166]. Процес приймання на роботу здійснюється за такою схемою: планування трудових ресурсів; залучення кандидатів на приймання для відбору працівників; відбір працівників; зарахування на роботу.

Головною метою добору персоналу є створення резерву кандидатів на всі робочі місця з урахуванням поточних і майбутніх кадрових змін, звільнень, переміщень, виходу на пенсію, закінчення терміну контракту, змін напрямів і характеру діяльності організації [10, с. 35-40].

В той же час, ефективне планування персоналу підприємства позитивно впливає на результати діяльності організації завдяки: оптимізації використання персоналу.

Отже, можна зробити підсумок, що інформація має важливе значення в управлінні персоналом підприємств. Тому як наслідок можна запропонувати організаційно-інформаційну модель системи управління персоналом підприємств.

Література:

1. Лизанець А.Г. До питання про кадрову політику підприємства // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. – Ужгород, 2000. – Вип. 6. – С. 129–133.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2011. – 468 с.
3. Крушеницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2006. – 308 с.
4. Исаенко А.И. Кадры управления в корпорациях СИЛА.– М: ИНФРА-М, 2003– 290с.
5. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами // Персонал.– 2009.– №1. – С. 53–56.
6. Осовська Г.В., Крушеницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2008. – 224 с.
7. Егоршин А.П. Управление персоналом: 2-е изд.-Н. Новоград: НИМБ, 2000. – 256 с.
8. Пошелюжна Л.Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах // Інноваційна економіка. – 2010. – № 3. – С. 163–166.

9. Синельник В.В. Комплексная мотивация персонала как основа эффективного управления // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Развитие экономического сотрудничества Украины и Китая: Сб. науч. тр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; КЭГИ. – Донецк; Краматорск, 2004. – С. 114–128.

10. Щур О. Сучасний погляд на персонал // Практика управління.– 2008.– №6. – С. 35–40

ROZWÓJ SYSTEMU ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM PRACOWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTWA

Tkaczuk M. P.

*kandydat nauk ekonomicznych, docent,
docent wydziału zarządzania,*

*Międzynarodowy Uniwersytet Ekonomiczno-Humanistyczny
imienia akademika Stepana Demianchuka
Równe, Ukraina*

Kniaziewicz A. O.

*doktor nauk ekonomicznych, profesor,
dziekan wydziału ekonomicznego,*

*Międzynarodowy Uniwersytet Ekonomiczno-Humanistyczny
imienia akademika Stepana Demianchuka
Równe, Ukraina*

Warunki rynkowe wymagają efektywnego zarządzania zespołem pracowników, zapewniającego integrację innowacyjnych podejść z całym systemem zarządzania przedsiębiorstwem. W praktyce efektywne zarządzanie zespołem pracowników jest główną dźwignią zwiększającą efektywność przedsiębiorstwa, zdobywając przewagę konkurencyjną, dostosowując się do zmian i odnosząc sukcesy rynkowe. Usystematyzowaliśmy główne elementy systemu efektywnego zarządzania przedsiębiorstwem, które składają się z następujących składowych: mechanizm, struktura, proces i efektywność zarządzania. Ich praktyczna realizacja jako system holistyczny, pomoże zapewnić efektywność zarządzania określonymi wskaźnikami działalności gospodarczej przedsiębiorstwa.

I. Mechanizm zarządzania (zasady, cele, funkcje, metody) [4].

Zasady zarządzania uważane są za podstawowe zasady, które wpisane są we wszystkie elementy systemu zarządzania w procesie jego funkcjonowania