

ПЛАНУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

студент гр. Е-71 Євдокименко Ю. Ф.

Важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує неперерічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації.

Управління трудовими ресурсами, забезпечення їхнього ефективного використання потребує обов'язкового формування системи оцінювання трудового потенціалу підприємства. 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.

Планування персоналу визначається як процес забезпечення організації необхідною кількістю кваліфікованого персоналу, прийнятою на правильні посади в правильний час. За іншим визначенням, планування персоналу – це система підбору кваліфікованих кадрів, при використанні двох видів джерел – внутрішніх і зовнішніх, що має своїй на меті забезпечити потреби організації у необхідній кількості фахівців в конкретні тимчасові рамки.

Система стимулів і мотивація повинна бути гнучкою і відповідати меті, яка змінюється. Цього можна досягти за допомогою транзакційного керівництва, суть якого полягає у своєчасному укладанні одноразових угод з підлеглими при виникненні різних нестандартних ситуацій, не обговорених у контрактах.

Управління персоналом передбачає широке використання результатів оцінки його роботи, адже кожна організація прагне зберегти кращі кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання і одночасно звільнитись від працівників інертних, малокваліфікованих, безперспективних.

Отже, управління персоналом передбачає широке використання результатів оцінки його роботи, адже кожна організація прагне зберегти кращі кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання і одночасно звільнитись від малокваліфікованих, безперспективних працівників.

Науковий керівник: доц. Дегтярьова І. Б.