

ОСНОВНІ КРИТИЧНІ ТОЧКИ ФОРМУВАННЯ І ФУНКЦІОНУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

студент гр. М-01 Федоришин М.В.

Управління персоналом є однією з найбільш важливих сфер діяльності підприємства, здатною багаторазово підвищити його ефективність. Саме поняття «управління персоналом» розглядається в досить широкому діапазоні: від філософського до економіко-статистичного.

Умови кризової ринкової економіки, що склалися на сьогодні в Україні, зумовили потребу в розробленні принципово нових підходів до управління персоналом.

В цих умовах управління персоналом повинно набувати системності і завершеності на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи.

Ефективність функціонування системи управління персоналом визначається її внеском у досягнення організаційних цілей, оскільки, вона пронизує всі аспекти діяльності організації і впливає на ефективність роботи інших систем управління.

Зовнішнє середовище, у якій діє організація, перебуває в постійному русі: змінюються техніка і технологія, клієнти, конкуренти. Змінюються і самі люди.

Виробнича поведінка співробітників, що забезпечує досягнення організаційних цілей визначається двома основними факторами - мотивацією і здатністю співробітника виконати необхідні функції. Механізм мотивації персоналу дуже складний, тому на бажання співробітника виконувати необхідні виробничі функції повинні впливати всі методи управління персоналом.

Ефективність управління персоналом, найбільш повна реалізація встановлених цілей багато в чому залежать від вибору варіантів побудови самої системи управління персоналом підприємства, пізнання механізму її функціонування, вибору найбільш оптимальних технологій і методів роботи з людьми.

Ефективне управління персоналом неможливо без активної і постійної участі вищого керівництва організації у визначенні завдань управління персоналом, моделюванні поведінки, створенні і впровадженні систем управління, оцінці їхньої ефективності.

На мою думку, оскільки люди є найбільш важливим ресурсом, керівник повинен приділяти основну частину свого часу саме керуванню персоналом. Але так відбувається далеко не в усіх сучасних організаціях,

особливо на нижчих поверхах ієрархії - на рівні цехів, бригад, груп.

Це помітно знижує ефективність організації в цілому, оскільки керівники є найважливішими модераторами втілення в життя методів управління персоналом, тому недостатня увага з їх боку до цих питань трансформується в низькі результати організації.

Відповідність системи управління персоналом підприємства організаційній культурі також є необхідною умовою її ефективного функціонування.

Кінцева мета в умовах ринкових відносин - максимальне зближення очікувань підприємства і інтересів працівника, відмова від політики мінімальних витрат на персонал підприємства, відведення вирішальної ролі системи управління персоналом підприємства у формуванні кадрової політики і механізму її реалізації.

Українським керівникам треба постійно вчитись на міжнародному досвіді, зокрема, велику кількість позитивних прикладів можна взяти у Японії, яка розвинула свою економіку в значній мірі завдяки унікальній системі управління. Японську систему управління можна розглядати як синтез ідей і культурних традицій.

Для вирішення сучасних проблем оцінювання ефективності системи управління персоналом необхідно запровадити статистичні економіко-математичні моделі показників економічного обґрунтування управлінських рішень.

Управлінські рішення, які приймаються керівництвом підприємства з метою вибору оптимальних (ефективних) варіантів, для їх впровадження в ту чи іншу систему операційної або іншої структури підприємства повинні мати достовірну статистичну інформацію управлінської діяльності підприємства, використовуючи експертні оцінки менеджерів високої фахової кваліфікації.

Російський аналітик М. Корсанов пояснив, що в ХХІ столітті кризи та сучасні проблеми стали вже нормою життя, як для бізнесу, так і для політики. Тому через кризу, яка намагається зруйнувати ефективну систему управління персоналом треба діяти розумно, опираючись на досвід розвинутих країн, поступово і не забуваючи про соціальну політику розвитку персоналу.

На мою думку, наразі в Україні немає широкого застосування досвіду іноземних держав у площині управління персоналом, зокрема, в частині реалізації концепції людського капіталу. Лише деякі підприємства вводять нетрадиційні системи оплати праці, формують якісні корпоративні підсистеми навчання спеціалістів та розвитку персоналу, підбору персоналу не надається потрібної уваги.

Науковий керівник: к.е.н. Лук'янихін В.О.

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 155-157.