

## ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

студент гр.АМ-71 Орхова І. С.

**Розвиток** сучасної економіки, її конкурентоспроможності, масштабів науково-технічних перетворень, випуску високоякісної продукції обумовлюється, в першу чергу, трудовими ресурсами країни. У сучасних умовах саме персонал розглядають як найважливіші **ресурси** організації. У сучасній практиці управління персоналом має велике значення.

Персонал підприємства як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. На сьогоднішній день правильно побудована система управління персоналом має важливе значення в діяльності організації, так як від неї залежать високі показники діяльності підприємства.

Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Управління персоналом повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, стабілізації і використанні трудового потенціалу.

Технологія управління персоналом організації охоплює широкий спектр функцій від прийому до звільнення кадрів. Вона передбачає інформаційне, технічне, нормативно-методичне, правове і діловодне забезпечення системи управління персоналом. Технологія управління персоналом припускає організацію наймання, відбору, прийому персоналу, його ділову оцінку, профорієнтацію і адаптацію, навчання, управління його діловою кар'єрою і службово-фаховим просуванням, мотивацію та організацію праці, управління конфліктами і стресами, забезпечення соціального розвитку організації, звільнення персоналу та ас. Сюди ж варто віднести питання взаємодії керівників організації з профспілками і службами зайнятості, управління безпекою персоналу.

На сьогоднішній день, для **того**, щоб функціонувати в умовах економічної кризи, будь-якої організації необхідно змінюватися. Даний факт визнає більшість **керівників**. В умовах сучасної кадрової **роботи** здатність до нововведень – не примха, а нагальна необхідність, яка залежить не від галузі, не від розміру і віку компанії, а від **менеджменту**. Постійний **розвиток персоналу**, пошук нових підходів до **управління** ним є необхідними атрибутами успішного функціонування організації.

**Інновації** в кадровій роботі в даний момент представляють перш за все **інноваційний** підхід до самого персоналу як такого. Персонал перестали бачити як сіру масу, в кожному співробітнику бачать індивідуальність. Такого підходу вимагає ринок. Не можна сказати, що кадрові служби всіх підприємств вже змогли перебудуватися і працюють у цьому ключі, але явні зрушення в цьому напрямку спостерігаються. Бачення кожного співробітника як індивідуальності дає поштовх такими напрямками в роботі **менеджерів** з персоналу, як розробка ефективної системи атестації персоналу, розробка системи **мотивації** працівників, управління діловою кар'єрою співробітника тощо.

Більшість компаній усвідомлюють значущість інноваційного процесу і стають на шлях запровадження інновацій, які перестають бути разовими, перетворюючись на безперервний процес, що забезпечує компанії більш вигідну позицію в довгостроковій перспективі.

До сучасних напрямів впровадження інновацій в управління персоналом, що базуються на системі управління персоналом як інновації, відносяться:

1. Розвиток персоналу, управління діловою кар'єрою. Сьогодні більшість організацій взяло на себе основні функції з навчання своїх співробітників, створили постійно діючі центри з навчання персоналу або встановили міцні і довготривалі зв'язки з різними навчальними закладами.

2. Побудова систем традиційної та нетрадиційної мотивації. Традиційним є метод визначення величини заробітної плати співробітника як функції двох перемінних: внутрішньої цінності його робочого місця і зовнішньої, ринкової цінності цього робочого місця. Нетрадиційна компенсація містить плату за результати і плату за знання.

3. Формування корпоративної культури.

4. Розробка моделі компетенції для конкретної компанії.

5. Використання комп'ютерних технологій в управлінні персоналом. Останнім часом все більшої популярності набувають різні програмні продукти, які дають можливість компаніям вести облік персоналу в усіх його численних аспектах. Це полегшує всі види розрахунків і значною мірою прискорює обмін звітними даними між управлінським персоналом компанії.

Персонал на сьогоднішній день є одним із головних ресурсів підприємства, за допомогою якого воно може досягти високих результатів у своїй діяльності і стати конкурентоспроможним. Керівництво організації повинно про це пам'ятати і докладати всіх зусиль для розвитку персоналу.

*Науковий керівник: доц. Павленко О. О.*