

Негрейко М. С.

студентка

Науковий керівник: **Гарват О. А.**

кандидат економічних наук, доцент

Хмельницький національний університет м. Хмельницький, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні умови діяльності промислових підприємств вимагають створення ефективної системи управління персоналом підприємства, розвитку його кадрового потенціалу. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності працівників тісно пов'язаний з виробничим процесом, його кінцевими результатами та соціальним розвитком підприємства. Відповідно, виникає необхідність в теоретичному переосмисленні кадрових процесів, розробці методології формування стратегії і тактики ефективного використання персоналу промислових підприємств, які сприяють підйому і розвитку промисловості та забезпечення їх конкурентоспроможності, як на внутрішніх, так і на світових ринках.

Управління персоналом вимагає ефективної технології впливу на підприємство, і вирішення кадрових проблем, впровадження нових методів роботи і подальшого удосконалення існуючих форм впливу на підприємство.

Для підвищення ефективності системи управління персоналом необхідно аналізувати і враховувати специфічні умови розвитку ринкової економіки України. Дослідженню управління персоналом присвятили велику кількість наукових праць закордонних і вітчизняних економістів: Амоша О.І., Браверман А., Дзюба С.Г., Журавльов П.В., Колпаков В.М., Лобанов А.А., Пагрушев В.Д., Поклонський Ф.Ю., Рак М.Г., Синк Д.С., Скударь Г.М., Томпсон А.А., Шекшня С.В. та ін.

Метою дослідження є аналіз існуючої системи управління персоналом і розробка заходів, спрямованих на вдосконалення системи та підвищення технології управління персоналом на підприємстві.

Основними задачами структури з управління персоналом, є ефективність роботи управлінського апарату, що значно підвищується, коли керівництво фірми піклується про людей; в результаті підвищується їх життєвий тонус і психологічний клімат у колективі.

Для визначення сутності системи управління персоналом в організації необхідно розглянути основні цілі і завдання даної системи.

Виділяють такі основні цілі системи управління персоналу: 44

- забезпечення організації добре підготовленими і зацікавленими вмотиваційними працівниками;
- доведення до кожного працівника планів відділу з управління персоналом;
- активне використання наявного рівня кваліфікації, практичного досвіду, майстерності і працездатності співробітників.
- підвищення конкурентоспроможності персоналу організації;
- підвищення ефективності праці й виробництва в організації;
- посилення соціальної активності працівників в організації.

Основної цілі управління персоналом можна досягти, якщо спиратися на кожного працівника, при цьому з кожним працівником повинна проводитися відповідна робота [1].

Серед основних завдань системи управління персоналом виділяють такі:

- забезпечення організації робочою силою необхідної чисельності і відповідної кваліфікації;
- досягнення обґрунтованого співвідношення між структурою виробничого і кадрового потенціалів;
- повне й ефективно використання потенціалу працівників, формування стабільності в колективі.

Проектування системи управління персоналом в організації передбачає таку послідовність використання методів проектування:

1. Методи планування ресурсів організації: розробка плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах.
2. Методи набору персоналу: створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах.
3. Методи відбору персоналу: оцінка кандидатів на робочі місця і відбір кращих із резерву, створеного в ході набору.
4. Методи визначення заробітної плати і пільг співробітників організації: розробка структури заробітної плати і пільг із метою залучення, наймання і збереження персоналу.
5. Профорієнтація й адаптація: вступ найнятих робітників в організацію і її підрозділи, розвиток у працівників розуміння того, що очікує від нього організація, і яка праця в ній одержує заслужену оцінку.
6. Навчання: розробка програм для навчання трудовим навичкам, що вимагаються для ефективного виконання роботи.
7. Методи оцінки трудової діяльності персоналу: розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до працівника.
8. Підвищення, зниження, переведення, звільнення персоналу, а саме: розробка методів переміщення працівників на посади з вищою або меншою відповідальністю, розвитку їх професійного досвіду шляхом 45

переміщення на інші посади або ділянки роботи, а також процедур припинення договору найму.

9. Підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службі: розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів [2].

В організації розробляється стратегія управління людськими ресурсами: визначаються перспективні орієнтири використання персоналу, його відновлення й удосконалювання, розвиток мотивації [3].

Управління персоналом – це діяльність, покликана служити важливою гарантією того, що підприємство буде працювати ефективно. Тому потрібні певні умови для успішного виконання роботи.

Таблиця 1

Зміст операцій процесу управління та умови їх успішного виконання [4]	Умови успішного виконання операцій
--	---

1. Цілеполагання	
1. Визначення цілей	2. 1. Рівень наукового розвитку і кваліфікації
Обґрунтування цілей	3. 2. Облік об'єктивних законів
Формування цілей	4. 3. Система інтересів
цілей	5. 4. Кількість і цінність інформації
5. Коректування цілей	
2. Вибір	
1. Оцінка механізму управління	1. Особливості механізму управління
2. Вибір методів управління	2. Склад засобів впливу
3. Обґрунтування методів	3. Відповідність засобів впливу
4. Комбінування методів	
3. Інформаційна робота	
1. Накопичування інформації	1. Кількість інформації
2. Зберігання інформації	2. Цінність інформації
3. Пошук інформації	3. Можливість інформаційної системи
4. Обробка інформації	4. Автоматизація обробки
5. Передача інформації	
4. Аналітична робота	
1. Оцінка параметрів	1. Метод аналізу
2. Розрахунок показників	2. Кваліфікація робітників
3. Графічна робота	3. Автоматизація розрахунків і логічних операцій
4. Класифікація, аналіз	

5. Розробка і вибір варіанту дій (тип рішень);

1. Пошук варіантів дій

1. Методика розробки

Ефективне управління персоналом повинне допомагати фірмі через її забезпечення компетентними і зацікавленими в результатах своєї праці працівниками. Звідси, людський фактор повинен постійно враховуватися як у тактичних (короткострокових), так і довгострокових стратегіях організації. В умовах ринкової економіки виживання є дуже важливим завданням будь-якої господарської і комерційної фірми (підприємства, організації) [5].

Об'єктом для виникнення проблем можуть служити підсумкові показники діяльності підприємства (організації). Зокрема, у результаті діяльності підприємства стали різко погіршуватися показники кінцевих результатів роботи (підвищення собівартості продукції, зниження росту продуктивності праці і його якості, прибутку і рентабельності); а також виникли конфліктні ситуації, висока плинність кадрів [6].

В організації повинні враховуватися усі виникаючі як позитивні, так і негативні моменти і по кожному з них після аналізу повинні прийматися відповідні рішення. У більшості організацій ефективність управління вимірюється балансом таких характеристик як: досягнення поставлених цілей, ефективне використання можливостей персоналу, приплив і збереження висококваліфікованих і зацікавлених службовців.

Отже, керівники, які успішно ведуть справу, усвідомлюють, що людські ресурси заслуговують на увагу, тому що вони є важливим чинником при прийнятті стратегічних управлінських рішень, які визначають майбутнє організації.

Література:

1. Акбердин Р. З. Совершенствование структуры, функций и экономических взаимоотношений управленческих подразделений предприятий при формах ведения хозяйства: навч. пособие / Р. З. Акбердин, А. Я. Кибанов А. Я. – М.: ГАУ, 1993 р. – 124 с.
2. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды: Навчальний посібник / В. В. Авдеев. – М.: Фінанси і статистика, 2004. – 25 с.
3. Кабушкин М. М. Основы менеджменту / М. М. Кабушкин. – М.: 1999. – 35 с.
4. Кравченко А. І. Трудові організації: структура, функції, поведінка / А. І. Кравченко. – М.: 2001. – 56 с.
5. Кибанов А. Я. Управление організацією / А. Я. Кибанов – М.: 1997. – 160 с.
6. Райс М. «Оптимальна складність управлінських структур». Проблеми теорії і практики управління / М. Райс – К.: 1994. – 24 с.