

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Постійний розвиток та зміни у функціонуванні національної економіки, створення неоднорідних організацій, що засновані на різних формах власності, а також конкурентна боротьба, яка потребує постійного впровадження інноваційних технологій та нових підходів до управління персоналом, істотно змінюють роль організації як основної складової виробничо-господарського комплексу. Зміни технологічного та структурного характеру у процесі виробництва, а також підвищення його інформатизації обумовили кардинальну зміну ролі персоналу у діяльності організаційних утворень. Саме тому виникає потреба у постійному підвищенні результативності системи управління персоналом.

Проблеми управління персоналом досліджувались у наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Ф. Тейлора, А. Маслоу, В. Крамаренко, Г. Щокіна, С. Беляєвої, М. Виноградського, А. Кібанова, В. Колпакова, А. Лобанова, М. Мурашко, С. Сінка, А. Чикуркової та інших. Проте сучасний розвиток ринкової економіки, зміна структури ринкових відносин, нові методи стимулювання та мотивації праці обумовлюють удосконалення системи управління персоналом, що потребує подальшого дослідження. Враховуючи невідповідність системи управління персоналом ринковій системі, неефективність і застарілість сьогоденних підходів до управління персоналом та проблеми щодо налагодження ефективної роботи працівників, все це підтверджує актуальність дослідження ефективності управління персоналом в організації. Тому, метою дослідження є пошук шляхів подальшого удосконалення системи управління персоналом сучасної організації у тісному взаємозв'язку з впровадженням ефективних системи стимулювання і мотивації праці.

Управління персоналом – це багатоаспектний і безперечно складний процес, який має свої специфічні риси та закономірності, і ґрунтується на розв'язанні кадрових проблем та удосконалення вже існуючих і запровадженні абсолютно нових методів роботи на підприємстві [1]. Для забезпечення ефективного налагодження системи управління персоналом в організації необхідно, щоб дана система відповідала стану ринкового середовища у якому вона функціонує, що вимагає запровадження безперервного моніторингу та аналізу його розвитку та зміни. Перехід до ринкової економіки відкрив принципово нові можливості для розвитку та удосконалення трудової діяльності, але тим самим спричинив соціальне напруження в суспільстві, масове безробіття та обумовив великий ступінь невизначеності у житті суспільства. У загальному вигляді виділяють чотири групи факторів, які впливають на управління персоналом: стратегія поведінки промислових підприємств в ринкових умовах господарювання; ієрархічна структура

підприємства, в якій основним засобом впливу є підпорядкованість; вироблені суспільством, підприємством, трудовим колективом спільні цінності, соціальні норми, стандарти поведінки, які регламентують дії особистості, змушують її вести себе певним чином без видимого примусу; система рівноправних відносин, які засновані на купівлі-продажу продукції та послуг, відносинах власності, рівності інтересів продавця і покупця [2].

Перераховані фактори, що безпосередньо впливають на управління персоналом в організації, є досить багатограним поняттям і в трудовій діяльності рідко реалізуються один від одного. В залежності від того, який фактор вважається найбільш суттєвим для суб'єкта господарювання, визначається політика та економічний стан управління персоналом на підприємстві. Постійне зростання конкурентної боротьби, гонка за переоснащенням новими технологіями та забезпечення зростання економічного середовища організації зумовлюють необхідність безперервного удосконалення системи управління трудовими ресурсами як визначного фактора ефективної боротьби організації за «місце під сонцем» у ринковому середовищі. Тобто система управління персоналом потребує постійного оновлення під впливом фактора часу, який відкриває нові більш ефективні методи управління працівниками, і відводить у минуле застарілі та непродуктивні концепції. Важливим аспектом удосконалення системи управління персоналом організації є те, що сам процес удосконалення доцільно здійснювати у розрізі її суб'єктів, процесів та об'єктів. Процес удосконалення полягає у переході від існуючого стану до цільового під впливом впровадження комплексу заходів, які дозволять підвищити інтелектуальний та професійний рівень персоналу, і забезпечить на цій основі, стабільний розвиток та конкурентоспроможність організації. Усі процеси із вдосконалення елементів системи управління персоналом підприємств повинні виконуватись у чіткому та безпосередньому взаємозв'язку між собою, щоб взаємодоповнювати та підсилювати вплив одного процесу на інші, і на цілу систему управління персоналом підприємства загалом. Таким чином, удосконалення системи управління персоналом має відобразитися у трансформації організаційної культури, змінах в системі принципів, ідеології, стилів управління, змінах в етикеті ділового спілкування та у системі духовних і моральних цінностей у трудовому колективі. Така трансформація аспектів трудової діяльності, тобто зміна орієнтирів та мотивів праці приведе до більш налагодженої роботи колективу і підвищення продуктивності праці. Ще однією стороною ефективного управління персоналом є правильно підібрана система мотивації праці. Важливо зазначити, що мотивація праці є основним важелем підвищення продуктивності праці працівників. Відмітимо, що поняття «мотивація» є багатограним і має багато дефініцій, саме тому у вчених виділилось багато різних думок, щодо сутності цієї категорії, зокрема відомий американський фахівець у галузі менеджменту Річард Л. Дафт мотивацію розглядає як сили, що існують усередині людини або поза нею і які збуджують у ній ентузіазм і завзятість у виконанні певних дій, він зазначає: «Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність, і частина роботи менеджера саме і полягає в тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації».

Проте М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі визначають мотивацію не що інше, як процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і мети поставленої організацією. Варто зазначити, що правильно підібрані форма та шляхи мотивування трудової діяльності приведуть до підвищення ефективності праці та сталого економічного розвитку організації. Важливим аспектом мотивації трудової діяльності в організації є її економічна доцільність, тобто темпи росту продуктивності праці повинні перевищувати темпи росту затрачених ресурсів на мотивування працівників до праці. Відмітимо, що ефективний керівник повинен завжди дбати про своїх працівників і мотивувати їх до праці, але не лише нагородами та преміями, потрібно використовувати і такі мотивуючі засоби як: прохання, порада, навіювання, примус, психологічне підкорення групі, покарання, критика, осуд, наказ, вказівка, розпорядження. Необхідно формувати в кожного працівника почуття власника, залучати людей до праці згідно з їхніми можливостями [3]. Потрібно, щоб метою управління персоналом стало спонукання до розвитку здібностей працівників для більш інтенсивної та продуктивної праці. Вважається, що керівник повинен не наказувати своїм підлеглим, а спрямовувати їх зусилля, допомагати розкриттю їх здібностей, формувати навколо себе групу однодумців. Сьогодні в Україні впровадження системи і зміна форм та методів управління персоналом пов'язані з безперервним науковим пошуком оптимального розв'язання складних економічних та соціально-політичних проблем. Важливим фактором, який забезпечить прискорення процесу розв'язання цих проблем є людина з її інтелектуальним, фізичним і творчим потенціалом, здатністю до самовдосконалення та саморозвитку. Саме тому, приймаючи управлінські рішення, слід звертати увагу на психологічні та індивідуальні особливості працівників та обирати систему мотивації праці виходячи з потреб кожного працівника. Отже, науковцям і практикам важливо проводити постійні дослідження в сфері трудових відносин та формулювати свої пропозиції щодо підвищення ефективності праці за рахунок удосконалення системи управління. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на виявлення та подолання негативного впливу факторів на управління персоналом та підсилення їх позитивного впливу на підвищення продуктивності та ефективності праці.

#### Література:

1. Ціцяла А.С. Управління персоналом у процесі трудової діяльності як базис забезпечення стабільного розвитку та підвищення конкурентоспроможності підприємства // А. С. Ціцяла, Н. С. Ціцяла [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2016/05/cicyala.html>
2. Данилюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці // Україна: аспекти праці / В. Данилюк. – 2012. – № 6. – С. 8 – 12.
3. Гольцман І. О. Теоретичні засади формування системи мотивації в кадровому менеджменті як важливий чинник забезпечення конкурентоспроможності / І. О. Гольцман [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_4\\_059.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_4_059.pdf)