

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Лозовський Олександр Миколайович
канд. е. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Пучканьова Вікторія Йосипівна
здобувач вищої освіти факультету економіки, менеджменту та права
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Україна

Анотація. У статті досліджено підходи до визначення управління персоналом. Обґрунтовано необхідність впровадження інноваційних підходів управління персоналом. Визначено переваги використання засад персоналізму на підприємстві.

Ключові слова: персонал, система управління персоналом, кадровий потенціал, кваліфікація, управління персоналом, трудові ресурси, персоналізм

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ.

Розвиток ринкових відносин в Україні передбачає формування нових підходів в управлінні персоналом, оскільки більшість українських підприємств через брак висококваліфікованого персоналу і недостатньо гнучку та застарілу концепцію кадрової політики не встигає реагувати на швидкі зміни ситуації на ринку. Як і б технічні можливості, організаційно-управлінські переваги не відкривалися перед підприємством, воно не почне працювати ефективно без відповідного людського ресурсу. Адже все залежить від людей, від їхньої кваліфікації, умінь і бажання працювати.

В сучасних умовах господарювання роль людини у виробництві набула особливої актуальності, оскільки працівник є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Тому, особливо гостро постає питання ефективного управління персоналом на всіх стадіях діяльності підприємства.

В ринкових умовах підприємство потребує фахівців не лише кваліфікованих, але й здатних при виконанні поставлених завдань самостійно приймати рішення та нести повну відповідальність за бездоганно виконану роботу. Саме тому удосконалення менеджменту персоналу за умови правильного підбору і застосування всього комплексу заходів виступає одним із найбільш прийнятних шляхів, що ведуть до підвищення ефективності виробництва систематично розвиватися й удосконалюватися.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ.

Різноманітні аспекти управління та розвитку персоналу підприємств висвітлюють у своїх працях такі відомі вітчизняні та зарубіжні вчені як Л. Арська, Л. Балабанова, Р. Блейк, К. Вілюнас, М. Вудкок, О. Данчева, Г. Емерсон, Л. Єсіпова, В. Казміренко, А. Колот, О. Кузьмін, А. Маслоу, Д. Мельничук, О. Сардак, В. Савельєв, В. Тарасов, В. Третьяченко, Р. Фішер, Е. Шостром, Ю. Швалб, Дж. Харрінгтон, У. Юрі та інші.

МЕТА СТАТТІ.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних і методологічних засад менеджменту персоналу, окреслення напрямів оптимізації системи управління персоналом як засобу підвищення ефективності роботи підприємства з урахуванням сучасних вимог розвитку ринкових відносин і функціонування робочої сили на умовах найму.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ.

Реалізація нових можливостей та потенціалу розвитку вітчизняних підприємств зумовлена сучасними вимогами до їх діяльності,

глобалізаційними, інтеграційними, соціально-економічними, екологічними та іншими чинниками.

Управління персоналом у сучасних формуваннях засноване на тому, що люди в процесі трудової діяльності розглядаються одночасно в якості працівників, які забезпечують реалізацію економічних цілей підприємства, і як особистості, що належать до єдиної організаційної системи. Тому, для того, щоб підприємство функціонувало ефективно, необхідно правильно організувати працівників, при цьому постійно контролюючи їх діяльність, використовуючи різні ефективні методи управління персоналом.

Управління персоналом - система взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів по створенню умов для нормального функціонування, розвитку і ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Враховуючи об'єктивну необхідність управлінської праці в сучасних умовах, можна зрозуміти, яке значення має її оцінка для зростання підприємства і підвищення його ефективності. Оцінка управлінської праці являє собою оцінку не лише особистих якостей працівників апарату управління, а й якості виконання ними функцій, а також їх трудового внеску в формування результатів виробництва [1, ст. 94].

Персонал є одним із важливих ресурсів, які використовуються на підприємстві. Здебільшого про нього можна сказати як про найважливіший чи вирішальний ресурс забезпечення конкурентоспроможності. Саме працівники підприємства чи корпорації забезпечують і сприяють ефективнішому використанню фінансових, інформаційних, матеріальних ресурсів, зокрема енергетичних. Велика роль персоналу полягає також і у разі впровадження інноваційних технологій, підвищення рівня технологічного розвитку підприємств, культури виробництва, соціальної відповідальності бізнесу.

Слід мати на увазі, що на персонал підприємства, його склад, структуру, мотиваційні чинники та специфіку управління впливають глобалізаційні чинники, пов'язані із кризами державного, регіонального, світового ладу, нестабільністю держав, значними міграційними потоками, економічними, демографічними та політичними рушіями. Вчені відзначають також проблеми, пов'язані з етнічною ідентичністю, транскордонними кримінальними потоками, міждержавними міграційними потоками, потоками біженців внаслідок стихійних лих та з політичних причин [3, с. 106–109].

Окреме значення має деяке погіршення якості

трудових ресурсів, яке спостерігається останнім часом. Перш за все, це пов'язано з економічними факторами, погіршенням стану здоров'я та працездатності населення, зниженням купівельної спроможності споживачів, що безперечно впливає на можливість якісно виконувати трудові обов'язки.

У сучасних умовах господарювання, як свідчить

проведене нами дослідження на значній кількості підприємств України, як правило застосовується доволі жорстке ставлення до використання робочої сили. Нами було порівняно управління персоналом на засадах зрівнялівки і непрофесійного керування та управління персоналом на засадах персоналізму (табл. 1) [2, ст.49].

Таблиця 1

Порівняльна таблиця управління персоналом на засадах зрівнялівки та персоналізму

Ознака	Управління персоналом на засадах зрівнялівки та непрофесійного керування	Управління персоналом на засадах персоналізму
1	2	3
Стан економіки країни	Занепад, кризові явища, недостатній розвиток цілих галузей та окремих підприємств	Динамічна, розвинута, постіндустріальна економіка застосування нових концепцій розвитку держави, галузей підприємств, концепції знань
Рівень розвитку підприємства	Застійний, стагнаційний, кризовий, банкрутуючий	Впевнена динаміка розвитку підприємства, яка опирається на креативний мотивований персонал
Рівень інноваційності та складності технологій	Застарілі технології, відсталі технологічні процеси, практично відсутність інновацій, капітало-, енерго, матеріало-, трудові ресурси	Сучасні інноваційні наукомісткі технології, які знижують матеріаломісткість, енергоємність продукції та послуг
Безпека праці та умови праці	Низький рівень безпеки праці, мінімальне виконання законодавства щодо безпеки та умов праці	Стремління та практичне забезпечення високого рівня безпеки праці через застосування високотехнологічних та інноваційних технологій
Соціальна відповідальність	Практично відсутня або низький рівень	Високий рівень соціальної відповідальності перед суспільством, працівниками та споживачами
Використання трудових ресурсів	Неефективне, примусове, на основі лінійного підпорядкування, жорсткого контролю, авторитарного стилю керівництва	Ефективне, мотивуюче на основі трудової віддачі та оптимізації використання трудових ресурсів
Оцінювання роботи працівників	Необ'єктивне упереджене оцінювання, інколи навмисне занижування результатів роботи	Об'єктивне оцінювання працівників на основі затверджених положень підприємства
Рівень мотивування працівників	Неефективні мотивуючі механізми	Ефективні мотивуючі механізми на основі об'єктивного оцінювання та персоналізму
Контролювання працівників	Жорсткий контроль діяльності працівників	Свобода дій, розробок, надання креативних ідей та власних проєктів
Розповсюдження досвіду працівників	Обмежене застосування та поширення досвіду результатів діяльності працівників	Тиражування досвіду працівників на інших філіалах, підрозділах, підприємствах
Застосування сучасних концепцій менеджменту (СКМ)	Обмежене застосування СКМ	Доцільне застосування Total Quality Management, Time Management, Benchmarking, концепції управління знаннями
Стиль керівництва	Авторитарний, ліберальний, демократичний	Ліберальний, демократичний, високопрофесійний на основі соціальної філософії та відповідальності, гармонізації взаємодії працівників
Корпоративна культура (КК)	Недостатній рівень КК, недосконалі результати діяльності колективу, низький рівень соціальної відповідальності. Не завжди "здоровий" мікроклімат на підприємстві	КК на стадії постійного розвитку та задоволення членів колективу результатами діяльності, рівнем задоволення вимог споживачів. "Здоровий" мікроклімат у колективі.

Виходячи з даних таблиці 1 можемо зробити висновок, що контроль діяльності працівників на засадах персоналізму зводиться до мінімуму. Тому на підприємстві переважає свобода дій, розробок, надання креативних ідей та власних проєктів, які в свою чергу відсутні у зрівнялівці, де панує жорстокий контроль роботи персоналу. Однією з важливих ознак управління персоналом є визначення корпоративної культури на підприємстві. На засадах персоналізму корпоративна культура знаходиться на стадії постійного розвитку та задоволення членів колективу результатами діяльності. Проте для непрофесійного керування є характерним недостатній рівень діяльності колективу, низький рівень соціальної відповідальності, що в свою чергу призводить до «нездорового» мікроклімату на

підприємстві.

На даному етапі розвитку, для кожного підприємства важливим є впровадження новітніх інформаційних технологій та їх широке застосування на підприємстві. Тому персоналізму притаманні такі важливі ознаки як пошук резервів та фінансових ресурсів для широкого застосування інформаційних технологій, корпоративних мереж та інтелектуальних систем. На противагу традиційні засади застосовують інформаційні технології у межах низької доцільності та ефективності з обмеженим фінансовим ресурсом. Також важливою ознакою порівняння управління персоналом є культура виробництва та свідомість працівників. При управлінні персоналом на засадах непрофесійного керування переважає низька культура виробництва

та недостатньо розвинута свідомість працівників. Натомість на засадах персоналізму переважає висока культура виробництва та підвищений рівень свідомості працівників організації.

Проаналізувавши ознаки управління персоналом на засадах зрівнялівки та персоналізму, можна зробити висновок, що засади персоналізму дають змогу працівникам розкрити власний потенціал, ініціативу та бажання виконувати поставлені задачі для досягнення цілей підприємства.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.

Отже, умови сьогодення потребують подальшого

удосконалення системи персоналом на основі використання інноваційних підходів. Для оптимізації даної системи доцільним та своєчасним є використання персоналістичного підходу управління трудовими ресурсами, що являють собою керування із урахуванням потреб та особливостей працівників організації. Використання даного методу не повинно обмежуватися рішеннями стосовно особливостей працівників, а включати в себе рішення по мотивації, розвитку, навчання та оцінки діяльності персоналу і бути основою стратегічного розвитку підприємства на ринку.

Список використаних джерел:

1. Копець Г. Р., Леськів М. Р. Логістичні проблеми розвитку персоналу. *Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка» «Логістика»*. 2012. № 735. С. 91–96.
2. Граб М. Б. Концепція управління персоналом на засадах персоналізму. *Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка» «Логістика»*. 2011. № 706. С. 47–53.
3. Лелів Г. Глобальне управління 2025: вирішальний момент [пер. з англ.]. Львів : Літопис, 2011. 120 с.

MODERN APPROACHES TO OPTIMIZATION SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE

Lozovskiy A., Puchkanova V.

Vinnitsia Institute of Trade and Economics KNTEU
Ukraine

Summary. The article deals with approaches to the definition of personnel management. The necessity of introduction of innovative approaches of personnel management is substantiated. The advantages of using the principles of personalization at the enterprise are determined.

Keywords: personnel, personnel management system, human potential, qualification, personnel management, workforce, personalism.