

Олексенко Р.І., к.е.н. доцент,

Грохов С.В., студент 4 курсу, спеціальності менеджмент організації
Мелітопольський державний педагогічний університет ім. Б. Хмельницького

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал (кадри) – найважливіша частина організації. Вона має складну взаємозв'язану структуру. Системний аналіз дозволяє розглядати персонал як взаємозв'язок структур, виділених за різними признаками.

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистих цілей. Перші, традиційно, пов'язуються із забезпечення продуктивності підприємства. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні – як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані – як економічність, якість, продуктивність нововведення, прибуток, а і в більш широкому контексті й пов'язується з такими поняттями особистого психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю у трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці. [2]

Успіх управління персоналом визначається двома основними чинниками: здатністю підприємства чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для досягнення його стратегії, і можливістю застосувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку. Обидва завдання однаково важливі і складні, особливо в умовах ринкової трансформації економіки.

Найважливішими особливостями сучасного процесу вдосконалення управління персоналом є:

- розширення повноважень виконавців на місцях і зміна форми контролю;
- спільне сприйняття господарських рішень створення атмосфери довіри на підприємстві;
- розвиток механізмів планування кар'єри для ключових працівників; комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку із стратегічними установками підприємства;
- створення корпоративної культури інноваційного типу [1].

Для більш чіткої організації системи управління персоналом на підприємствах розробляють концепцію управління персоналом, що деталізує напрямки кадрової політики, які прийняті в стратегічному плані розвитку підприємства.

Основу концепції управління персоналом підприємства складають:

- розробка принципів, напрямків та методів управління персоналом;
- урахування роботи з персоналом на всіх рівнях стратегічного планування підприємства;

- впровадження нових методів та систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу;
- визначення та проведення скоординованої єдиної тарифної політики й оплати праці;
- розробка і стимулювання на підприємстві економічних стимулів і соціальних гарантій;
- розробка заходів щодо соціального партнерства; [4]

Отже концепція управління персоналом – це сукупність основних принципів, правил, цілей діяльності з персоналом, конкретизованих із урахування типу організаційної стратегії підприємства, потенціалу персоналу, а також типу кадрової політики. Іншими словами, концепція управління персоналом є стержнем кадрової політики (персонал-стратегії), визначає її основні напрямки та підходи [1].

Література

1. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №2. – С. 67.
2. Криклій А. С. теоретико-методологічні основи дослідження трудового потенціалу // Економіка і держава. – 2005. – №8. – С. 61.
3. Смачило В., Колмакова О. Формування механізму перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням систем стимулювання праці.
4. Яковенко Р. В. Місце категорій «людина» і «народонаселення» в системі сучасних соціально-економічних відносин // Актуальні проблеми економіки. - 2006.- №1.- С. 14.