

ОРГАНІЗАЦІЯ КУРОРТНОЇ СПРАВИ

Н.Д. МІНЧАК

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Проблеми інтенсифікації виробництва, підвищення його ефективності, раціональне використання дефіцитних кадрових ресурсів, застосування новітніх методик та стандартів обслуговування – вийшли на перший план і відіграють суттєве значення для виживання підприємства в нових економічних умовах.

Використання новітніх технологій, переорієнтація виробництва та його ефективність більш ніж колись залежить від персоналу. Сучасні технології вимагають не тільки високої кваліфікації та виконавської дисципліни працівників, а їх творчої участі у виробництві.

Головним завданням менеджменту є створення умов для реалізації кожним працівником своїх потенційних можливостей, спонукання до якісного виконання поставлених завдань. Тому для менеджера важливим є здатність організувати роботу колективу оптимально.

Для сучасного менеджменту характерним стає адекватна реакція на зміни кон'юнктури ринку, засвоюються нові напрямки в бізнесі. Але разом з тим, практика показує і серйозні проблеми в цій галузі. На більшості наших підприємств у персоналу відсутня фундаментальна мотивація для ефективної діяльності, вони не приймають на себе всю повноту відповідальності за прийняття управлінських рішень. Багатьом працівникам не вистачає професійних знань. Вони не здатні вчасно реагувати на зміни економічних ситуацій. Макроекономічне середовище швидко змінюється. Це впливає і на економічний стан підприємств. Практика показала, що в організації роботи сучасних підприємств (фірм) є багато недоліків. Перш за все, немає належної взаємодії між структурними підрозділами. Відсутність інформаційної допомоги працівників інших підрозділів створює певний вакуум, персонал не відчуває корпоративної єдності для досягнення поставленої мети. Така ситуація значно завантажує керівників.

Сучасний менеджмент створює умови для ефективного вирішення складних проблем. Це перш за все: покращення професійної підготовки співробітників, налагодження взаємодії між структурними підрозділами підприємства, активізація участі персоналу у вирішенні виробничих проблем, прийняття стратегічних рішень менеджерами.

Важливе значення в управлінні персоналом має використання особистісного потенціалу кожного працівника.

Таким чином, можна виділити наступні принципи ефективного менеджменту:

1. Створення необхідних умов для всебічного розвитку особистісного потенціалу людини.
2. Забезпечення умов для найбільш повної мобілізації потенціалу працівників для вирішення поставлених завдань.
3. Систематичний розвиток професійних якостей працівника у відповідності до довгострокових завдань.
4. Розробка і проведення виваженої кадрової політики.
5. Заохочувальна система оплати праці.
6. Стимулювання праці та творча ініціатива.
7. Залучення працівників до управління.
8. Позитивний вплив управління персоналом на діяльність підприємства.

Враховуючи об'єктивні фактори розвитку виробництва, все більша увага приділяється ролі функції управління персоналом у підвищенні ефективності виробництва. Серед них слід виділити наступні:

- належний добір, оцінка персоналу у відповідності до вимог посади або робочого місця;
- професійна підготовка і тренінг;
- безперервне навчання і самоосвіта;
- посилення реальної залежності оплати праці від її результатів.

Важливим аспектом ефективного управління є розуміння учасниками трудового процесу мети і шляхів її досягнення. Це формування механізму, здатного ефективно впливати як на розробку планів, так і на їх реалізацію. Правильне функціонування такого механізму можливе лише за умови добре налагодженої системи взаємозв'язку між структурними підрозділами, системи інформаційного забезпечення підрозділів, розуміння кожним

працівником мети підприємства. Таким чином, комунікація є інструментом для ефективного менеджменту.

Практика показала, що соціально-економічні та соціально-психологічні методи управління персоналом повинні бути провідними в адмініструванні.

Ефективний менеджмент – це формування команди однодумців, професіоналів, здатних працювати в умовах ринку. Основним завданням менеджера є вирішення саме стратегічних завдань.

Сучасна концепція розподілу функціональних сфер на підприємствах передбачає виділення сфери “управління персоналом”, поряд з такими, як “виробництво”, “фінансовий менеджмент”, “маркетинг”, “іновації” .

Специфічною особливістю сфери “управління персоналом” є те, що вона присутня у всіх інших сферах діяльності підприємства. Персонал як об’єкт управління має свої особливості. Він має свої потреби, волю, мету, по різному реагує на впливи зовнішнього середовища; поряд з науковими концепціями велике значення в управлінні персоналом відіграють інтуїція, власний досвід, здоровий глузд. Тому в процесі трудової діяльності персонал слід розглядати як “робітники” (які забезпечують реалізацію економічних цілей підприємства); як “індивідуум” (постійний розвиток особистості); як “співпрацівник” (приналежність до єдиної організаційної системи) .

Таким чином, “управління персоналом” – це активізація людського фактору за допомогою ефективного менеджменту і оптимізації соціальної складової суспільного виробництва. Це такі особливості, як відношення до людського фактору, як джерела суспільно-соціального розвитку, створення сприятливих умов діяльності для кожної людини, щоб вона могла внести свій особистий внесок в спільну справу, інтеграція кадрової політики в загальну політику держави і суспільства.

Необхідно відзначити, що в системі управління персоналом велику роль відіграє кадрова політика. Вона із “реагуючої” командної політики перетворюється в активну стратегічну політику, котра потім інтегрується в загальнодержавну політику. Загальна мета всієї системи управління персоналом складається не тільки з ефективного його використання, а також з ефективної його підготовки, розподілу і перерозподілу між галузями господарства. Це перш за все включає управління процесами формування, розподілу, використання і відтворення людських ресурсів з метою досягнення найбільш повного задоволення суспільних і особистих потреб в матеріальних і духовних благах.

Таким чином, комплексний підхід до управління персоналом, як цілісної системи, передбачає врахування всіх взаємодій і взаємозв’язків політичних, економічних, соціальних, психологічних, демографічних, правових та інших аспектів управління.

Література

1. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия.- М.: Дело, 2002.
2. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом. – К.: МАУП, 1998.
3. Крылова А.А., Грушинский Ю.В. Управление персоналом предприятия .М.: Единство.

Філія ЗАТ "Трускавецькурорт" ГГРЕС, м. Трускавець

Дата поступлення: 8.09.2005 р.