

ОРГАНІЗАЦІЯ КУРОРТНОЇ СПРАВИ

МІНЧАК Н.Д. МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В статье рассматриваются вопросы создания системы управления персоналом предприятия, изменение роли руководителя в условиях современной экономики. Выделяются основные аспекты усовершенствования управления персоналом. Отмечается важность системного подхода к управлению персоналом, создание соответствующего механизма управления, который обеспечит комплексное планирование, организацию и стимулирование системы работы с персоналом.

* * *

Посттоталітарний розвиток України визначається перш за все ринковими реформами, існуванням різних форм власності. За роки незалежності в Україні напрацьована солідна нормативна база по реформуванню економіки держави. Сучасна економіка наштовхнулася на цілу низку проблем різного характеру. Перш за все це проблеми кадрової політики, протиріччя між сучасними формами господарювання та застарілим механізмом управління вітчизняними підприємствами. Саме це гальмує економічні перетворення в різних галузях господарювання. Перш за все це реформування заробітної платні, соціальних гарантій, захист вітчизняного виробника тощо. Сьогодні, як ніколи, актуальна потреба в здійсненні управлінської революції у всіх галузях народного господарства.

В ХХІ столітті значно зміниться роль керівника. На сходинку адміністративно-управлінської ієрархії стає керівник-менеджер з новим світоглядом, типом мислення, озброєний теорією сучасного менеджмента. Саме він буде відігравати визначальну роль у формуванні кадрової політики та розвитку персоналу. Необхідно створити систему управління персоналом підприємства, яка б забезпечила результативну працю і її взаємодію на мотиваційній основі. Доцільно переглянути механізм управління підприємствами, визначити критерії оцінки ефективності їх функціонування. Вирішити ці питання можливо за допомогою сучасних персонал-технологій. Необхідно відзначити, що без нового механізму управління персоналом, здатного змінити “старі” системи трудових відносин, без усвідомлення провідної ролі служб управління персоналом не буде ні підвищення ефективності виробництва, ні підйому економіки, ні підвищення життєвого рівня народу.

За останні роки значні зміни відбулися в економічному і політичному житті України. Вони відображені в політичних і економічних реформах, якість яких залежить, в першу чергу, від того наскільки вони ефективно розв’язують проблеми управління, і перш за все, управління персоналом. Сучасна економічна і політична ситуація висуває високі професійні вимоги до управлінського персоналу. Це означає, що є нагальна потреба в усвідомленні, що без концепції інвестицій в персонал, в розвиток управлінської науки, економічний розвиток держави буде гальмуватись. У бізнесі дедалі вагомішого значення набуває людський фактор. На зміну вузькій технічній спеціалізації персоналу приходять так звана доктрина людських стосунків. Її автори – американець Мейо та француз Фрідман, вперше показали силу впливу на ефективність виробництва неформальних стосунків між працівниками і необхідність переорієнтації менеджменту на суб’єктивно-особистісний чинник.

Менеджмент персоналу є головною підсистемою управління людськими ресурсами. Тому соціально-економічною категорією, яка характеризує людські ресурси є “персонал”. Це група людей, що поєднана професійними або іншими ознаками.

Менеджмент персоналу – це система взаємопов’язаних організаційно-економічних і соціально-правових заходів з метою створення умов для нормального функціонування, розвитку і ефективного використання людських ресурсів, потенціалу робочої сили на рівні організації. Тому планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві є головним змістом управління персоналом. В сучасних умовах все більшу важливість поряд з такими ресурсами, як фінансовий і виробничий капітал, знаходять такі чинники як знання, досвід, трудові навички, ініціатива, ціннісно-мотиваційна сфера робітників будь-якої організації. Управління персоналом є цілісною системою. Можна виділити її функції:

1. **Організаційна** – планування джерел комплектування персоналом;
2. **Соціально-економічна** – комплекс умов та факторів, які визначають використання і закріплення персоналу;

3. **Відновлююча** - забезпечує створення навчально-матеріальної бази і розвитку персоналу.

Виконання роботи у відповідності до цих функцій дозволить вже в проєкті визначити основні елементи структури трудового потенціалу, які взаємопов'язані з техніко-економічним рівнем виробництва. Організація, яка зацікавлена в підвищенні своєї конкурентноздатності, вимагає відбір як висококваліфікованих технологій, так і найбільш здібних працівників. Адже, чим вищий рівень розвитку персоналу з точки зору сукупності його професійних знань, вмінь, навичок, здібностей і мотивацій до праці, тим швидше вдосконалюється і продуктивніше використовується матеріальний фактор організації. Враховуючи стратегію діяльності організації в управлінні персоналом, необхідно виходити з різноманітності типів поведінки і ціннісних орієнтацій. При цьому слід розрізняти три групи цілей:

- економічні, які мають першочергове значення для організації (виробничі, фінансові);
- суспільні, які відповідають запитам працівників і представників внутрішніх груп;
- екологічні, які включають ресурсозбереження, обмеження шкідливих викидів і зниження ризику забруднення навколишнього середовища.

Необхідно відзначити, що одним з недоліків діяльності організацій і підприємств є недооцінка активізації людських ресурсів, що посилює спад виробництва, знижує продуктивність праці і знецінення накопиченого людського капіталу.

Удосконалення управління персоналом здійснюється за певними аспектами. Основними з них є:

Техніко-технологічний – відображає рівень розвитку певного виробництва.

Організаційно-економічний – пов'язаний з питаннями планування чисельності і складу працівників, морального і матеріального стимулювання, використання робочого часу та інші.

Правовий – містить питання дотримання трудового законодавства, законодавства про охорону праці при роботі з персоналом.

Соціально-психологічний – відображає питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом, введення різних соціологічних і психологічних процедур в практику роботи.

Педагогічний – передбачає вирішення питань пов'язаних з вихованням персоналу.

Системний підхід до управління персоналом відображає взаємозв'язки між окремими аспектами цього управління, забезпечує розробку кінцевих цілей, визначення шляхів їх досягнення, створення відповідного механізму управління, який забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання системи роботи з персоналом.

Управління персоналом повинно повністю відповідати концепції розвитку організації і включає такі стадії як: формування, використання і стабілізацію.

Таким чином для успішного управління персоналом перш за все необхідно володіти теоретичними знаннями і потім застосовувати їх в практичній діяльності.

Література

1. Население и трудовые ресурсы. Справочник / Сост. А.П. Новицкий.- М.: Мысль, 1990.
2. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом.- К.: МАУП, 1998.
3. Стратегическое планирование и организация управления кадрами на капиталистических предприятиях / Л.А. Медведь, Н.Л. Багрий.- М.: ЦНМ цветлит, 1990.