

Організація управління персоналом підприємства

Оксана Кириченко

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-5244-8323*

Єлизавета Франко

*студентка групи МЕН-19,
e-mail: frankouy@krok.edu.ua,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна*

Управління персоналом вивчає і враховує вплив усіх аспектів людини на організаційну поведінку. У цьому полягає головна специфіка даної науки, що визначає її підхід до дослідження свого предмету, а також її структуру і зміст.

Управління персоналом базується на теоріях, до них належать наступні концепції: Економічні теорії, що охоплюють різні напрямки економічної науки. Це, насамперед, теорії ринку праці. Відображаючи процеси в області попиту на робочу силу і її пропозиції, вони допомагають пояснити ряд явищ у сфері управління персоналом. Висновки теорій ринку праці важливі для розробки стратегії і прийняття оперативно-тактичних рішень у сфері залучення робочої сили, утримання кваліфікованих робітників на підприємстві, стимулювання працівників, зниження плинності кадрів, стабілізації колективу, формування у персоналу почуття відданості підприємству, зміцнення корпоративної культури і т.д. Найважливіше значення для управління персоналом мають і інші напрямки економічної науки, зокрема: теорії планування, економічна інформатика, а також економічні теорії і методи; психологічні теорії (загальна психологія, психологічні теорії поведінки, психоаналіз, соціальна психологія, психологія спілкування, психологія праці); соціологічні концепції; трудове і соціальне право; політологічні теорії; конфліктологія; науки про працю: ергономіка, фізіологія праці, психологія праці, соціологія праці, технологія праці, педагогіка праці, медицина праці, антропометрія (наука, що розробляє способи виміру можливостей людського тіла й організму в цілому) та ін. [1].

Такий складний міждисциплінарний зміст науки управління персоналом обумовлюється великою кількістю сторін, аспектів людини, що впливають на його поведінку у підприємстві. Комплексність, синкретичність управління персоналом ніяк не заперечує специфічності і самостійного (у певних межах) характеру цієї науки. Усі дані інших наук переосмислюються і розвиваються в ній під кутом зору забезпечення підприємства оптимальною кількістю і якістю працівників і їхнього потенціалу з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Практична значимість управління персоналом полягає у наступному: ідеальне конструювання практики кадрового управління, розробка теорії, стратегії, техніки, способів і засобів управління персоналом; раціоналізація,

глибоке критичне осмислення практичного управління людьми і його орієнтація на вимоги економічної (ділової) і соціальної ефективності; спонукання керівників до зміни моделей, техніки, стилю, способів і засобів керівництва робітниками на основі альтернатив, пропонованих наукою. Для практиків-менеджерів управління персоналом може запропонувати три види послуг:

ними організаційними явищами можна розробити і протестувати різні теорії або моделі в області управління персоналом. Теорії, які опротестовано, в свою чергу, можуть допомогти менеджеру зрозуміти наслідки його вчинків, пояснюючи йому: «Якщо Ви зробите X, то швидше за все одержите Y»; систематично вивчаючи вчинки (як у реальних, так і в лабораторних, умовних організаціях), наука управління персоналом може запропонувати менеджеру більш широку розмаїтість можливих варіантів поведінки, ніж він міг використовувати раніше. Поєднаний з гарною теорією, розширений та збагачений репертуар управлінської поведінки збільшує кількість альтернатив для дій; за допомогою збільшення кількості можливих альтернатив поведінки, найважливіші наслідки яких можна науково передбачати, дослідження в межах науки управління персоналом допомагають менеджерів-практиків простежити еволюцію своїх майбутніх вчинків і їхні можливі наслідки. Це підвищує імовірність формування оптимального варіанту поведінки.

Важливо також класифікувати працівників відповідно до статусу їхньої зайнятості, а зайнятість у свою чергу також поділяється на різні види, 15 зокрема: повна, неповна, видима, невидима, добровільна, вимушена; первинна і вторинна; стандартна і нестандартна; постійна, тимчасова; легальна, нелегальна, нерегламентована [2].

Принципи управління персоналом-фундаментальні основи управління. Найважливішими принципами управління персоналом є: системність; демократизація; індивідуалізація; інформатизація; досягнення поставлених перед організацією цілей;-підбір працівників з урахуванням їх психологічної сумісності; врахування побажань співробітників при виборі форм і методів їх перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Принцип системності в роботі з персоналом припускає, що управління персоналом в організації повинна: охоплювати не окремі категорії працюючих, а весь склад людських ресурсів; вирішувати не одномоментні задачі, а безперервно проблеми, що виникають в діяльності робітника: від його прийняття на роботу, в період просування по службі і до останнього дня роботи в організації; використовувати різні методи, засоби, прийоми роботи з персоналом, а не випадково прийняте під впливом настрою рішення.

Також можна виділити дві основні концепції, які покладені в основу визначення ефективності управління персоналом. Відповідно до першої з них ефективність управління персоналом оцінюється виходячи з органічної єдності управління і виробництва, але при цьому внесок власне управління персоналом в ефективність виробництва не визначається. Друга концепція наголошує на визначення внеску управління персоналом в ефективність виробничого процесу.

Надзвичайно важким завданням є кількісна оцінка цього внеску, бо навіть відповідних звітних показників поки що не існує. Тому більшість методик оцінки ефективності управління персоналом дотримуються першого підходу. Доцільним є оцінювати не стільки внесок управління персоналом в ефективність виробництва, скільки якісний вплив його на цю ефективність. Інтегральний показник (ефективність на рівні організації) трансформується в безліч інших на більш низьких рівнях, що показують ефективність окремих систем чи підсистем управління персоналом — підбору, навчання і т.д. [3].

Методи — це спосіб впливу на колектив або окремого працівника для досягнення поставленої цілі, координації його діяльності в процесі виробництва. Мистецтво управління людьми проявляється у тому, наскільки гнучко, доцільно, ефективно керівники використовують різноманітні методи, їхні комбінації з урахуванням конкретної виробничої ситуації [4]. Для того, щоб управляти персоналом потрібно використовувати методи управління персоналом, що розглянуті нижче. Методами управління персоналом називають способи впливу на колективи й окремих працівників з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі виробництва. В теорії і практиці управління застосовують три групи методів: адміністративні, економічні і соціально-психологічні.

Управління персоналом-багатогранний і виключно складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями і закономірностями. Управлінню персоналу властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем, їх відтворення. Системний підхід передбачає врахування взаємозв'язків між окремими аспектами проблеми для досягнення кінцевих цілей, визначення шляхів їх вирішення, створення відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування та організацію системи.

У загальному вигляді управління щодо будь-яких систем можна уявити як виявлення (шляхом передавання каналами прямого зв'язку командної інформації) впливу управляючої підсистеми на керовану. Звідси каналами зворотного зв'язку в управляючу підсистему надходить інформація про її стан. Крім того, ці підсистеми мають також інформаційні зв'язки з навколишнім середовищем. Управляюча та керована підсистеми, канали прямого та зворотного зв'язку, а також навколишнє середовище створюють систему управління [5].

Отже, основними компонентами управлінської системи є:

- суб'єкт управління, тобто джерело керівного впливу, той, хто здійснює управління, виконує функції керівництва і впливу на об'єкт з метою приведення його в новий, бажаний для суб'єкта стан;
- об'єкт управління, тобто те, що функціонує під керівним впливом, на що спрямовано цей вплив суб'єкта;
- керівний вплив, тобто комплекс цілеспрямованих й організуючих команд, засобів, прийомів і методів, за допомогою яких здійснюється вплив на об'єкт і досягаються реальні зміни в його стані;
- зворотні зв'язки, тобто інформація для суб'єкта про результативність

керівного впливу і зміни в об'єкті. Система управління персоналом в організації складається з комплексу взаємопов'язаних підсистем (елементів).

Підсистема-цевиділенізафункціональнимиелементамиабоорганізаційними ознаками частини системи, кожна із яких виконує певні завдання, працює автономно, але спрямована на вирішення загальної мети.

Ключові слова: управління; управлінські технології; механізми управління.

Список використаних джерел

1. Лакуста Т. В. *Організація системи управління персоналом на підприємствах АПК* с. 16-17
2. Балановська Т. О. *Розвиток національного бізнесу та транснаціональних компаній. Економічний простір. 2008. № 14. С. 54–60*
3. Пушкарьов М. М. *Кадровий менеджмент. К., 2014. С. 23-35*
4. Мігус І. П., Черненко С. А. *Сучасні підходи до оцінки персоналу суб'єктів господарювання з позицій економічної безпеки, БІЗНЕСІНФОРМ №10, 2013. С. 215-219*
5. Кравченко Т. С. *Аналіз концепцій кадрового менеджменту. Персонал. 2015. №7. С. 13-21*