## ЭТАПЫ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Таирова Т. А.

## Национальный фармацевтический университет, Харьков, Украина

Введение. Управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием. Для обеспечения предприятия качественными людскими ресурсами необходимо постоянное совершенствование всех этапов процесса подбора и отбора персонала. До недавнего времени на большинстве отечественных предприятий основное внимание уделялось планированию других экономических ресурсов (материальных, технических, финансовых и т.д.). Тем не менее, последние годы руководители украинских предприятий практически всех отраслей все большее внимание уделяют кадровому вопросу, что вызвано рядом причин: сложностью подготовки молодых специалистов в ВУЗах, масштабной миграцией высококлассных специалистов за рубеж ввиду сложной экономической ситуации в стране и т.д.

Способность предприятия успешно решать возникающие задачи, связанные с недостатком кадрового потенциала, зависит от того, на сколько точно будут рассчитаны, а затем проконтролированы затраты на труд. Исходя из этого, **целью** работы является исследование основных этапов процесса управления персоналом на предприятии.

**Материалы и методы** В работе мы используем нормативную базу для формирования и регламентирования процессом управления персоналом, такие как: Закон Украины об охране труда, Закон Украины о занятости населения и т.д.

Основными этапами процесса управления персоналом предприятия являются:

- 1) Кадровое планирование элемент общей системы планирования предприятия, в рамках которого решаются задачи обеспечения его рабочей силой необходимой численности и качества, а также совершенствования социальных отношений. Формализация требований к кандидатам - подготовка должностной инструкции, документа, описывающего основные требования и функции сотрудника, занимающего данное рабочее место.
- 2) Отбор будущих сотрудников предполагает: первичное знакомство с претендентами (собеседование); сбор и обработку информации о них по определенной системе; оценку качеств и составление достоверных "портретов"; сопоставление фактических качеств претендентов и требований должности; сравнение кандидатов на одни должности и выбор наиболее подходящих; назначение или утверждение кандидатов в должности, заключение с ними трудового договора.
- 3) Адаптация работника процесс приспособления работника к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной среде.
- 4) Развитие персонала предприятия совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом предприятия в области обучения работников, повышения квалификации и развития карьеры. Эти мероприятия охватывают вопросы обучения персонала, работу с кадровым резервом, планирование и развитие деловой карьеры.
- 5) Оценка персонала предприятия включает следующие мероприятия: подготовку необходимых документов на аттестуемых; выработку графиков проведения аттестации; определение состава аттестационных комиссий и их подготовка; подготовка сотрудников, т.е. разъяснительная работа о целях и порядке проведения аттестации.

Управление конфликтами на предприятии – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, взглядов двух или нескольких лиц. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, противоположные цели или средства их достижения, либо несовпадение интересов, желаний оппонентов и т.д.