

(Бібліотека офіційних видань).

2. Проект програми «Про сучасний стан та перспективи розвитку фармацевтичної галузі України». (Бібліотека офіційних видань).

3. <http://hh.ua/>.

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

*Бужин М.А., студентка 4 курсу спеціальності «Економіка підприємства»
Національного фармацевтичного університету*

Сьогодні всі розуміють, що для того, щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність організації, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне - людських. Коли організація дійсно турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрої обов'язково відбивається на результатах [1, С. 23].

Питаннями з управління персоналом займалися такі учені: Балабанова Л.В., Сардак О.В, Черепухіна Н., Гаєвська О.Б., Крушельницька О. В, Попов Е. О., Мельничук Д.П, В. М. Данюк, Петюх В. М, Цимбалюк С. О., Савченко В, Костенко Л.О.

Метою цього дослідження є визначення дефініції поняття «управління персоналом».

Аналіз літературних джерел показав, що вчені по-різному трактують це питання.

Н.Черепухіна вважає, що управління персоналом являє собою комплексну систему, елементами якої є напрями, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи. Основними напрямками є набір і збереження персоналу, його професійне навчання і розвиток, оцінка діяльності кожного працівника з точки зору реалізації цілей організації, що дає можливість скорегувати його поведінку [2, С. 8].

У своїй монографії «Управління як соціальний феномен», Гаєвська О. Б. писала, що управління персоналом як наука існує на двох рівнях:

- теоретичному - одержання нових знань шляхом опису і класифікації явищ, встановлення причинно-наслідкових, функціональних і інших взаємозв'язків і закономірностей між ними, прогнозування типових організаційних ситуацій;

- прикладному - управління персоналом займається питаннями зміни і перетворення реальних виробничих ситуацій, розробкою конкретних моделей, проектів і пропозицій для підвищення ефективності використання робітників [3, С. 15].

Крушельницька О.В вважає, що управління персоналом вивчає людину в єдності усіх її проявів, що впливають на усі процес у підприємстві: від її залучення до ефективного використання усього її потенціалу. Людина бере участь у виробничій діяльності як її багатогранний суб'єкт: економічний (виробник і споживач благ); біологічний (носій певної фізичної конструкції і здоров'я); соціальний (член певної групи); правовий (власник певних прав і обов'язків); культурний (носій певного менталітету, системи цінностей, соціальних норм і традицій); емоційно-вольовий (той, що має певний характер і психологічний склад у цілому); розумний (той, що має певний інтелект і певну систему знань). Усі ці і деякі інші аспекти особистості за певних умов у більшому або меншому ступені впливають на поведінку працівника в сфері праці [4, С. 34]. Попов О.Є. визначив основну мету управління персоналом - поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації для розвитку здібностей працівників, стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня [5, С. 1].

Крушельницька О.В. разом з Мельничук Д.П дали визначення управлінню персоналом - це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальних (особистих)[6,С.16]. Вони також вважають, що поняття "управління персоналом" має два основних аспекти: функціональний та організаційний.

У функціональному відношенні під управлінням персоналом розуміється виконання

таких найважливіших елементів:

- визначення загальної стратегії;
- планування потреби організації у персоналі з урахуванням діючого кадрового складу;
- залучення, відбір та оцінка персоналу;
- підвищення кваліфікації персоналу та його перепідготовка;
- система просування по службі (управління кар'єрою) ;
- звільнення персоналу;
- побудова та організація робіт, у тому числі визначення робочих місць, функціональних і технологічних зв'язків між ними, змісту та послідовності виконання робіт, умов праці;
- політика заробітної плати та соціальних послуг;
- управління витратами на персонал.

В організаційному відношенні управління персоналом охоплює всіх працівників і всі структурні підрозділи в організації, які несуть відповідальність за роботу з персоналом [6, С. 18].

Данюк В. М. пише, що менеджмент персоналу - це діяльність на підприємствах, спрямована на найбільш ефективно використання працівників для досягнення організаційних і особистих цілей.

Менеджмент персоналу має такі особливості:

- менеджмент персоналу спрямований більше на практичні дії, ніж на концептуальні процедури і правила. Він надає більше значення вирішенню проблем підприємства і поставлених завдань за умови сприяння розвитку всього персоналу і кожного окремого працівника, створення необхідних умов праці;
- менеджмент персоналу є індивідуально зорієнтованим на кожного працівника як особистість і надає послуги по задоволенню індивідуальних потреб;
- менеджмент персоналу зорієнтований на майбутнє. Він допомагає підприємству забезпечувати його професійними кадрами, а це враховується при розробці стратегічних цілей [7, С.17].

Отже, управління персоналом — це і наука, і мистецтво ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності. Це система принципів, методів і механізмів оптимального розподілення, розвитку й мотивації та раціонального використання персоналу.

Висновки

Провівши це дослідження, можемо сказати, що управління персоналом так, як і менеджмент персоналу— це сукупність цілеспрямованих дій керівного складу, організації і структурних підрозділів з керівництва підлеглими, спрямованих на досягнення поставлених загальних і специфічних цілей фірми. Структура системи управління персоналом залежить від масштабів організації, її територіального розташування, характеру діяльності і інших факторів. У малих і середніх фірмах одна підсистема може виконувати функції декількох функціональних підсистем, при різних умовах одні підсистеми можуть бути ліквідовані, змінені, перетворені. Управління персоналом повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні (стабілізації) і використанні персоналу.

Використана література:

1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Людмила Балабанова, Олена Сардак,; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. - К.: Професіонал, 2006. - 511 с.
2. Мистецтво управління персоналом / Ред. Н. Черепухіна (гол.) та ін., Уклад.: Людмила Савицька, Віктор Тарнавський та ін., Пер. з рос.: Людмила Метелюк та ін.. - К.: Вид-во Олексія Капусти. – 2002 . Кн. 1: Таланти і лідери. - 2002. - 299 с.
3. Гаєвська О.Б. Управління як соціальний феномен: Монографія./ О.Б.Гаєвська – Київ: Вища освіта, 2000 -168с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом./ О.В.Крушельницька – Київ: Кондор,

2005 – 308с.

5. Попов Е. О. Сучасна стратегія управління персоналом/ Е.О. Попов // П'ята Всеукраїнська науково-практична конференція. – 2007.- №5. 6. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П, Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2005. – 304с.

7. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2005. - 398 с.

8. Савченко В. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Василь Савченко,; М-во освіти і науки України, Київський нац. економ. ун-т. - К.: КНЕУ, 2002. - 351 с.

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ КОНЦЕПЦИЙ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА

Василенко С., студентка 4 курса направления подготовки «Менеджмент» Национального фармацевтического университета

Проблема управления, использования персонала предприятий и организаций имеет значение на уровне тех предприятий, положение которых изменилось коренным образом, с переходом на рыночную экономику. Для всех организаций, действующих в сфере услуг, управление имеет важное значение.

Стабильное функционирование предприятия, повышение конкурентоспособности и устойчивости напрямую связано с людьми, поэтому из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности выделяется управление персоналом предприятия. Люди – источник инициативы, творчества, способа достижения поставленных целей, стоящих перед организацией. Несомненно, что управление персоналом является одним из важнейших аспектов теории, а также практики управления.

Проведение анализа сложившейся ситуации в организации является неотъемлемой частью при проведении совершенствования системы управления персоналом. Для этого необходимо тщательно изучить кадровый состав, выявить возможные потребности в его изменениях и доработке. Проведение и изучение таких аспектов как: штатное расписание, система выплат заработной платы стоит доверить незаинтересованному лицу, который предоставит отчет, отражающий сложившуюся обстановку в компании. Это необходимо для того, чтобы совершенствование системы управления персоналом прошло наиболее успешно.

На протяжении долгого периода времени главное место при подборе персонала занимал уровень образования лица. Этот критерий важен, но не является ключевым, так как наличие высшего образования не гарантирует, что работник способен выполнять свои профессиональные обязательства в полном объеме. Как правило, диплом с отличием имеют люди, обладающие усидчивостью, кропотливостью, и данный факт не дает гарантии, что сотрудник сможет в должном образе продавать продукцию, находить новых клиентов и принимать верные решения в сложных ситуациях. Именно поэтому каждому предприятию необходимо провести разработку мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом, в зависимости от внутренней специфики предприятия. К таким мероприятиям можно отнести:

1. Конкурсный отбор. Крупные компании ценят в своих служащих желание работать, креативность, нетрадиционное решение задач и мобильность.

2. Стимулирование. Для повышения эффективности производства стимулирование персонала должно приветствовать творчество, исполнительность и инициативу работников.

3. Введение санкций. Как правило, система наказания является неотъемлемым вариантом наложения дисциплины в коллективе.

4. Обучение. Многие государственные и негосударственные организации предоставляют своим работникам возможность обучения в ведущих учебных заведениях страны, организуют поездки за границу для изучения основ своей деятельности, организуют мощную обучающую базу внутри предприятия.