

Проблеми управління персоналом

Попова І.А., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету
ira_popova_dik@ukr.net

Кот О.А., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності «Менеджмент»
Національного фармацевтичного університету
lalakot2@gmail.com

Здійснення виробничої діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на вітчизняних та зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, а й від кваліфікації працівників підприємства, ефективного управління персоналом. Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

В сучасних умовах, існує безліч проблем, з якими стикаються при управлінні персоналом, і які потребують негайного вирішення. Це й підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням; й забезпечення ефективності праці працівників; й збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших.

Вирішенню проблем управління персоналом присвячена значна кількість наукових праць, однак слід увагу приділити проблемам менеджменту персоналу в сучасних умовах.

Процес здійснення управлінської діяльності на підприємстві або на рівні держави є важливим елементом забезпечення не тільки комерційних потреб власника засобів виробництва, але й потреб персоналу, який задіяний у виробництві. Трудові кадри – це специфічний фактор виробництва, який потребує певного підходу аби в майбутньому власник засобів виробництва міг отримати бажаний результат. Тому власне розробкою кадрової політики на підприємстві, системою стимулювання та заохочення працівників до праці і займаються менеджери, які спеціалізуються на цьому виді діяльності. Вони володіють певним набором інструментів впливу на процес трудової та виробничої діяльності. Саме від результатів їх роботи буде залежати ступінь задоволеності працівників своєю працею, умовами праці, а головне, відповідності кількості та якості виконаних робіт до сукупності матеріальних та нематеріальних винагород, які вони будуть отримувати натомість.

Основним завданням менеджменту персоналу є підвищення якості управління персоналом організації, тобто покращення її економічних, соціальних показників як всередині підприємства, так і за його межами.

З метою забезпечення якісного функціонування управлінської системи на підприємстві менеджерам потрібно враховувати два аспекти організаційної поведінки як проблеми управління; соціально-психологічний – сфери, методи та засоби, за допомогою яких начальник може вплинути на організаційну поведінку підлеглого; та організаційно-технічний - заходи, які необхідно вжити в межах організації, щоб зорієнтувати організаційну поведінку співробітників на досягнення виробничих цілей. Питання управління людською поведінкою в організації належать до сфери науки управління персоналом, основними елементами якої є людина як носій кадрової політики та відносини управління, що визначають і регулюють організаційну поведінку людини [1, с. 126].

Окрім зазначених вище аспектів визначення особливостей та сфер прикладання управлінської діяльності існують також певні принципи функціонування менеджменту

персоналу, завдяки дотриманню яких власне і забезпечується якісне та результативне управління. Виділяють такі з них:

- Створення фундаменту для професійного управлінського розвитку. Потрібно мати головну ідею власної кар'єри на самий початок ділового життя.

- Подолання страху невиконання завдань та активна, виважена й цілеспрямована діяльність на подолання нових робочих викликів і випробувань. Багато менеджерів знають свої слабкі сторони, однак не вживають нічого для того, щоб змінити себе.

- Особиста розумна ініціативність, хоробрість, високий рівень стресостійкості та наполегливість. Менеджерам, котрі хочуть стати керівниками ТНК і бути глобальними лідерами у міжнародному бізнесі, потрібно пропонувати і озвучувати власні нові креативні ідеї. Для цього їм необхідно бути ініціативними, сміливими і хоробрими.

- Правильне управління власним часом та застосування ефективних методик тайм-менеджменту.

- Отримання управлінського досвіду за кордоном. У транснаціональних корпораціях цілком очевидним є те, що підвищення по кар'єрних сходах організації можливе лише через успішну роботу на керівних посадах у зарубіжних підрозділах, передусім, на ринках країн, що активно розвиваються.

- Ефективне делегування повноважень. Спілкуючись з менеджерами як вітчизняних компаній, що працюють у міжнародному бізнесі, так і транснаціональних корпорацій, зрозуміло, що для їх подальшого професійного розвитку їм необхідно делегувати частину своїх обов'язків підлеглим [3, с. 28-29].

Актуальним є також питання вдосконалення менеджменту персоналу, як важливого елемента управління підприємством, установою, організацією будь-якої форми власності. Управління персоналом нерозривно пов'язане з ринком праці, який як сфера формування попиту й пропозиції та механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов використання людського потенціалу є суттєвим фактором впливу на процес використання людського потенціалу, а рівень конкуренції на ньому, в свою чергу, сприяє формуванню конкурентоспроможних людських ресурсів.

Головною тенденцією вітчизняного ринку праці є стаке зниження рівня безробіття та скорочення довготривалого безробіття, що пояснюється збільшенням попиту на робочу силу. Незважаючи на деякі ознаки стабілізації, сучасний стан ринку праці України характеризується невідповідністю між попитом і пропозицією робочої сили, а також недостатнім введенням у дію нових робочих місць, неадекватністю масштабів, структури та форм навчання кадрів вимогам сучасного ринку праці тощо [4, с. 8].

Узагальнюючи вищенаведене слід зазначити, що для успішного функціонування підприємств необхідно: формування в кожній компанії, що бажає бути конкурентоспроможною, концепції інноваційного розвитку. Ця концепція повинна передбачати усвідомлене ставлення персоналу до інноваційних змін у компанії та виховання в собі морального спрямування на участь в цих змінах; залучення до організації навчання співробітників компаній своїх же керівників; організацію підвищення кваліфікації самих керівників.

Висновки. Результати дослідження довели, що управління персоналом є важливою структурною одиницею в системі загального менеджменту підприємства. І власне від якості управління й буде залежати успішність підприємства. Підприємство разом з його працівниками – є основою формування валових доходів держави, тому мистецтво управління не тільки ним, але й персоналом, є складовою економічної

формули успіху. В економічній системі все взаємопов'язано: починаючи від одного працівника і закінчуючи загальносвітовими масштабами, тому проблему ефективного управління потрібно вирішувати в комплексі. Щодо України – то необхідно вдосконалювати та структурувати ринок праці, що дасть можливість вже для безпосереднього ефективного контролю менеджера на своїх підлеглих, але, і найголовніше, досягнути відповідності між оплатою праці та внеском працівника безпосередньо у процес виробництва. Це перш за все стосується управлінських кіл.

Список використаних джерел:

1. Єкімова О.О. Теоретичні аспекти кадрової політики суб'єктів господарювання / О.О. Єкімова// Економіка і регіон. – 2009. - №2. – с. 214-127
2. Криворучко О.М. Оцінка якості управління персоналом/ О.М. Криворучко// Актуальні проблеми економіки. – 2009. - №4. – с. 98-105
3. Кулик Ю.Є. Система принципів управління професійним розвитком менеджерів у міжнародних компаніях/ Ю.Є. Кулик// Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. - №9. – с. 27-32
4. Морщенок Т.С. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» /Морщенок Тамара Сергіївна; Полтавський національний технічний університет. – Маріуполь, 2008. – с. 20.

Кадровий потенціал підприємства як економічна категорія

*Посохова О.О., здобувач вищої освіти б курсу спеціальності «Менеджмент»
заочної форми навчання Харківського національного університету міського
господарства ім. О.М. Бекетова*

*Науковий керівник: Волкова М. В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і
публічного адміністрування Харківського національного університету міського
господарства ім. О.М. Бекетова
milaha7432@gmail.com*

Поняття „потенціал” походить від латинського слова „potentia”, що означає здатність, приховану можливість, чинність, що може виявитися при відомих умовах [1]. Використовуючи дане поняття в повсякденному житті, його етимологічний зміст, можна припустити, що це джерела, можливості, кошти, запаси, які можуть бути приведені в дію, використані для рішення якого-небудь завдання, досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній області [2].

Аналіз публікацій стосовно теорії потенціалу виявив слабку теоретичну базу на рівні підприємства. Відсутнє єдине визначення поняття. Різні автори пропонують різне структурне наповнення потенціалу підприємства.

Потенціал – поняття, що припускає як діалектичну єдність можливостей, так і процеси їхньої реалізації, тобто наявність необхідності й створення умов для їхньої реалізації. Усвідомлення можливостей і створення умов для їхньої реалізації – це суб'єктивний фактор, що представляє собою здібності суб'єкта. Ступінь можливої реалізації потенціалу є імовірнісною характеристикою. Необхідність реалізується тільки через волю, у вигляді нескінченного ланцюга волі вибору в діяльності людей” [3], що через зміни приводить об'єкт до даного стану, тобто змінам у його стані.