

Формування та розвиток стратегічного управління персоналом на підприємстві

Мисюк В. В., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності

«Менеджмент організацій і адміністрування»

Національного фармацевтичного університету

Світлична К. С., к.фарм.н., доцент кафедри менеджменту та публічного

адміністрування Національного фармацевтичного університету

1998maks.df@gmail.com

На сучасному етапі ефективна робота підприємства багато в чому на пряму залежить від грамотного управління людськими ресурсами. У зв'язку з цим останнім часом у багатьох підприємств разом з потребою в автоматизації регламентованого кадрового обліку з'явилася також необхідність в плануванні потреби в персоналі, у вирішенні завдань його набору, в аналізі кадрового складу і причин текучості кадрів і ін. Тому питання формування та розвитку стратегічного управління персоналом на підприємстві як ніколи є актуальним сьогодні.

Персонал у сучасних швидкозмінних і високо конкурентних умовах функціонування підприємств потребує не лише керування, а ще й ефективного спрямування. Тому система управління персоналом повинна бути націлена на оптимальне використання унікальних навичок та знань кожного окремого співробітника. Керівникам вітчизняних компаній потрібно розвивати культуру довіри, впроваджувати методи, процеси, технології менеджменту, що сприяли б формуванню такої системи управління персоналом, котра б сприяла підприємствам в високому рівню конкурентоздатності на обраних ринках.

Практичне втілення функцій управління проводиться за допомогою системи певних методів менеджменту. Запровадити організовану систему задля досягнення дієвого результату можна лише завдяки проведенню певного впливу на неї керуючої особи. Задля цього потрібні певні інструменти погодженого впливу, які й забезпечують досягнення намічених цілей.

Методи менеджменту являються результатом впровадження в компанії функцій менеджменту. Тобто, апарат управління будь-якої організації під час своєї господарської діяльності має створити ефективні способи впливу на керовану підсистему [1, с. 28].

Стратегічне управління персоналом організації проводиться, здебільшого, за допомогою трьох ключових етапів.

Перший етап присвячено вибору цільових орієнтирів у сфері менеджменту персоналу в довгостроковій перспективі і узгоджується кадрова стратегія компанії, тобто модель забезпечення досягнення встановлених стратегічних цілей щодо управління персоналом [2]. На вибір стратегії менеджменту здійснюють вплив як зовнішні так і внутрішні чинники, які мають неодмінно враховуватись.

Другий етап передбачає здійснення стратегічних змін у системі управління персоналом, тобто відбувається безпосередня реалізації обраної стратегії [2]. На даному етапі потрібно акцентувати увагу ставленням працівників до інновацій.

Частина персоналу може неадекватно сприйняти нововведення і в такому випадку виникає опір змінам, котрий головне вчасно ліквідувати.

Останнім етапом стратегічного управління персоналом являється контроль. Даний етап є своєрідним, так як йому притаманний систематичний характер та частково здійснюється на всіх етапах процесу стратегічного управління персоналом. На даному етапі проводять контроль за реалізацією стратегії, за своєчасним реагування на зміни, що виникли, а також виявляють ефективність стратегії управління персоналом.

Методи стратегічного управління персоналом – це група прийомів і способів впливу адміністрації на персонал для досягнення певних цілей [4]. Самі ж методи менеджменту можуть бути різними, проте їх вплив на персонал компанії в цілому і на кожного окремого співробітника опосередковано мотивацією.

Аналіз вітчизняної практики менеджменту показує, що використовуються здебільшого три групи методів – економічні, адміністративні, соціально-психологічні. Вплив економічних методів управління персоналом підприємства проводиться за допомогою матеріального стимулювання працівників. Основною ціллю адміністративних методів управління персоналом являється упорядкування функцій управління, обов'язків, прав працівників, регламентація їх діяльності. Соціально-психологічні методи управління персоналом базуються на використанні таких соціальних факторів, як неформальні групи, роль і статус особистості, система взаємовідносин в колективі, соціальні потреби, психологічний клімат, етика спілкування та поведінки персоналу [5, с. 113]. Адміністративні методи орієнтуються на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку, бажання людини працювати в певній організації, культура трудової діяльності.

У сучасній концепції менеджменту персоналом на передній план почали виходити саме соціально-психологічні прийоми. Використання зазначених методів менеджменту передбачає переосмислення ролі людини на сучасному етапі науково-технічного розвитку, на якому вона з механічного виконавця роботи перетворюється у важливий чинник діяльності підприємства, його капітал, а затрати на оплату праці, формування сприятливих умов діяльності, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників – як особливий вид інвестицій.

Управляти персоналом компанії означає планувати, організовувати, здійснювати мотивацію і контроль за формуванням, розподілом, перерозподілом і використанням кадрів. Головна мета менеджменту у формуванні чисельності і складу працівників, що відповідають специфіці цього підприємства і здатних забезпечити основні завдання його розвитку. Система менеджменту персоналом формується відповідно до цілей організації, включає підсистему загального і лінійного керівництва і ряд функціональних підсистем. Система менеджменту персоналу дозволяє компанії ефективно та вчасно реагувати на зміни у зовнішньому середовищі, обирати такі моделі поведінки,

котрі б узгоджували його економічні процеси з вимогами господарського механізму країни. Від злагодженої роботи системи управління персоналом з іншими функціональними підсистемами, грамотної реалізації кадрової політики та процесу кадрового забезпечення залежить в цілому ефективна діяльність підприємства.

Використана література:

1. Андрушків Б., Кузьмін О. Основи менеджменту. Львів : Світ, 2010. 389 с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підруч. К. : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
3. Вакуленко Т.В. Сучасні аспекти теоретичних підходів до управління персоналом. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі.* № 4 (55). 2012.
4. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2013. 466 с.
5. Топалов С. А., Зубова Г. В. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів. *Економічний вісник. Запорізька державна інженерна академія.* 2014. Вісник №7, 2014. С. 112–118.

Методологічні засади формування принципів, функцій та методів операційного менеджменту

Озаровська А. В., к.н. з держ. упр., викладач кафедри менеджменту і публічного адміністрування, НФаУ
avon726@gmail.com

Ткаченко Д. В., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності «Менеджмент організації та адміністрування», НФаУ

Сутність операційного менеджменту розкривається на базі застосування певних принципів. Слід відмітити, що у науковому дискурсі немає єдиного погляду на те, які саме принципи покладені в основу прийняття управлінських рішень.

Розглянемо детальніше принципи операційного менеджменту:

1. Науковість у поєднанні з елементами мистецтва. Менеджер у своїй діяльності використовує здобутки різних напрямів науки, але має постійно шукати індивідуальні підходи до ситуації і людей. Це вимагає від нього, крім знань, володіння мистецтвом спілкування, вміння прийняти правильне рішення в тій чи тій ситуації.

2. Цілеспрямованість управління. Управлінський персонал має підпорядковуватися принципу цілеспрямованості, тобто бути завжди зорієнтованим на розв'язання конкретних проблем, функціонувати заради визначених цілей. 3. Функціональна спеціалізація у поєднанні з універсальністю. Сутність цього принципу полягає в тому, що кожен об'єкт управління потребує підходу, який враховував би його специфіку. При