

Олександр Подгайний,
студент 4 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник: **О. В. Задворна,**
ст. викладач (БДПУ)

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Персонал є головною ланкою виробничого процесу на підприємстві. Якими б не були новітні технології, інноваційні ідеї, вони ніколи не будуть ефективними, приносити максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів. Управління персоналом є достатньо складним процесом, адже люди наділені інтелектом, здатністю мислити. Вони постійно розвивають між собою взаємовідносини, які часто впливають на продуктивність праці, виробництво, внутрішній клімат підприємства.

Над даною проблемою працювали такі науковці, як О.І. Амоша, Дж. Блэк, А. Браверман, О. Кудрявцева, А. Єгоршин, В. Поєдинцева та ін.

Метою даного дослідження є розкриття сучасних тенденцій та проблем управління персоналом.

Для досягнення мети було поставлено такі задачі – виявити роль та значення персоналу підприємства, розробити заходи, щодо збереження висококваліфікованих працівників на підприємстві.

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом – це підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших.

Слід зазначити, що управління людськими ресурсами має відповідати методам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників, стабілізації і використанні людських ресурсів. Першим кроком до досягнення поставлених цілей є підбір персоналу. Серед найбільш розповсюджених підходів до підбору кадрів є самостійне наймання персоналу та звернення до агентств і служб зайнятості. Звичайно, кожна організація застосовує різні методи прийняття на роботу. Зокрема, анкетування, систему психологічних тестів, інтерв'ю [1, с.36-39].

Завдання керівника полягає в тому, щоб створити якомога сприятливіші відносини між підлеглим персоналом, знайти саме такі методи та підходи, які сприятимуть більш ефективній роботі. Персонал потрібно заохотити, створити такі умови, за яких у кожного працівника буде бажання працювати плідно і з натхненням. Використання таких форм заохочень як безкоштовні обіди, надання медичних послуг, організація відпочинку за рахунок підприємства (путівки) дозволять підвищити мотивацію працівників.

Багато керівників, рухаючись на шляху до максимального отримання прибутку, вирішення матеріальних і фінансових проблем, оновлення технічної бази, забувають про благоустрій своїх підлеглих, створюючи їм неможливі для праці умови. Це є надто ризиковим, оскільки може

призвести до втрат. Насамперед, це втрати дорогоцінних, висококваліфікованих працівників [2, с.53-57].

Щоб запобігти таким небажаним втратам працівників, на підприємстві доцільно розробити заходи для одержання інформації щодо психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеністю кожного співробітника роботою, умовами праці, відпочинку, задоволеністю рівнем зарплати. Для цього, на мою думку, найкраще підходять такі методи як опитування, анкетування, бесіди (групові та індивідуальні). Ці заходи особливо важливі для працівників технічного рівня [3, с.60-63].

Сучасна система управління персоналом повинна бути спрямована на підвищення конкурентноспроможності підприємства, його довгострокового розвитку, виходу на максимальний рівень прибутку. На даний час більшість фахівців вважає, що формулою успіху є людські ресурси, тому їх цінність неупинно зростає з кожним днем. Тому і система управління персоналом постійно змінюється, витісняючи стереотипи. Зараз більшість організацій використовує такий підхід до управління персоналом, за яким капіталовкладення проходить безпосередньо у самих працівників, у їх формування і розвиток. Вкладення у людські ресурси стають дедалі вигіднішими і сприяють виживанню фірми на ринку. Тому керівники пояснюють витрати, пов'язані з персоналом, не як даремні, а як інвестиції у людський капітал – основне джерело прибутку.

Підводячи підсумки, можна сказати, що управління людськими ресурсами – це ціленаправлена діяльність керівників, спеціалістів структурних підрозділів, менеджерів, яка включає в себе розробку принципів і теоретико-методологічних поглядів, моделей, стратегій управління. Планування, мотивація, розподіл і доцільне використання людських ресурсів є основою управління персоналом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Парімал Чандра Бісвас. Управління персоналом на іноземних підприємствах в Україні // Маркетинг в Україні. – 2008. – №3. – С.36-39
2. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами // Персонал. – 2009. – №1. – С. 53-57
3. Ядворька О. Оцінка персоналу в системі ефективного управління // Економіка та держава. – 2009. – №1. – С.60-63

Дар'я Прончук,
студентка 4 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник: **О. В. Задворна,**
ст. викладач (БДПУ)

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Серед соціальних проблем молоді в Україні однією з найважливіших є проблема її недостатньої зайнятості, яка обумовлена низкою причин: невідповідністю між попитом і пропозицією праці, низькою адаптованістю молоді на ринку праці, відсутністю досвіду роботи, підвищеними вимогами