

## УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

**Ворон Денис Вікторович**  
**Науковий керівник доц., Д.В. Найпак**  
**Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ «УБС»**

Управління персоналом є елементом соціального управління, під яким традиційно розуміється управління людьми та їх колективами. Проблеми управління персоналом на сучасному етапі розвитку економічних відносин є досить актуальними, тому потребують детального аналізу[1].

Метою роботи є визначення особливостей впливу різних факторів на процес управління персоналом. Дане питання було висвітлено у працях Шекшні С.В., Данюка В.М., Петюха В.М., Цимбалюка С.О., Дубовика С.Г., Грішнова О.А., Петрової І.Л. та інших.

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством залежить від кваліфікації співробітників, ефективного управління персоналом, що набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху у реалізації стратегії його розвитку. Суть поняття «управління персоналом» можна обґрунтувати як діяльність, що спрямована на найефективніше використання трудових ресурсів для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей працівників.[5] Перші, традиційно, пов'язуються із забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді визначається як отримання максимального. Однак, дедалі частіше ефективність розглядається не тільки як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а й пов'язується з такими поняттями як задоволеність співробітників своєю працею, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці. Отже, управління персоналом - це система взаємозалежних організаційно економічних і соціальних заходів з метою створення умов для нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації.[2]

Слід зазначити, що управління персоналом має відповідати методам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників, забезпечувати дотримання правил при формуванні, стабілізації і використанні людських ресурсів.[4] Першим кроком до досягнення поставлених цілей є підбір персоналу. Існує декілька підходів до підбору кадрів на підприємстві. Серед них найбільш розповсюдженими є самостійне наймання персоналу та звернення до агентств і служб зайнятості. Звичайно, кожна організація застосовує різні методи для

вибору кадрів. Зокрема, анкетування, систему психологічних тестів, інтерв'ю.

Успішність управління персоналом визначається ефективністю використання трудових ресурсів для реалізації поставлених перед ними цілей, комплексним баченням проблем і цілісним підходом до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства. Таким чином, в рамках стратегічного управління виникає нагальна потреба в зміні функціональної моделі управління персоналом на підприємстві на підставі власної організаційної філософії, яка ґрунтується на власному досвіді роботи зі своїми працівниками й використанні практики провідних вітчизняних та світових компаній.[6]

Все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає, передусім, перевага персоналу даного підприємства порівняно з іншими. Саме робота персоналу має свої особливості, характерні лише конкретному підприємству: рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організація роботи і стимулювання найманих працівників, що можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів [3].

Отже, необхідно реформувати систему підготовки і розвитку найманих працівників на підприємстві, що має отримати державне, а саме законодавче підкріплення з реформуванням існуючої податкової, фінансової, соціальної політики. Вказані зміни повинні спиратися на існуючий вітчизняний та закордонний розвиток управління людськими ресурсами.

#### Список використаних джерел

1. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. / С. В. Шекшня. - М. : «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2007. – С. 295–296.
2. Менеджмент персоналу / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2010. – 398 с.
3. Дубовик С. Г. Застосування сучасної концепції менеджменту знань в організаціях / С. Г. Дубовик, В. О. Кунда // Проблеми формування нової економіки 21 століття. – 2008. – № 12. – С. 17–19.
4. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу : сучасні підходи до забезпечення ефективності / О. А. Грішнова, О. О. Наумова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. - Т. 2 : Управління персоналом в організаціях. – К. : Вид-во КНЕУ, 2008. – С. 42–50.
5. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом : реалії та перспективи / І. Л. Петрова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Т. 2 : Управління персоналом в організаціях. – К. : Вид-во КНЕУ, 2011. – С. 214–223.
6. Данюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці / В. Данюк // Україна : аспекти праці. – 2009. – №6. – С. 8–12.