

СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Гончаренко О.В.

Київський національний університет технологій та дизайну

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти стратегічного управління персоналом організації. Уточнено сутність стратегічного управління персоналом. Розкриває доцільність перегляду вітчизняними управлінцями поглядів на побудову системи управління персоналом, визначення її ефективності та використання сучасних інструментів визначення й утримання конкурентних переваг персоналу з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: управління персоналом, кадрова стратегія, засоби реалізації стратегії, конкурентоспроможність, ефективність системи управління персоналом.

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гончаренко О.В.

Киевский национальный университет технологий и дизайна

Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты стратегического управления персоналом организации. Уточнена сущность стратегического управления персоналом. Раскрыто целесообразность пересмотра отечественными управляющими взглядов на построение системы управления персоналом, определение эффективности и использования современных инструментов определения и удержания конкурентных преимуществ персонала с целью повышения конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая стратегия, средства реализации стратегии, конкурентоспособность, эффективность системы управления персоналом.

MODERN VIEW ON THE STAFF MANAGEMENT OF ENTERPRISES

Goncharenko O.V.

Kyiv National University of Technologies and Design

Abstract. The theoretical aspects of strategic management by the personnel of organization are considered. Essence of strategic management by a personnel is specified. Exposes expedience of revision of looks domestic to the construction of control system, determination of its efficiency and use of modern instruments of determination and maintenance of competitive edges of personnel, by a personnel with the purpose of increase of competitiveness of enterprise.

Keywords: staff management, personnel strategy, an implementer of strategy of staff management, competitiveness, effectiveness of the staff management system.

Постановка проблеми. Глобалізація економіки та інтеграція України у світову економічну систему посилює загострення ринкової конкуренції тим самим вимагає від вітчизняних суб'єктів господарювання забезпечення стійких конкурентних переваг та здійснення виробничої діяльності більш ефективно й на випередження конкурентів. Нині всі українські підприємства знаходяться в умовах жорсткої конкуренції і складної ринкової ситуації, яка постійно змінюється, тому вони змушені акцентувати увагу не лише на виробничій діяльності, але й розробляти ефективну кадрову стратегію, оскільки саме персонал є ключовим чинником, який визначає успіх діяльності будь-якого підприємства.

Метою статті є розгляд теоретичних аспектів стратегічного управління персоналом підприємства, впровадження інструментів ціннісно-орієнтованого управління підприємством з метою підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств в сучасних умовах господарювання.

Аналіз досліджень і публікацій. Вирішенню питань управління персоналом, присвячені праці таких українських вчених як Д.П. Богиня, В.М. Геєць, В.М. Гриньова, А.М. Колот, Л.І. Михайлова, О.Б. Моргулець, В.М. Петюх, О.Ю. Славгородська та інших. У

своїх роботах автори досліджують сутність і зміст поняття управління персоналом, відображають особливості управління вітчизняних підприємств, визначають фактори, що найбільшим чином впливають на формування системи управління персоналом вітчизняних підприємств. Не дивлячись на широке коло досліджених питань ще більша їх кількість залишається недослідженими.

Викладення основного матеріалу дослідження. В Україні управлінню персоналом значна увага приділяється тільки на теоретичному рівні. Управління персоналом становить комплексну прикладну науку і сферу практичної діяльності щодо розробки і впровадження організаційно-економічних, адміністративно-управлінських, правових і особистісних факторів, способів, методів впливу на персонал підприємств для підвищення ефективності діяльності останніх. Практична діяльність кожного підприємства на ринку пов'язана з постійним прагненням зберегти і примножити свої позиції: запропонувати кращий товар, збільшити обсяг продажу, отримати прибуток, перевершити конкурентів. Зазначених цілей можна досягти, у тому числі, й на основі ефективної організації та управління людськими ресурсами.

Основними тенденціями в розвитку бізнесу на сучасному етапі виступають:

- глобалізація (посилення світової конкуренції за споживача, ресурси, інвестиції);
- необхідність оперативного ухвалення складних рішень, забезпечення раціональності та ефективності дій, великий ризик ухвалення кризового рішення;
- обмеженість кадрових ресурсів за рівнем працездатності, кількості, нерівномірність їх розподілу;
- високий рівень інноваційності, конвергентності, технологічності та автоматизації бізнес процесів.

Сьогодні персонал слід розглядати як головний ресурс, спроможний забезпечити перемогу в конкурентній боротьбі. Разом з тим, аналіз наукової літератури показує, що відсутнє чітке трактування даної категорії.

На наш погляд персонал сучасної організації є достатньо складним поняттям. До складу персоналу окрім основних штатних працівників, можуть входити тимчасові працівники, у тому числі представлені спеціальними лізинговими агенствами, працівники, котрі працюють неповний робочий день за контрактом, персонал залучений на основі аутсорсинга, а також власники, що приймають участь у діяльності підприємства своєю особистою працею.

Багато рішень пов'язаних з підвищенням ефективності функціонування організації лежать в площині роботи з персоналом: його підбор і розвиток; розробка кадрової стратегії; комплексне і системне управління працею; використання різних прийомів впливу на особистості працівників тощо [6]. При цьому роботодавець повинен постійно забезпечувати більш ефективне використання кадрових ресурсів, ніж його прями конкуренти на ринку товарів і непрямі на ринках ресурсів і інвестицій.

Сьогодні, немає єдиного підходу до виміру ефективності управління персоналом. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності персоналу і управління в тому числі, тісно пов'язані з виробничим процесом і його кінцевими результатами, соціальною діяльністю суспільства, економічним розвитком організації.

Для визначення ефективності управління персоналом необхідний комплексний підхід з позицій важливості кінцевих результатів діяльності, продуктивності і якості праці та організації роботи персоналу як соціальної системи [5]. Але, на нашу думку, не можна визначити ефективність управління персоналом тільки за допомогою зіставлення тих або інших кількісних економічних показників.

Завданням ефективного управління є організація роботи персоналу підприємства таким чином, щоб конкурентні переваги персоналу відносно його якості і потенціалу

органічно вписувалося в синергетичну єдність загальної діяльності всіх аспектів організації, тому використання інструментарію ціннісно-орієнтованого управління є своєчасним.

Для більш ефективного управління персоналом, воно має відповідати певній стратегії. Стратегія управління персоналом є складовою частиною загальної стратегії організації і служить одним з інструментів реалізації її місії та декларованих цілей.

Узагальнюючи підходи авторів, викладені в роботах [2–5; 8], були визначені принципи на яких повинна ґрунтуватися кадрова стратегія організації:

- організація розглядає персонал, як людський ресурс, здатний забезпечити їй конкурентні переваги і досягнення лідерських позицій за умови планування і забезпечення його оптимального використання, розвитку і якості;

- управління персоналом організації ґрунтується в першу чергу на переважанні економічних і соціально-психологічних методів і складає одну з найважливіших функцій управління організацією на усіх ієрархічних рівнях управління. При цьому лінійне керівництво здійснює управління персоналом, а служби управління персоналом методично забезпечують процес управління персоналом, координують усю роботу по управлінню персоналом і виступають в ролі внутрішнього консультанта лінійних керівників;

- персонал організації розглядається як капітал, придбаний у ході конкурентної боротьби, а витрати на персонал – як довгострокові інвестиції в розвиток організації; персонал організації є носієм її корпоративної культури та цінностей і багато в чому сприяє створенню позитивного узагальненого образу організації, сприяючого створенню потенціалу, ідентифікації та підтримки, атмосфери довіри, прийнятності і «прихильності» суспільства до діяльності організації на регіональному, державному та міжнародному рівнях; організація, як роботодавець, і персонал виступають як соціальні партнери, що розділяють цілі виробництва і способи їх досягнення, що визначаються стратегією і політикою організації. Організація забезпечує своєму персоналу задоволення соціальних, духовних і матеріальних потреб відповідно до вкладу кожного зі співробітників у досягнення цілей і завдань організації;

- організація орієнтується на встановлення довготривалих трудових відносин з кожним співробітником, заснованих на дотриманні вимог трудового законодавства і таких, що дозволяють співробітникові повністю реалізовувати наявний рівень професійної компетентності, а також вдосконалювати його в напрямках, що визначаються потребами організації та рівнем посадових компетентностей співробітника;

- стратегія управління персоналом організації має бути реально інтегрована в загальнокорпоративну стратегію. Керівництво служб управління персоналом повинно приймати активну участь у процесі підготовки корпоративної стратегії, а не тільки в її реалізації.

Генеральною метою реалізації кадрової стратегії організації є забезпечення якості її персоналу на рівні, який дозволяє найефективніше реалізувати стратегічні цілі і політичні завдання організації на кожному етапі її діяльності [1].

Висновки. Сьогодні в Україні створення системи і зміна методів управління пов'язані з безперервним науковим пошуком оптимального розв'язання складних економічних та соціально-політичних проблем. У сучасному суспільстві загальний рівень розвитку й доступності досягнень техніки і технології настільки високий, що тільки за їхній рахунок виграти в конкурентній боротьбі на ринку неможливо. Необхідним є використання більш могутнього, перспективного й ефективного ресурсу, яким може бути тільки людина з її творчим і фізичним потенціалом, здатністю до саморозвитку. Саме тому важливе значення має розробка такої системи управління персоналом, яка б відповідала стратегічним цілям підприємства. І при подальшій реалізації посилювала конкурентоспроможність підприємства.

Література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2005. – 832 с.
2. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: учебник / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 825 с.
3. Москаленко А.П. Професійна адаптація працівників ОВС: Методичні рекомендації / А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін; за заг. ред. проф. В.О. Соболева. – Харків: Ун-т внутр. справ, 2000. – 70 с.
4. Митин А.Н. Антикризисное управление персоналом организации: учебное пособие / А.Н. Митин, А.Э. Федорова, Ю.А. Токарева, А.В. Овчинников. – СПб.: Питер, 2005. – 272 с.
5. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг / О.Б. Моргулець. – К.: ЦУЛ, 2012. – 454 с.
6. Славгородська О.Ю. Формування стратегії управління персоналом підприємства: дис... канд. економ. наук: 08.06.01 / О.Ю. Славгородська. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 203 с.
7. Тюпля Л.Т. Соціальна робота [Електронний ресурс] / Л.Т. Тюпля. – Режим доступу: <http://books.br.com.ua/themes/331/367>.
8. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учеб.-практ. пособие / С.В. Шекшня. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2000. – 368 с.