

УДК 33

О.Ю ЛІНЬКОВА, Д.В. БУЗОВЕРЯ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЗА СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ ЕКОНОМІЦІ

Проаналізовано функції управління персоналом, їх походження та тлумачення, підходи до управління персоналом та пропонуються сучасні напрями навчання працівників організації. Зроблено висновки стосовно місця та ролі в сучасному світі управління персоналом, а також навчання персоналу організації та оновлених функцій керівника по персоналу.

Ключові слова: управління персоналом, організація, штат, менеджмент

Проанализированы функции управления персоналом, их происхождение и толкование, подходы к управлению персоналом и предложены современные направления обучения работников организации. Сделаны выводы относительно места и роли в современном мире управления персоналом организации, а также его обучения и усовершенствовано содержание функций руководителя по персоналу.

Ключевые слова: управление персоналом, организация, штат, менеджмент

The functions of personnel management, their origin and interpretation, approaches to personnel management are analyzed and modern areas of training for employees of the organization are proposed. Conclusions are made regarding the place and role in the modern world of personnel management of the organization, as well as its training, and the content of the functions of the personnel manager has been improved.

Keywords: personnel management, organization, staff, management

Управління персоналом - це вид роботи в області керівництва людьми, орієнтований на досягнення цілей, завдань компанії шляхом використання праці, досвіду, таланту людей при дотриманні їх задоволеності умовами праці на підприємстві.

Актуальність проблем управління персоналом обумовлюється залежністю від персоналу результативності та продуктивності компанії. Власне штат постає головною силою організації, отже його творчий і фізіологічний потенціал повинен бути використаний максимально. Однак, не кожен менеджер має досвід особистого підбору необхідного персоналу і формування позитивного мікроклімату в організації. Завдання публікації проаналізувати ключові функції керівника кадрового забезпечення.

Керівник по персоналу зобов'язаний скласти план роботи власного департаменту відповідно до завдань і цілей організації. При цьому можна зробити акцент на серії задач, що покладаються на HR-директора (human resources):

- підбір співробітників, які підходять груповим вимогам і мають високу кваліфікацію у своїй сфері;
- мотивація і заохочення працівників, вираз поваги і лояльності (заробітна плата, премії, пільги, просування по роботі);
- створення і безперервний розвиток системи оплати праці;
- оцінка, навчання, проектування і службове підвищення співробітників за допомогою високоякісної підготовки та підвищення кваліфікації;
- організація ефективних внутрішніх комунікацій з метою згуртування колективу;
- інформування потенційних працівників про наявність посад і ймовірність працевлаштування на роботу в компанії;
- регулювання стресів і інцидентів що з'являються у колективі;
- створення для персоналу безпечних умов роботи;

- складання штатного розкладу і розробка посадових інструкцій для конкретизації тієї чи іншої посади;

- впровадження інноваційних способів в систему управління організацією (ноу-хау).

Таким чином, функції, обов'язкові для виконання повинні бути використані стосовно будь-кого, для того щоб існувала зворотна віддача з боку співробітників на користь компанії.

У механізмі управління трудовими ресурсами роблять акцент на чотирьох функціях управління: планування, організація, мотивація, контроль.

Планування – встановлення цілей і програм, складання планів, створення стратегій з метою роботи, дій і методів їх звершення. Організація - встановлення списку робіт, методів виконання, хто саме яку працю виконуватиме, об'єднання і формування структури звітності, забезпечення абсолютно всім тим, що потрібно з метою функціонування підприємства. Мотивація - це заохочення працівників, спрямування їх зусиль. Контроль – моніторинг за процесом робіт відповідно до плану з наявними стандартами.

Метою досягнення стратегічних цілей компанії є забезпечення персоналу можливістю професійного розвитку, що буде гарантувати реалізацію їх потенціалу. На рис. 1 відображено напрями навчання працівників на підприємстві.

Навчання персоналу слід здійснювати в зв'язку з тим, що йде великий відтік висококваліфікованих професіоналів в інші регіони, та країни, а також випускники професійних навчальних закладів не володіють практичними управлінськими вміннями, для ефективної діяльності організації та збільшення конкурентоспроможності на ринку.

Основне завдання функціонування персоналу кожного підприємства забезпечення створення

© О.Ю Лінькова, Д.В. Бузоверя, 2019

продукту, який буде відповідати і задовольняти потреби клієнта і покупців, а крім того, досягнення переваги над конкурентами.



Рис. 1 Напрями навчання

Якщо казати про стадії розвитку організації та направлення навчання персоналу то можна сказати наступне:

- на стадії становлення організації йде пошук талановитих спеціалістів та організаторів виробництв, що до навчання то на цій стадії розроблюються вимоги до розвитку робітників та планування кар'єри;

- на стадії росту організації йде залучення додаткових робітників із сторони, використання додаткових джерел заповнення вакантних місць на підприємстві. На цій стадії йде визначення потреб в навчанні для розвитку нових технологій, у зв'язку з переміщенням робітників всередині організації, відкриттям нових видів виробництва товарів;

- на стадії зрілості виробництва йде оновлення персоналу, управління плинністю, уточнення стратегії підбору кадрів. На цій стадії розвитку організації використовується оновлення знань, вдосконалення форм та методів навчання персоналу;

- на стадії скорочення виробництва використовується заморожування найму нових співробітників, планування скорочення персоналу. На цій стадії підприємство організовує перепідготовку персоналу, підвищення кваліфікації.

З метою досягнення головної місії слід виконання наступних ключових завдань діяльності персоналу:

- виготовлення продуктів в намічені терміни в потрібній кількості з найкращою якістю;

- вдосконалення планування, максимізація доходів при максимально можливих обсягах реалізації мінімізації витрат.

У сучасному підході до визначення робиться акцент на вкладі персоналу, задоволеного працею, в досягнення корпоративних цілей, подібних, як лояльність покупців, економія витрат і ефективність. Дане обумовлюється переглядом концепції «управління персоналом» в останньому десятилітті

XX століття. На заміну двоїстим взаєминам між роботодавцями і найнятими працівниками, за яких в робочій ситуації організації переважала суворе регламентація операцій взаємодії з співробітниками, з'явилося партнерство. Партнерство має такі характерні риси:

- співробітництво в рамках невеликих трудових груп;

- спрямованість на задоволення покупців;

- значну увагу приділяється цілям бізнесу і залученню персоналу з метою досягнення цих цілей;

- розширення організаційних ієрархічних структур і доручення відповідальності лідерам робочих груп.

Успіх діяльність компанії забезпечують співробітники, які працюють. Отже сучасна концепція управління підприємством передбачає акцентування з великого числа функціональних сфер управлінської діяльності тієї, яка пов'язана з управлінням кадровою складовою виробництва - персоналом підприємства.

Формування управління персоналом як науки виникло понад 100 років тому, в період, коли управління організацією і управління персоналом організації фактично ототожнювалися. Більш ніж за століття становище і роль людини в організації значно змінилися, що сприяло уточненню наявних і формування нових концепцій управління персоналом.

У нинішній період науці загальновідомо багато підходів до управління персоналом організації. У нинішніх обставинах ринкової економіки більш оптимальної, є підхід знаменитого науковця в галузі менеджменту Л.І. Євенко, який простежує зміну поглядів про управління з ходом часу. Автор виділяє чотири концепції, що формуються в рамках трьох підходів управління: економічного, організаційного та гуманістичного.

Економічний підхід стимулював виникнення концепції, в рамках якої панівне становище захоплює

інструментальна, а ніяк не управлінська підготовка персоналу. Даному підходу дали найменування концепції використання трудових ресурсів. Дана концепція аналізує організацію як систему, що діє відповідно до встановленого алгоритму, що ж, в свою чергу, гарантує стійкість і прогнозованість роботи організації. Такий підхід ґрунтується на деяких принципах: забезпечення отримання підлеглими наказу безпосередньо від лінійного керівника; побудова вертикального управлінського ланцюга: зверху вниз; налагодження системи контролю з метою успішної комунікації між керівництвом і працівниками; досягнення найбільшої відповідності між повноваженнями працівника і дорученої йому роботи; формування успішної системи стимулювання персоналу за допомогою правильної винагороди за працю.

В рамках органічного підходу організація сприймалася так само як жива система, що є в навколишньому середовищі. У зв'язку з цим організація розглядалася в двох аспектах: ототожнення її з особистістю і з людським мозком.

Ототожнення організації з особистістю базувалося на твердженні, що організація, як і людина, проходить такі ключові стадії життєвого циклу як народження, зростання, в'янення і загибель. Було сформульовано тезу про, що організація має потреби і мотиви своєї діяльності, що притаманні людині.

Зіставлення організації з людським мозком дало можливість подивитися на діяльність організації за аналогією з роботою людського мозку. Це дозволило по-іншому побачити в управлінні персоналом організацією, ніж в рамках економічного підходу, коли велася паралель організації з механізмом. Подібним способом, проаналізувавши цю концепцію, можна зробити висновок, що управлінці нерідко діють в обставинах обмеженою інформованості про навколишнє середовище, отже не здатні повноцінно оцінити результати прийняття того або іншого рішення.

Підводячи підсумок, підкреслимо, що органічний підхід ґрунтується на потребі приділення інтересу навколишньому середовищу, в якій працює організація, з метою виявлення і задоволення потреб організації для її виживання.

Гуманістичний підхід є найбільш «молодим». Власного інтенсивного розвитку досяг останнім часом. Основною думкою даного підходу є уявлення про організацію як про культурний феномен, тобто дана концепція відштовхується з тези про те що організаційна культура організації обумовлює уявлення про цю організацію. На сьогоднішній день теоретики вже не сперечаються про вплив культурного контексту на управління персоналом, дане вже очевидно. В рамках гуманістичного підходу організаційна культура представляється значимим компонентом, що дає можливість працівникам моделювати свою поведінку певним способом в конкретній ситуації. Дане виходить з того, що в кожній організації є власні як писані, так і неписані правила поведінки, проте в практиці дані принципи не

є орієнтиром, а тільки засобом.

Таким чином, можна зробити висновок, що гуманістичний підхід акцентується на людській стороні організації, що і виділяє даний підхід від інших.

Гуманістична концепція, безперечно, володіє своєю позитивною роллю, що полягає в наступному:

- погляд на організацію під ракурсом впливу на неї організаційної культури може допомогти управлінням зробити свою діяльність більш успішною;

- гуманістичний підхід може допомогти усвідомити, за допомогою яких символів і образів виконується діяльність працівників. Розуміння даного дає можливість впливати на організаційну реальність за допомогою компонентів організаційної культури: фольклору, норм, мови. Все це може допомогти керівникам реалізовувати дії, націлені не просто на мотивування або координацію працівників, а на розвиток, виконання та формування деяких смислів і символів;

- гуманістичний підхід також надає сприйняття того, що організація може не тільки адаптуватися до раніше існуючої навколишнього середовища, однак і мінити її, виходячи з того, яка мета організації. Тобто створення місії або стратегії організації може послужити причиною до перебудови наявної навколишнього середовища.

Таким чином, проаналізувавши одну з класифікацій підходів до управління, можна зробити висновок, що продуктивний розвиток організації базується ніяк не тільки на зміні технологічної, а й людської складової роботи організації: на зміні цінностей, що лежать в основі партнерства людей. Управління персоналом має значну роль в еволюції будь-якого підприємства. Керівник по управлінню персоналом зобов'язаний на належному рівні підібрати персонал, для того щоб його потенціал був орієнтований за фахом в користь компанії.

Список літератури:

1. Азарова А.А., Ковальчук А.А. Математические модели и методы управления мотивацией персонала. Монография – Вінніца: ВНТУ, 2014 – 140 с.;
2. Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія / М.М. Новікова, Л.О. Мажник; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2012. – 215 с.;
3. Пітер Друкер «Енциклопедія менеджменту» – Видання російською мовою. ТОВ «Ексмо», 2012;
4. Барков С.А. Управління персоналом. – М.: МАУП, 2012. – 451 с.;
5. Большаков А.С., Михайлов В.І. Сучасний менеджмент, теорія і практика. - СПб.: Пітер, 2012;
6. Технології управління персоналом [Електронний ресурс] : монографія / О.А. Гавриш, Л.С. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. – 528 с. – <http://ela.kpi.ua/handle/123456789/19480>;
7. Червінська Л.П. Управління інноваційною діяльністю персоналу: монографія / Л.П. Червінська. – К.: КНЕУ, 2017. – 194 с.;
8. Червінська Л.П. Управління інноваційною діяльністю персоналу: монографія / Л.П. Червінська. – К.: КНЕУ, 2018. – 194 с.

References:

1. Azarova A.A., Kovalchuk A.A. Mathematical models and methods of personnel motivation management. Monograph – Vinnytsia:

VNTU, 2014 – 140 p.;

2. Novikova M.M. Technology of personnel management: theoretical and methodological aspects: monograph / M.M. Novikova, L.O. Mazhnik; Hark. nat. Acad. the city. master. - X. : KhNAMG, 2012. - 215 p.;

3. Peter Drucker Encyclopedia of Management – Russian edition. Exmo LLC, 2012;

4. Barkov S.A. Personnel management. – M. : MAUP, 2012. – 451 p.;

5. Bolshakov A.S., Mikhailov V.I. Modern management, theory and practice. – St. Petersburg : Peter, 2012;

6. Technology of Personnel Management [Electronic resource]: monograph / A.A. Gavrish, L.E. Dovgan, I.M. Kreydich, N.V. Semenchenko. – Kyiv: KPI them. Igor Sikorsky, 2018. – 528 p. – <http://ela.kpi.ua/handle/123456789/19480>;

7. Chervinskaya L.P. Personnel innovation management: monograph / L.P. Chervinskaya. – K. : KNEU, 2017. - 194 p.;

8. Chervinskaya L.P. Personnel innovation management: monograph / L.P. Chervinskaya. – K. : KNEU, 2018. – 194 p.

Надійшла (received) 11.12.2019

Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

Управління персоналом на підприємстві за сучасних викликів економіці / О.Ю. Лінькова, Д.В. Бузоверя // Електронна збірка наукових праць «Е-КОНОМІКА». – X. : НТУ «ХПІ». – 2019. - №1(3). – С. 3-6

Управление персоналом на предприятии в условиях современных вызовов экономике / Е.Ю. Линькова, Д.В. Бузоверя // Электронный сборник научных работ «Е-КОНОМІКА». – X. : НТУ «ХПІ». – 2019. - №1(3). – С. 3-6

Human resources management under conditions of modern economic challenges / O.Y. Linkova, D.V. Buzoverua // Electronic collection of scientific papers «E-CONOMICS». – Kharkiv. : NTU «KhPI». – 2019. - №1(3). – P. 3-6

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Лінькова Олена Юрївна – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри менеджменту та оподаткування, м. Харків; Україна; e-mail: ukr19759@gmail.com

Линькова Елена Юрьевна – Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», доцент кафедры менеджмента и налогообложения, г. Харьков; Украина; e-mail: ukr19759@gmail.com

Linkova Elena Yurievna – National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», associate professor of the department of management and taxation, Kharkiv, Ukraine; e-mail: ukr19759@gmail.com

Бузоверя Денис Володимирович – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», студент; м. Харків, Україна; e-mail: den.buzoverua@gmail.com

Бузоверя Денис Владимирович – Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», студент, г. Харьков, Украина; e-mail: den.buzoverua@gmail.com

Buzoverua Denis Vladimirovich – National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», student, Kharkiv, Ukraine; e-mail: den.buzoverua@gmail.com

Посилання на статтю / Reference to the journal article:

НАПРЯМКИ АВТОМАТИЗАЦІЇ СИСТЕМИ ЗБАЛАНСОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ СУЧАСНИХ ПРОГРАМНИХ ЗАСОБІВ [Електронний ресурс] / О.Ю. ЛІНЬКОВА, Д.В. БУЗОВЕРЯ // «Е-КОНОМІКА». Електронна збірка наукових праць. – 2019. – № 1 (3). – С. 3-6. – Режим доступу до журн.: <http://e-economics.hpi.kh.ua/index.php/e-economics/article/view/64/48>