

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Студ. Яценко А.А.

Наук. керівник доц. Геселева Н.В.

Київський національний університет технологій та дизайну

Сучасний зарубіжний досвід доводить, що лише за умови наукового забезпечення управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських напрацювань, а також постійного вдосконалення форм і методів управління можна досягти ефективності будь-якої управлінської діяльності, зокрема роботи з персоналом. Важливим елементом системи управління є люди з їх рівнем освіти, досвідом й майстерністю. В теорії менеджменту використовується значна кількість термінів відносно людей, зайнятих у виробництві: трудові ресурси, людський фактор, кадри, персонал.

Термін «персонал» є найбільш доцільним на рівні організації, тому що саме він визначає особовий склад організації, який працює за найом і характеризується певними ознаками. Основними з яких є:

- трудові взаємовідносини з роботодавцем, які оформляються трудовими договорами;
- володіння певними якісними характеристиками, поєднання особистих та організаційних цілей.

Управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки розглядає людей як надбання організації, як ресурс, який треба ефективно застосовувати для досягнення цілей, як джерело невикористаних резервів.

Основним завданням управління персоналом в сучасних умовах є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку навиків працівників та стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня. Тому співробітники фірми постійно повинні намагатися підвищувати свій культурний і освітній рівень. Це може виражатися в безперервному підвищенні свого професіоналізму і розвитку особистих культурних переваг.

Ефективне управління персоналом треба будувати на основі певних принципів, таких як:

1. Взаємна довіра керівника і колективу, добрі стосунки між співробітниками.
2. Правильне співвідношення поставлених завдань і здібностей людини.
3. Матеріальне й моральне заохочення персоналу.
4. Самостійність підлеглих, делегування їм відповідальності за досягнення результатів.
5. Турбота за психічний та фізичний стан підлеглих, їх професійне зростання.
6. Поступове досягнення кінцевих цілей через виділення проміжних результатів.
7. Контроль за досягненням результатів.

Отже, система мотивації персоналу повинна будуватися на всебічному вивченні та врахуванні потреб робітників. Метою мотивації є забезпечення певної активності та спрямованості дій персоналу.

Таким чином, проблеми управління персоналом в їх системному, організаційному зв'язку ще не дістали належного осмислення. Управління персоналом як науковий напрямок і сфера практичної діяльності в державі тільки проходять етап свого становлення.