

Список літератури

1. Грішнова О. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3.
2. Убейволк О. О. Соціальний капітал як підґрунтя консенсусних відносин у розвитку ділових комунікацій / О. О. Убейволк // Грані. – 2010. – № 6.
3. Степанова О. В. Організаційно-економічні принципи соціального капіталу підприємства / О. В. Степанова // Науковий вісник. – 2005. – Вип. 15.6.
4. Стежко Н. Роль соціального капіталу в забезпеченні інноваційного розвитку / Н. Стежко // Економіка. – 2010. – № 1 (101).
5. Дем'яненко Ю. В. Модель оцінювання рівня соціального капіталу підприємств сфери послуг / Ю. В. Дем'яненко // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1 (9).
6. Патнэм Р. Процветающая комьюнити, социальный капитал и общественная жизнь // МЭ и МО. – 1995. – № 4. – С. 78–80.
7. Лібанова Е. М. Формування середнього класу – наріжний камінь державної стратегії соціально-економічного розвитку // Наше гасло. – 2004. – № 1–2. – С. 210–211.
8. Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация // МЭ и МО. – 2004. – № 9. – С. 19–31.
9. Иноземцев В., Кузнецова Е. Возвращение Европы. В авангарде прогресса: социальная политика в ЕС // МЭ и МО. – 2002. – № 2. – С. 3–14.

УДК: 331.108

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

М. І. Грон, ст. гр. АДМ-15М

Г. Т. Костромін, доц., к. е. н.

Кіровоградський національний технічний університет

В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особливе значення мають питання практичного використання сучасних форм управління персоналом, які б дозволили підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого підприємства.

Успіх роботи підприємства забезпечують працівники, зайняті на ньому. Саме тому сучасна концепція управління підприємством передбачає виділення величезної кількості функціональних сфер управлінської діяльності, яка пов'язана з управлінням кадровою складовою виробництва-персоналом підприємства.

Сучасні підприємства, керуючись філософією переваги людських ресурсів над іншими видами ресурсів, справедливо вважають, що потенціал їх успішної діяльності – в персоналі, його кваліфікації і відданості інтересам підприємства.

Все більше підприємства свою діяльність пов'язують зі збільшенням числа ступенів свободи в управлінні персоналом, рівнем участі працівників в концептуальних стратегічних рішеннях підприємства.

Для успішного функціонування в ринковому середовищі підприємству необхідно мати певний запас людських ресурсів, мати висококваліфіковане ядро персоналу, прививати їм навички сумісної творчої роботи, спрямовані на досягнення поставлених завдань.

Ефективно кероване підприємство повинне мати набір відповідних технологій управління персоналом, вивчати і впроваджувати технології, що дозволяють отримати максимальних інтелектуальних і фізичних результатів працівників.

Найважливішими етапами планування людських ресурсів є оцінка наявності, оцінка майбутніх потреб, розробка програм їх розвитку.

Розвиток працівника має починатися з моменту його вступу в організацію шляхом офісної орієнтації і представлення колективу.

Кар'єра та її планування є індивідуальним процесом, кожна людина має унікальну систему цінностей, інтересів трудового та особистого досвіду. Розуміння того, як і чим ця унікальна система поєднується – важлива частина планування кар'єри.

Кадрова політика підприємства – це система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності і має на меті створення об'єднаного, відповідального і високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміну внутрішнього та зовнішнього довкілля.

Витримувати конкурентну боротьбу на ринку праці, а отже нормально розвиватися може тільки те підприємство, кадрова політика якого буде побудована на системному аналізі внутрішнього та зовнішнього довкілля і точно відображати його загальну концепцію розвитку.

Основою конкурентоздатності господарських ланок підприємства є вся система соціально-трудових відносин в тому числі:

- відповідність кадрової політики держаній соціально-економічній політиці, правовим та суспільним нормам;
- розгляд людини в єдності технологічного, економічного, соціального, організаційного, демографічного та інших аспектів розвитку – як мети і як засобу цього розвитку;
- здатність персоналу до спільної трудової діяльності до колективної праці;
- облік часового горизонту планування;
- орієнтація на досягнення максимально можливих показників роботи в поєднанні з можливостями кадрової політики;
- створення кадрової політики стратегічних і поточних цілей і засобів їх досягнення;
- забезпечення демократизму, гласності і динамізму кадрової політики;
- збалансованість в кадрової політиці стимулів до кар'єри і відповідальності працівників.

В практиці передових закордонних фірм існує ряд принципів, що складають основу кадрової політики. До них відносяться:

- демократизм управління, від якого залежить готовність до співпраці;
- виокремлення окремої людини, її інтересів та інтересів групи людей;
- справедливість, дотримання рівності та послідовності в діях.

Таким чином, менеджмент персоналу підприємства покликаний забезпечити формування такого колективу, який здатний в ринкових умовах дати можливість підприємству досягати запланованих результатів.

Список літератури

1. Петюх В. М. Управління персоналом. Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни – К.:КНЕУ, 2000;
2. Економіка виробничого підприємства: навч. посібник / Й. М. Петрович, О. І. Будіщева, І. Г. Устінова, Г. С. Домагадзька // за ред. Й. М. Петрович – Л.:Оскарт, 1996;
3. Искусство управления людьми / Ф. Хансейкер, Э. Александра. – М. ФАИР-ПРЕСС, 2004;
4. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібник. – К.:КНЕУ, 1998;
5. Економіка підприємства: підручник С. Ф. Покропівного. – К.: Хвиля – Прес, 2001;
6. Маслов Е. В. управление персонал предприятия. – М, 2000.