

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**В. Коротка¹**

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 тієї, 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 підприємств свою діяльність пов'язують зі збільшенням числа ступенів свободи в управлінні персоналом, ростом самоуправління і рівня 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, спрямованої на досягнення поставлених завдань.

Ефективно кероване підприємство повинне мати набір відповідних технологій управління персоналом, вивчати і впроваджувати технології, що дозволяють отримати максимальних інтелектуальний і фізичний результат від 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 офіційної 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 відображувати його загальну концепцію розвитку.

Основою конкурентноздатності господарських ланок, підприємства є вся система соціально-трудових відносин, ефективність кадрової політики.

Найважливішими умовами, які необхідно враховувати при формуванні кадрової політики, є:

- відповідність кадрової політики державній соціально-економічній політиці, правовим та суспільним (громадським) нормам;
- розгляд людини в єдності технологічного, економічного, соціального, організаційного, демографічного та інших аспектів розвитку – як мети і як

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: Костромін Г.Т., канд. економ. наук, доц. Кіровоградський національний технічний університет

- 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 в кадровій політиці стратегічних і поточних цілей і засобів їх досягнення;
- забезпечення демократизму, гласності і динамізму кадрової політики;
- збалансованості в кадровій 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;
- впізнання окремої людини, її інтересів та інтересів групи людей;
- справедливість, дотримання рівності та послідовність 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 та ін. // за ред. Й.М.Петрович – Л.: Оскарт, 1996.
3. Искусство управления людьми / Ф.Хансейкер, Э.Алессандра. – 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 персоналом предприятия. – М, 2000.