

Драч О. студент гр. МЕ-15

Керівник: Глевацька Н.М., к.е.н., доц.,
доцент кафедри економіки,
менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний
технічний університет

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

На початку 90-х років відбуваються докорінні зміни у системі управління персоналом. Людський ресурс починає розглядатися як основний ресурс підприємства, що визначає успіх діяльності всієї організації. Перехід до ринкової економіки поставив ряд принципово нових завдань, найважливіша з яких – максимально ефективно використання кадрового потенціалу кожного підприємства, фірми, організації.

Сучасні технології управління персоналом дозволяють вирішити ряд завдань, що стоять перед кожним підприємством. За допомогою новітніх методик забезпечується висока ефективність роботи, спрямована на виконання поточних і стратегічних завдань компанії.

Управління персоналом – діяльність, яка покликана бути важливою гарантією того, що підприємство буде працювати ефективно.

Підприємство зможе зайняти лідируючі позиції в своїй галузі, якщо команда професійних фахівців буде працювати з повною віддачею. Але для цього необхідно приділяти підвищену увагу розробці технологій управління персоналом.

Навчання і розвиток персоналу на підприємстві є найважливішим завданням керівників, але в цьому процесі обов'язково повинні брати участь менеджери по персоналу. Цей процес, як і процес управління персоналом, повинен будуватися за принципом декомпозиції, коли головна, стратегічна мета верхнього рівня розбивається на локальні - для окремих підрозділів, виробничих груп, посад і співробітників.

Розглядаючи основні технологічні прийоми менеджменту, можна виділити найважливіші:

- при підборі кадрів підвищена увага приділяється діловим та особистісним якостям претендентів;
- фахівці з кадрів проводять роботу, використовуючи різні технології відбору персоналу;
- новим співробітникам допомагають пройти ефективну адаптацію.

Технології управління персоналом - це спрямований вплив, що допомагає досягти визначених цілей. При підборі персоналу мета менеджера полягає у визначенні основних якостей, необхідних для виконання певної діяльності. Комплектування кадрів є важливим елементом системи управління. Від того, наскільки правильно і професійно буде сформований штат, залежить в подальшому ефективність роботи організації. Грамотний підбір персоналу дозволить не витратити додаткові економічні ресурси: високопрофесійних

фахівців з досвідом роботи не доведеться навчати, оплачувати курси підвищення кваліфікації.

Технологія кадрового управління персоналом передбачає:

- здійснення планування, наймання, відбору та прийому персоналу;
- проведення ділової оцінки претендентів;
- профорієнтації; адаптації кадрів;
- розвиток ділової кар'єри;
- зниження ризиків втрати цінних кадрів;
- просування та управління кар'єрою;
- створення кадрового резерву керівного складу;
- мотивації діяльності;
- забезпечення інформаційного, правового та нормативно-методичного

аспекту управління.

Технологія управління персоналом заснована на опрацювання прийомів і способів ефективного впливу, що дозволяє отримати найкращий результат трудової діяльності. У кожній організації розробляють нормативно-методичні документи, на підставі яких здійснюється подальша робота зі співробітниками.

Управління відноситься до складної інтелектуальної діяльності. Одного бажання ефективно координувати роботу колективу недостатньо. Необхідно знати теорію, уміти застосовувати її на практиці. В умовах розвитку ринкової економіки основна діяльність спрямована на підвищення ефективності продуктивності праці. Цілі та програми організації підлягають постійному коректуванню з урахуванням потреб ринку.

Основні види технологій управління персоналом застосовуються для створення цілісності системи. В арсеналі менеджера присутні кейс-технології, ділові ігри, коучінг, допомога професійних центрів ділової оцінки.

В практиці кадрового менеджменту застосовуються такі технології:

- управління, коли здійснюється підбір, розстановка, кадрів, ділова оцінка, опрацювання основ організації праці;
- управління і розвиток, здійснюється навчання, проводиться атестація, впроваджуються нововведення в роботі;
- управління поведінкою, опрацьовується система мотивації, швидкого вирішення конфліктів, формується організаційна, корпоративна культура, етика ділових відносин.

Забезпечити сталий розвиток і виживання підприємства в умовах мінливої ринкової економіки допоможуть критерії ефективності, в яких на першому місці стоять:

- простота управління, що полягає в наявності проміжних етапів при просуванні до основної мети, відсутність надмірно ускладнених дій;
- надійність, - це опрацьована міцність такої технології, присутні дублюючі методики в разі провалу технологій, які застосовуються на початку;
- економічність;
- зручність застосування;
- практичність.

Технології управління персоналом на підприємствах ретельно опрацьовуються та впроваджуються. Ефективність залежить від того, наскільки вміло користується такими прийомами менеджер по роботі з персоналом, вищої та середньої керівної ланки компанії.

Світовий досвід свідчить, що важливим елементом успішного управління персоналом є використання соціальних технологій, за допомогою яких можна своєчасно вирішувати конфлікти на виробництві, знімати соціальну напругу, знаходити оптимальні способи адаптації персоналу, формувати і навчати резерв керівників, здійснювати наставницьку діяльність, працювати з факторами, які загострюють проблему плинності кваліфікованих кадрів, приймати оптимальні управлінські рішення і т. ін. Можливості застосування соціальних технологій в управлінській діяльності безмежні. У процесі застосування сучасних соціальних технологій управління персоналом в організації забезпечується:

- відбір, наймання та контроль;
- побудова системи атестації;
- підтримка професійної освіти;
- оновлення кадрового резерву;
- забезпечення соціального захисту;
- медичне страхування;
- розподіл пільг;
- пенсійне забезпечення.

Основні види технологій управління персоналом залишаються незмінними. Система ефективної мотивації допомагає організувати професійну діяльність всього колективу, отримувати високу продуктивність праці. Зміна таких систем можлива тільки в бік поліпшення. Про основні зміни повідомляють всьому колективу.

Періодично раціонально переглядати методики пошуку, відбору та найму персоналу, впроваджувати нові варіанти визначення професійної придатності. Велике значення при вдосконаленні засад надають формуванню кадрового резерву управлінського складу. При розширенні організації це дозволить не витрачати додаткові матеріальні економічні ресурси, швидко скомплектувати повний штат співробітників, що володіють технологічними методиками і прийомами управління.

Список літератури

1. https://www.hrdirector.ru/tehnologiiupravleniyapersonalom?utm_source=www.hrdirector.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=contentblock_articles
2. <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/13516/>
3. <http://hr-portal.ru/article/socialnye-tehnologii-kak-vazhneyshiy-element-mehanizma-upravleniya-personalom>