

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Анотація. У роботі розглядається сутність управління персоналом підприємства. Розглянута проблема управління персоналом на сучасних підприємствах. Управління персоналом – це складний процес, тому що кожна людина наділена інтелектом, здатністю мислити та іншими унікальними властивостями. Сьогодні основними проблемами управління персоналом є підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності роботи працівників, збереження сприятливого клімату у колективі тощо, що становить сукупність досліджених питань.

Ключові слова: управління, персонал, ефективність, людські ресурси, підприємство.

Abstract: *Essence of management of enterprise a personnel is in-process examined. The considered problem of management a personnel is on modern enterprises. A management a personnel is a difficult process, because everybody is provided with an intellect, ability to think and by other unique properties. Today the basic problems of management a personnel is a selection, forming of shots with the modern economic thinking, providing of efficiency of work of workers, maintenance of favourable climate in a collective and others like that, that presents totality of investigational questions.*

Keywords: management, personnel, efficiency, human capitals, enterprise.

Управління – це цілеспрямований програмований чи довільний вплив на об'єкти задля досягнення кінцевої мети за допомогою процесорів, явищ, процесів, коли є з ними взаємодія в режимі детермінованої чи довільної програми. Ефективність управління визначається адекватністю дій управління що до об'єкта управління. В умовах ринкової економіки управління персоналом повинно набувати системності і завершеності на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи. Комплексний підхід до управління персоналом передбачає урахування організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних і інших аспектів у їхній сукупності і взаємозв'язку при визначальній ролі соціально-економічних факторів.

Системний підхід до управління персоналом визначається поєднанням відповідних напрямів управління штатом працівників і проявляється у розробці кінцевих цілей, формуванні напрямів їх реалізації, побудови належної системи управління, що забезпечує планування, організацію і стимулювання методів взаємодії з персоналом. Визначальним елементом усієї системи управління є персонал, який одночасно можна розглядати як об'єктом, так і суб'єктом управління.

Управління персоналом здійснюється в процесі виконання певних наполегливих дій і передбачає такі основні етапи і функції: визначення мети і основних напрямків роботи з персоналом; визначення засобів, форм і методів досягнення мети; організація роботи щодо виконання прийнятих рішень; контроль виконання запланованих заходів; координація розроблених заходів. Система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи. [1]

Важливим принципом управління є єдине керівництво, тобто підвладність керівнику всіх підрозділів підприємства, усіх членів трудового штату. Це означає також, що керівник підприємства або відповідного підрозділу особисто керує, організовує і відповідає за результативну діяльність підприємства та його трудового колективу. Таке керівництво здійснюється ним через своїх замісників і начальників відповідних підрозділів підприємства (відділ кадрів, планово-економічний, юридичний відділи, бухгалтерія, канцелярія), які функціонально підкоряються тільки директору підприємства. [2]

Управління ефективністю діяльності підприємства – це перспективний напрям наукових розробок. Але його використання в українських регіонах ускладнюється деякими проблемами як на макро-, так і на мікрорівнях. Перш ніж вводити цю систему управління, необхідно визначити та подолати всі негативні тенденції і перепони, які стануть на заваді управлінському персоналу. Метою дослідження є визначення найбільш змістовних проблем, які перешкоджають управлінню ефективності підприємства. Подолання визначених перепон, надасть більше можливостей для подальшого підвищення показників діяльності підприємства.

Основною складовою системи управління є люди з їх досвідом та рівнем освіти. Багато термінів використовується відносно до людей, які зайняті у виробництві, в теорії менеджменту: кадри, людський фактор, трудові ресурси, персонал. Найдоцільнішим на рівні організації є термін “персонал”. Наразі чимало українських підприємств стикаються з проблемами, які пов’язані з управлінням персоналом. І від їх розв’язання багато в чому залежить майбутнє та перспективи не тільки цих підприємств, але і всієї української економіки.

Важливе місце займає проблема, яка полягає у нерозумінні соціальної ролі організації її співробітниками і особливо вищими керівниками. Це може призвести до відсутності розуміння розвитку підприємства в перспективі і визначення стратегії досягнення цього розвитку. У свою чергу відсутність цілей призведе до неуспішності підприємства. Відсутність розуміння деякими громадянами своєї ролі у соціумі і обов’язку відповідати за свою працю приводять до протистояння між різними соціальними групами, коли одні з них намагаються поліпшити своє становище частіше за все не тільки завдяки іншим груп, але і всього суспільства, загалом.

Таке становище можна пояснити наступним: по-перше, утримання персоналу на підприємствах все ще дивяться як на витрати, які необхідно зменшувати, а на нашу думку, до персоналу потрібно відноситися як до основного ресурсу, правильне керівництво і розвиток якого саме і обумовлює успішні досягнення діяльності організації загалом, а, по-друге, управлінцям не завжди зрозуміла мотивація відповідних вчинків робітників. Але і там де використовується “ресурсний” підхід до взаємодії з персоналом існують проблеми щодо труднощів розуміння ефекту від інвестування в розвиток таких ресурсів.

Тому можна сказати що проблема пов’язана з персоналом, а саме зі сприйняттям людей у якості основного ресурсу підприємства. Ця проблема полягає у нерозумінні відмінностей між людськими та іншими видами ресурсів. Можливість довгострокової співпраці організації та його працівників і можливість останніх до постійного самовдосконалення також є важливими особливостями людських ресурсів, які зумовлюють підвищену увагу до ефективності їх використання. Суттєвою обставиною є те, що люди, приходять на підприємства усвідомлено, з певними цілями і чекають надання можливості в їх досягненні. Процес взаємодії між організацією і співробітником є двостороннім, а задоволеність співробітника цією взаємодією є такою ж важливою умовою його продовження, як і задоволеність організації. [3]

За умов ринкової економіки в управлінні персоналом підприємство розглядає людей як набуття організації, як ресурс, який треба ефективно застосовувати для досягнення цілей, як джерело невикористаних можливостей.

У сучасних умовах основним завданням управління персоналом є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудового заохочення для розвитку навичок працівників та стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня. Тому працівники підприємства постійно повинні намагатися підвищувати свій культурний і освітній рівень. Це може виражатися в безперестанному підвищенні свого професіоналізму і розвитку особистих переваг. [4]

Великою перепоною в управлінні залишається відсутність кваліфікованих та досвідчених спеціалістів у системі менеджменту. Сутність у тому, що посади займають люди, які не мають відповідної вищої освіти, або ті, які виконували інші функції, але з появою нових підрозділів мали обійняти нові посади із зовсім новими задачами та обов’язками. [5]

Ще одна проблема, яка існує на українських підприємствах, це слабка здатність керівництва з’ясувати мотивацію робітників, їх найбільш вагомими, на певний момент, очікування та проблеми, а також відсутність потрібної уваги до них, результатом чого є омана очікувань співробітників і їх розчарованість. У тому числі цим пояснюються наявні ускладнення в переборенні вже наявного згенерованого стереотипу інертної поведінки працівників, який пояснюється слабкою мотивацією і розвиненістю потреб, що вдовольняються під час здійснення трудової діяльності. При цьому працівником майже неможливо керувати, до нього не можна застосувати мотиваційний вплив.

Утриманський підхід до праці призвів до змін його психологічного сприйняття: дуже поширені консерваторський підхід до іновачій, майже опір ним, палке бажання мати невеликий, але гарантований заробіток, при маленькій напруженості праці.

Активну позицію під час вирішення вищевказаних проблем має займати держава і громадські організації. Вживання ними заходів рекомендаційного, стимулюючого і освітнього характеру має збільшити темп формування у членів суспільства нової соціальної позиції, заснованої на розумінні ролі кожного суб'єкта ринкових відносин.

На сьогоднішній день в процесі здійснення господарювання опиняються чи немало керівників, які хочуть досягти максимального прибутку та вирішити свої фінансові та матеріальні потреби, не маючи на увазі інтереси працівників, яких прийняли на роботу, не проявляючи турботу про можливість їх професійного зросту, рівень доходу, умови праці тощо. Від цього працівники підприємства відчують себе соціально не захищеними. Тому у працюючих колективах доцільно розробити заходи для одержання інформації щодо психологічного здоров'я в колективі, ступеня задоволеності кожного працівника роботою, умовами праці та відпочинку, приємністю рівнем заробітної плати. Для цього, на мою думку, найкраще підходять такі методи як опитування чи анкетування. Ефективність таких дій полягає в можливості виявлення працівників з високим потенціалом та перспективами, які можуть допомогти їх кар'єрному зросту, зацікавленості працівників у підвищенні результатів своєї діяльності. Застосування цих методів посприє виявити психологічні перешкоди у трудовому колективі, а виконання необхідних завдань з вирішення виявлених проблем дозволить налагодити ефективну роботу у колективі.

Вважається, з метою досягнення максимальної ефективності розвитку персоналу не варто обмежуватися застосуванням окремих його аспектів, а використовувати їх системно у поєднанні та взаємодії. Це дозволить досягти високої якості людського капіталу підприємств та, як наслідок, забезпечити високий рівень прибутковості та конкурентоспроможності підприємств як на вітчизняному, так і на світовому ринках. [6]

Таким чином, на основі проведених досліджень можна зробити висновок, що управління персоналом є одним із найважливіших напрямів діяльності підприємства і вважається основними критеріями його економічного успіху. Важливим чинником, що дозволить збільшити ефективність управління персоналом на підприємстві є наявність та зміст політики розвитку персоналу підприємства, яка повинна передбачати існування пристосувального курсу, систем і програм навчання, підвищення кваліфікації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених і студентів, 2015.-70с. URL:https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/09/maket_zbirnyk_2015_pdf.pdf. (Дата звернення: 15.02. 21)
2. Травін В.В., Дятлов В.А. Основи кадрового менеджменту: Практичний посібник. - М.: Справа, 1996.- 53 с.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова. – К.: ЦУЛ, 2011. – 468 с
4. Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського URL: <http://www.nbuv.gov.ua>. (Дата звернення: 15.02. 21)
5. Литвиненко, О. Д. Проблеми щодо оцінки ефективності управління підприємством. - / О. Д. Литвиненко, А. І. Філіпова. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=39859>. (Дата звернення: 15.02. 21)
6. Ковтун Є. І. Аналіз системи управління персоналом підприємства та розробка заходів щодо її удосконалення / Є. І. Ковтун // Молодий вчений. – 2016. – № 6. – С. 46–50.

Соколова Анастасія Геннадіївна, студентка групи ЕО-18-1, 3 курсу, спеціальності «Облік та оподаткування», Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро, e-mail: sokol7032nastya@gmail.com

Гордєєва-Герасимова Людмила Юрївна, старший викладач кафедри статистики, обліку та економічної інформатики, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро, e-mail: gor.luda@gmail.com

Sokolova Anastasiia G., student of group EO- 18-1, to 3 courses, specialities "Account and taxation", Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, e-mail: sokol7032nastya@gmail.com

Hordieieva-Herasymova Liudmyla Yu, Senior Lecturer, Department of Statistics, Accounting and Economic Informatics, Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, e-mail: gor.luda@gmail.com