

АКТУАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Вінницький національний технічний університет;

Анотація

Розглянуто сутність та значення принципів формування системи управління персоналом підприємств. Визначено місце принципів формування системи управління серед загальних принципів менеджменту. Досліджено актуальні принципи формування системи управління персоналом підприємств машинобудівної галузі в сучасних ринкових умовах.

Ключові слова: *персонал, управління персоналом, система управління, принципи менеджменту, принципи управління системою персоналу, шляхи реалізації принципів системи управління персоналом.*

Abstract

The article highlighted the nature and importance of principles of personnel management system of enterprises. The place of principles of personnel management system forming among the general principles of management is shown. It is researched the contemporary principles of personnel management system of enterprises of machine building industry in the current market conditions.

Key words: *personnel, personnel management, management system, principles of management, principles of personnel management system, ways of implementation of principles of personnel management system*

Вступ

Система управління персоналом підприємств повинна бути сформована на базі сучасних принципів, які дадуть змогу досягати як загальних цілей у межах вибраних ринків, так і високого рівня прихильності працівників. У традиційній літературі принципи формування системи управління персоналом перелічують дещо узагальнено, без врахування стану справ у відповідній галузі чи особливостей функціонування конкретного підприємства. Принципи, на яких базується система управління персоналом, потребують постійного оновлення та уточнення, оскільки ринкове середовище функціонування національних машинобудівних підприємств постійно змінюється.

Результати дослідження

Підприємства намагаються формувати систему управління за власним баченням, враховуючи специфічні умови технології виробництва чи організаційної структури, що склалася.

Зазначимо, що досі не сформувався єдиний погляд стосовно кількісної структури принципів, які беруться до уваги в управлінській діяльності. Окремі автори виділяють низку принципів, які поширюються на усі сфери управлінської діяльності, зокрема на управління персоналом.

На нашу думку, усю сукупність принципів менеджменту варто класифікувати на три групи: загальні, організаційні, локалізовані за зонами і напрямками управлінської діяльності (рис. 1). Керівники будь-якого підприємства постійно змушені вирішувати ту саму проблему – як сформувати відповідну систему управління, щоб забезпечити співпрацю працівників і успішно розв'язувати можливі конфлікти між ними в організаційному середовищі. Проблема “конфлікт – співпраця” – основна суперечність організаційної поведінки, яка або розв'язується, або загострюється з плином часу. Ступінь розв'язання суперечностей є основним показником ефективності управління персоналом. Отже, звідси можна зробити висновок, що є два види відносин, на яких і основане управління. Йдеться про певний порядок або принцип, якого потрібно дотримуватись залежно від того, на основі яких відносин створюється управління на підприємстві – субординаційних або координаційних. Останнім часом ведеться інтенсивний пошук шляхів формування оптимальної системи управління персоналом, котра б відповідала трьом основним вимогам: висока ефективність, регулярне оновлення та гнучкість.

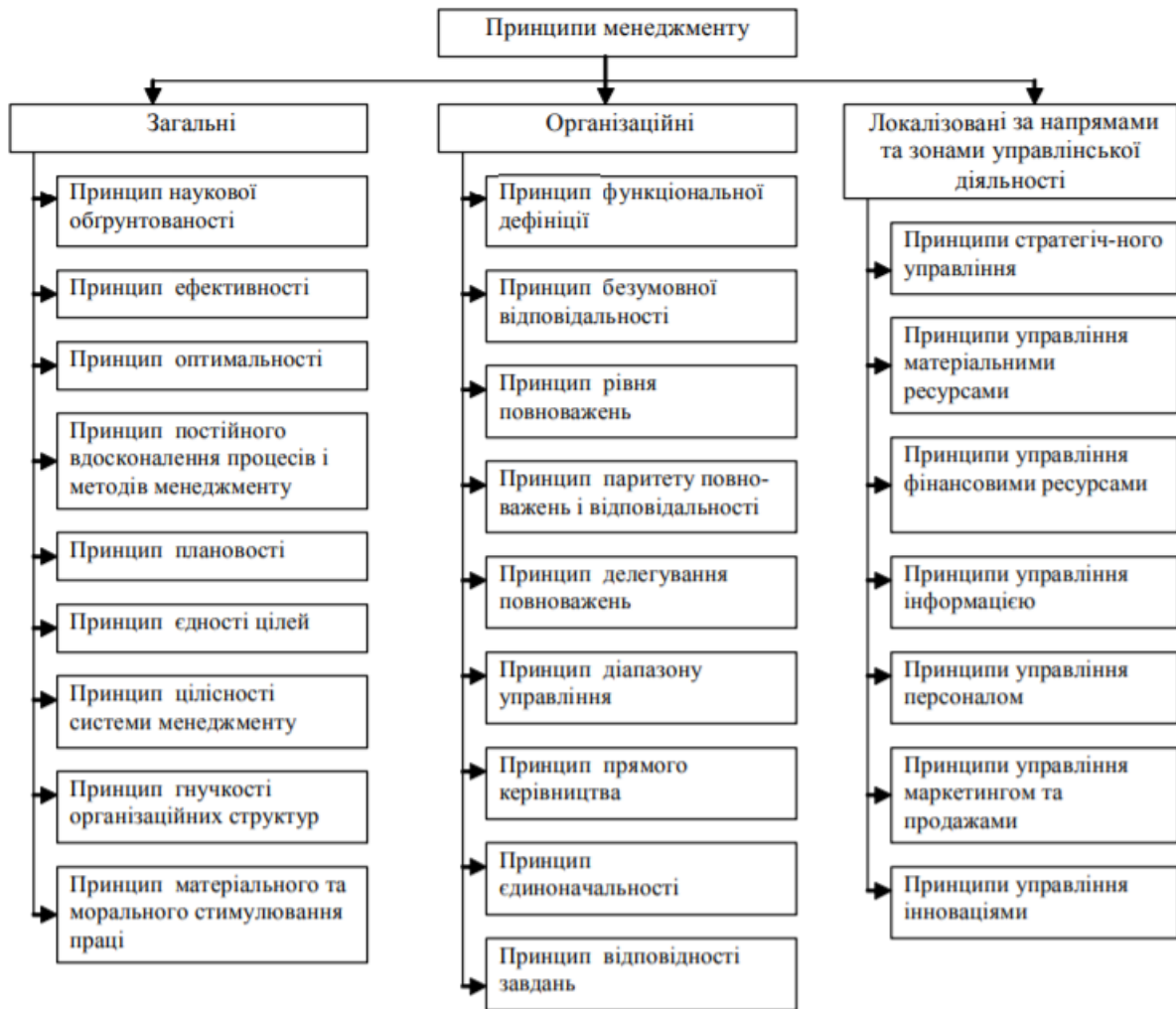


Рис. 1. Класифікація принципів менеджменту

Загалом сформувалися дві основні групи принципів управління персоналом, які тісно взаємопов'язані, а дотримання їх та раціональне використання дають змогу сформувати ефективну систему управління персоналом підприємства. Ними є:

- принципи, які характеризують вимоги до становлення системи управління персоналом підприємства;
- принципи, які визначають напрями розвитку системи управління персоналом підприємства.

Головним кроком до збалансування інтересів керівників та працівників є пошук компромісів. В основу принципу готовності до компромісу покладена проблематика, зустріч різних сторін. Якщо у кризовий період підприємства надавали перевагу працівникам, згодним на короткострокові контракти, неповний робочий день, то сьогодні роботодавці у післякризових умовах ставлять до працівників нові вимоги. Зокрема, вони зацікавлені у висококваліфікованих, відповідальних людях, здатних працювати на підприємстві довгий час. Проте і працівники намагаються знайти таке місце роботи, яке б відповідало їх очікуванням. Вони б хотіли пропрацювати упродовж свого життя в одній чи двох організаціях, оскільки схильні до стабільності й довгострокових трудових стосунків

Зазначимо, що вимірювання ступеня задоволеності є сьогодні одним з найперспективніших напрямів економічних досліджень за останні роки. Це обґрунтовано тим, що головним об'єктом економічної науки повинен стати персональний добробут, а тому важливо простежувати, як на нього впливають такі фактори, як рівень доходів, зайнятість, інфляція, освіта тощо.

Принцип досягнення лояльності персоналу є найяскравішою тенденцією останніх років у зарубіжній практиці. Лояльні працівники з більшою вірогідністю рекомендуватимуть своє підприємство та його продукти іншим людям. Для того, щоб створити сприятливі умови для формування лояльності персоналу, підприємствам потрібно працювати над такими факторами, як: надихаюче лідерство, корпоративна культура, управління талантами, підвищення почуття відповідальності у кожного працівника і виконання усіх процедур, пов'язаних з управлінням персоналом, які відповідають цілям машинобудівного

підприємства.

Не менш важливим підходом у контексті формування системи управління персоналом на засадах інноваційності є розвиток ініціативності, раціоналізаторської думки та творчого мислення. Національні реалії такі, що характеризуються низькою ініціативністю працівників, пасивністю і часто безпорадністю під час прийняття рішень. Якщо перші характеризуються безпорадністю у всьому – як у роботі, так і у будь-яких життєвих питаннях, то другі – добре вирішують проблеми особистого чи сімейного плану, але у робочий час навіть не роблять спроб не тільки пропонувати конструктивні рішення проблем, але навіть повідомляти про їх виникнення

Висновки

Персонал у сучасних швидкозмінних і висококонкурентних умовах функціонування підприємств потребує не стільки управління, стільки спрямування. Тому система управління персоналом повинна бути націлена на максимально продуктивне використання специфічних навичок і знань кожного окремого працівника. Керівництву національних підприємств потрібно культивувати культуру довіри, впроваджувати структури, процеси, управлінські технології, що сприяли б формуванню такої системи управління персоналом, яка б забезпечила машинобудівним підприємствам високий рівень конкурентоспроможності на вибраних ринках.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Управління персоналом: навч. посіб. / . А.О. Азарова, О.О. Мороз, О.Й. Лесько, І.В. Романець; ВНТУ. – Вінниця: ВНТУ, 2014. – 283с.
2. Основы менеджмента [Учебное пособие] / И. Рогачева. – М.: Центр, 1997. – 425 с. Н
3. Крушельницька О. В. Управління персоналом [навчальний посібник] / О. В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
4. Менеджмент для магистров [учебное пособие] / Под ред. А. А. Епифанова, С. Н. Козьменко. – Сумы: ИТД “Университетская книга”, 2003. – 762 с
5. Полонская Л. А. Управление персоналом [конспект лекций] / Л. А. Полонская. – Донецк: ДИТБ, 2001. – 173 с
6. Теория и практика управления персоналом [учеб.-метод. пособ.] / Авт.-сост. Г. В. Щекин; 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280 с

Азарова Анжеліка Олексіївна – к.т.н., професор каф. МБІС, заст. декана ФМІБ з наукової роботи та міжнародного співробітництва.

Кравчик Володимир Володимирович — студент групи УБ-16б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: 27251607vova@gmail.com

Azarova Anzhelika A. – PhD in technique, professor, deputy Dean of the Faculty of management and information security by scientific work and international cooperation.

Kravchik Volodymyr V. — Management and information security Department student, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : 27251607vova@gmail.com