

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

А. МІРОШНИЧЕНКО, студент гр. МгМТ-1-20

ЛЕСЯ МЕЛЬНИК, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Нині питанням управління персоналу приділяється дедалі більше уваги. Питання ефективної роботи виробництва та вирішення завдань, пов'язаних із підвищенням конкурентоспроможності, рентабельності будь-якого підприємства, установи, його стабільності замикаються на «якості» (якісному) складі кадрів, його потенціалі. Перспективи розвитку підприємства крім головної економічної складової безпосередньо залежать від ступеня залучення персоналу до процесів удосконалення організації.

Зарубіжними та вітчизняними дослідниками, науковцями, топ-менеджерами розроблено теоретично обґрунтовані методи, інструменти та моделі управління кадровими ресурсами, які одночасно використовуються при розробці та реалізації конкретної системи управління людським капіталом, виборі форм та методів управління, розміщення пріоритетів. На основі вивченого матеріалу в галузі управління персоналом складається загальне уявлення про те, що ця

область є досить вивченою, теоретично структурованою та фундаментально опрацьованою, що дозволяє скласти загальну концепцію про управлінські основи різних напрямів HR-менеджменту. Однак у рамках управління людським капіталом

менеджери різного рівня та спеціалізації повинні вибрати найбільш оптимальну з численних методик для вирішення конкретних цілей та завдань або розробити свою оригінальну методику.

Актуальним є питання, яких результатів можна досягти за рахунок ефективного використання робочої сили за рахунок виявлення, формування та використання людських ресурсів та перетворення їх у людський капітал. З цих позицій і вибудовується кадрова стратегія та кадрова політика організації, що стосуються всіх етапів процесу управління персоналом та людськими ресурсами.

Оцінка персоналу – процедура постійна, починаючи з підбору та відбору кандидатів до звільнення працівників. Прагнення максимальної формалізації оцінки призводить до спрощення та здешевлення процедури, зниження суб'єктивності оцінки, але при цьому може загубитися сам зміст оцінки, закладений у її визначенні. Оцінку можна замінити інтерпретацією показників. Під час проведення оцінки персоналу власними силами організації можна рекомендувати формалізовані методи для первинної грубої оцінки (відсутність підготовлених фахівців та використання готових пакетних інструментів передбачає повну довіру до сторонніх розробників) з подальшою добре відомою та випробуваною в нашій країні процедурою комісійної атестації. Вирішальне значення повинна мати друга стадія.

У сучасному кадровому менеджменті інвестиції у персонал вважаються стратегічним чинником конкурентоспроможності: виграє той, хто вкладає у розвиток співробітників. Витрати компанії на персонал мають періодично переглядати керівництво організації та HR-службою з погляду економії. Це вигідно і топ-менеджерам, і перспективним, орієнтованим ринку

працівникам, які прагнуть максимального заробітку і самореалізації. Для вирішення цього завдання компанія може вибрати декілька інструментів – від виявлення структури мотивації співробітників до впровадження системи ключових показників ефективності.

Організація може заощаджувати на управлінні, знижувати витрати операційних, логістичних та інших витратних функцій, використовуючи інструменти «ощадливого виробництва». Важливо, щоб компанії, беручи «курс на економію», пам'ятали про відповідальність за свої обіцянки, робили процедуру зниження витрат прозорою, відкритою та системною.