

Хаустова Є.Б., д.е.н., професор, Яценко-Андрійшина І.О.
Київський національний університет технологій та дизайну
**НАПРЯМИ ТА ЗАХОДИ З УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Анотація. У статті розглянуті напрями удосконалення роботи апарату управління персоналом. Розкриті інструменти удосконалення організації заробітної плати. Визначено умови покращення механізму мотивації, як чинника підвищення ефективності управління персоналом.

Ключові слова: напрями удосконалення; інструменти; механізм мотивації; підвищення ефективності управління.

Haystova E., Yatsenko-Andriishyna I.
Kyiv National University of Technologies and Design
**DIRECTIONS AND MEASURES FOR IMPROVING
THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM**

Abstract. The article considers the directions of improving the work of the personnel management staff. Tools for improving the organization of wages are revealed. The conditions for improving the motivation mechanism as a factor in improving the efficiency of personnel management are identified.

Keywords: directions of improvement; tools; mechanism of motivation; increase of efficiency of management.

Постановка проблеми в загальному вигляді необхідність пошуку нових форм і методів управління персоналом, оскільки суб'єктом і об'єктом управління виступають люди. Місце і роль управління персоналом визначаються зростанням значимості людського фактора у виробництві матеріальних і духовних цінностей, посиленням залежності результатів діяльності підприємств від якості, мотивації та характеру використання робочої сили.

Підготовка спеціалістів з питань управління персоналом є важливою умовою підвищення наукового рівня управління, зростання ініціативи, активності, забезпечення економічної могутності держави. Вони повинні добре знати теорію управління, навчитися працювати з людьми, організовувати професійну роботу.

Головний потенціал будь-якої організації укладений у кадрах. Кадрова політика - стратегічний фактор виживання підприємства, що вимагає відмови від політики мінімальних вкладень у людські ресурси. Якісне відтворення людських ресурсів, формування трудового потенціалу та раціональне його використання – все це залежить від управління людськими ресурсами на всіх рівнях підприємства.

Управління персоналом – це системний, комплексний підхід, що забезпечує ефективність функціонування організації. Ефективність функціонування системи управління персоналом визначається її внеском у досягнення організаційних цілей. Головним завданням управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки є формування виробничого поведіння співробітників, що забезпечує досягнення організаційних цілей. Тому цілісність системи управління персоналом підприємства є важливою умовою її ефективного функціонування. Ефективне управління персоналом неможливо без активної і постійної участі вищого керівництва організацією у визначенні завдань управління персоналом, моделюванні поведінки, створенні і впровадженні систем управління, оцінці їхньої ефективності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, вимагає створення ефективного механізму функціонування системи управління персоналом, що представляє собою сукупність відносин, форм і методів впливу на формування, розподіл (перерозподіл) і його використання з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Теоретичними аспектами сфери організації праці та управління трудовими ресурсами займаються такі зарубіжні вчені, як Т. Костишина, Дж.М. Малкомс, Р. Марра, А. Маршал, Г. Фельдман, С. Шапіто, Н. Шермет.

Загальнометодологічні та теоретичні питання управління кадровою політикою викладені у працях І. Ансоффа, О. Вакульчик, Ю. Вінслава, А. Воронова, В. Герасимчука, В. Гриньова, Т. Козаченко, І. Кравчук, Н. Мочерного, Г. Назарової, В. Парсяка, О. Поважного, О. Попова, Ф. Хміля, В. Цикало та інших.

Розвиток ринкових відносин у країнах світового економічного співтовариства дозволяє зробити висновок про те, що успіх роботи підприємств визначається розробкою всіх компонентів їх систем управління, одним з яких є персонал. У зв'язку з цим особливого значення набуває удосконалення системи управління персоналом і, в першу чергу, стратегічного управління.

В умовах постійно зростаючої конкуренції завдання завоювання й утримання підприємством стійкої конкурентної позиції на ринку вимагає формування і реалізації адекватної, науково обґрунтованої стратегії управління персоналом.

Постановка завдання. Актуальність теми роботи зумовлена необхідністю здійснення комплексних досліджень управління кадровим складом з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Предметом дослідження даної роботи є теоретичні і практичні аспекти дослідження управління персоналом на підприємстві.

Мета роботи – розробка рекомендацій по удосконаленню управління персоналом.

Результати досліджень. Можна внести ряд пропозицій по поліпшенню управління персоналом, які дозволять досягти більш позитивних результатів.

Так, доцільним буде застосування гнучких тарифних ставок, почасово-преміальної оплати праці; уточнення показників преміювання з метою досягнення певних результатів, скорочення періодичності атестації персоналу. Слід зазначити також позитивний ефект впровадження контрактної системи оплати праці (в основному керівників), що теж починає приносити свої плоди вже на ранніх строках реалізації.

Варто також звернути увагу на поліпшення системи контролю за обліком робочого часу, для підвищення ефективності його використання. Із цією метою доцільним буде розробити і увести на підприємстві автоматизовану систему контролю робочого часу.

Необхідно також закріпити тенденцію, що намітилася, по стабілізації кадрового складу підприємства. Для цього варто впровадити ряд заходів у соціальній сфері, а саме: більш послідовно вводити в життя систему пільг для сімейних працівників, працівників з дітьми, учнями. З метою підвищення кваліфікаційного рівня працівників підприємства необхідно скласти конкретний довгостроковий план навчання персоналу.

Доцільним буде підвищення рівня впровадження в практику підприємства принципу полівалентності персоналу. Із цією метою організувати усередині підприємства семінари для вивчення основ суміжних спеціальностей. Рішення основної частини перерахованих завдань можливо з використанням локальної обчислювальної мережі. Використання технології обчислювальних мереж дозволить зняти величезну частку інформаційних завдань для того, щоб звільнити персонал від чистої механічної діяльності і створити умови для творчої роботи. Створення комплексної автоматизованої системи включає послідовність ряду етапів:

- автоматизація процесів збору, зберігання і видачі даних;
- використання устроїв для автоматизованої обробки текстової інформації;
- інтеграція відособлених процесів обробки інформації в єдину внутріфірмову систему;

- об'єднання технічних коштів обробки цифрової і текстової інформації за допомогою електронної пошти.

Створення комплексної автоматизованої системи включає послідовність ряду етапів:

- використання устроїв для автоматизованої обробки текстової інформації;
- автоматизація процесів збору, зберігання і видачі даних;
- інтеграція відособлених процесів обробки інформації в єдину внутріфірмову систему;
- об'єднання технічних коштів обробки цифрової і текстової інформації за допомогою електронної пошти.

Процес проектування і розгортання локальної комп'ютерної мережі є досить трудомістким і вимагає високої кваліфікації фахівців, які займаються установкою мережі. Топологія обчислювальної мережі може збігатися з організаційною структурою підприємства, а може істотно відрізнятись від неї. Побудова топології мережі визначається цілим рядом специфічних факторів.

Висновки. Перехід від конкуренції продуктів і технологій до конкуренції цінностей і вражень зробив людський чинник найзначнішим ресурсом. На цьому рівні стає важливим не лише досягнення результату, але й те, як він був досягнутий, завдяки яким компетенціям працівників.

Відділ управління кадровими ресурсами стає відповідальним за побудову ефективної системи управління, який включає найнеобхідніші для організації елементи: аналіз роботи, планування персоналу, пошук, добір, оцінка і відбір кадрів, орієнтація та адаптація, навчання і розвиток, формування кадрового резерву, планування кар'єри, побудова і розвиток корпоративної культури, дослідження сфери людських ресурсів.

Структура системи управління персоналом залежить від масштабів організації, її територіального розташування, характеру діяльності і інших факторів. У малих і середніх фірмах одна підсистема може виконувати функції декількох функціональних підсистем, при різних умовах одні підсистеми можуть бути ліквідовані, змінені, перетворені.

Гнучке управління персоналом на підприємстві у ринкових умовах господарювання покладене враховувати цілий спектр питань адаптації співробітника до зовнішніх та внутрішніх умов функціонування та розвитку організації. Особлива увага повинна приділятися аналізу мотиваційних установок, умінню їх формувати і направляти відповідно до швидкозмінливих завдань, що стоять і з'являються в організації. Сюди ж варто віднести проблеми взаємодії керівників організації профспілки, службами зайнятості, забезпечення безпеки персоналу, розробка принципово нових підходів до пріоритету цінностей.

Список використаної літератури

1. Безбатько О., Манакіна В. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення. *Довідник економіста*. 2017. № 12. С. 70–74.
2. Бойчук М. І. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ, 2005. 345 с.
3. Василенко О. В. Розробка та затвердження акредитивних операцій. *Держава та регіони*. 2009. № 2. С. 24–28.
4. Голов С. Ф. Проблеми вдосконалення заробітної плати при переході до ринку. Тернопіль: Видавництво ТНУ, 2004. 535 с.
5. Горицька Н. Виплата заробітної плати: строки і відповідальність. *Заробітна плата*. 2006. № 3. С. 18–24.
6. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці: навч. посібник. Львів, 2001. 220 с.
7. Егоршин А. П. Управление персоналом. Н.Новгород: НИМБ, 1999. 607 с.
8. Єрмоєнко В. О., Коваленко Г. О., Рижиков В. С. Основи нормування праці: навчальний посібник. Краматорськ: ДДМА, 2004. 252 с.