

Магистр 1 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ГЛАВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСПЕХА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Рассмотрены функциональные проблемы управления персоналом на предприятии, а также определены особенности рационального влияния управления персоналом с целью получения большей прибыли.

Анотація. Розглянуто функціональні проблеми управління персоналом на підприємстві, а також визначено особливості раціонального впливу управління персоналом з метою отримання більшого прибутку.

Annotation. The article deals with the functional problems of personnel management at an enterprise, and identifies particular sound effect of personnel management in order to obtain greater profits.

Ключевые слова: управление персоналом, предприятие, персонал, компетенция, квалификация, кадровая политика.

Создание предприятия всегда связано с многими факторами, но основным из них является персонал. Правильные принципы организации производства и оптимальные системы, а также их рычаги также оказывают большое влияние на успех предприятия. Но надо так же упомянуть о том, что персонал должен обладать определенными качествами, а именно: образованием, знаниями, компетентностью, квалификацией, дисциплиной, мотивацией, креативными подходами, способностью решать проблемы различного рода, восприимчивостью к информации – от этого также зависит успех предприятия.

Проблема эффективности управления персоналом является актуальной, потому что нет единого подхода к определению сущности и состава персонала, также практически не существует программ перспективного развития персонала и его эффективного использования. Каждое предприятие стремится быть популярным в глазах потребителей, быть на высоком уровне узнаваемости, пользоваться большим спросом, чем конкуренты, за счет высокого качества товара, иметь успех на рынке и все это зависит от персонала, который и является главным ресурсом предприятия.

Исследованием проблемы эффективности управления персоналом на предприятии занимались такие ученые: Гончаров В. И., Гринченко В. Г., Назарова Г. В., Кибанов А. Я., Дуракова И. Б., Яхонтова Е. С., Михайлова Л. И., Крушельницкая О. В., Хмиль Ф. И. и многие другие. Однако значение данного вопроса и его актуальность требуют продолжения и исследований и разработки новых подходов в управлении персоналом.

Исходя из сказанного, целью данной статьи является теоретическое обоснование управления персоналом и пути повышения эффективности управления персоналом на предприятии с целью повышения экономического и социального эффекта деятельности предприятия.

Существует много определений термина "управление персоналом", некоторые из них представлены в таблице.

Таблица

Определение сущности понятия "управление персоналом"

Автор	Сущность понятия
Виноградский М. Д. [1, с. 11]	Деятельность, направленная на решение служебных проблем, поддержку развития персонала, каждого отдельного работника, усовершенствование условий труда с целью выполнения задач организации
Шканова О. М. [1, с. 11]	Рассматривает каждого рабочего как личность и предлагает услуги по удовлетворению индивидуальных потребностей
Мордовин С. К. [2, с. 22]	Ряд действий, направленных на ежедневное оперативное управление человеческими ресурсами организации
Козьменко С. М. [3, с. 16]	Система влияния на претендентов и рабочих предприятия с целью повышения эффективности их использования
Крушельницкая О. В. [4, с. 16]	Специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой являются люди, входящие в определенные социальные, трудовые коллективы

© Шершнева Ю. В., 2014

Хмиль Ф. И.	Система мероприятий, касающихся формирования и эффективного
-------------	---

В результате анализа подходов к управлению персоналом можно сказать, что управление персоналом – деятельность, направленная на ежедневное оперативное управление человеческими ресурсами, а также на решение служебных проблем, на развитие персонала, на усовершенствование условий труда и влияние на работников предприятия с целью повышения эффективности их использования.

Существует множество функциональных проблем управления персоналом на предприятии, из-за которых, в свою очередь, снижается производительность труда, качество продукции и соответственно количество выпускаемой продукции. Это приводит к снижению спроса на продукцию, выпускаемую предприятием. Предприятие становится неузнаваемым для потребителей, что способствует значительному снижению получаемой прибыли предприятия.

Существуют следующие функциональные проблемы управления персоналом на предприятии:

- подбор и расстановка персонала;
- оплата труда и премирование (материальное, моральное стимулирование);
- усовершенствование организации работы управленческого персонала;
- усовершенствование приемов и методов работы; использование демократических методов управления;
- улучшение структуры аппарата управления;
- нормирование объема работ и количества выполняемых функций работниками аппарата управления;
- повышение уровня квалификации персонала;
- оценка эффективности обучения на курсах, в высших учебных заведениях;
- конфликты на предприятии (внутриличностный конфликт; конфликт между личностью и группой; межгрупповой конфликт) [1].

Высокие темпы роста эффективности управления персоналом в целом и производительности труда в частности обеспечиваются научно обоснованным использованием всего комплекса факторов, влияющих на эффективность управления персоналом.

Факторы, влияющие на эффективность управления персоналом:

- физиологические факторы, а именно: пол, возраст, состояние здоровья, умственные и физические способности человека к труду;
- технические и технологические факторы – это техническая оснащенность, сложность труда, уровень использования научно-технических достижений;
- структурно-организационные факторы, а именно: условия труда, соотношение численности категорий персонала, номенклатура и объем выпускаемой продукции, режим работы, стаж работы, квалификация работников, уровень использования персонала;
- социально-экономические факторы – материальное стимулирование, страхование, социальные льготы, уровень жизни;
- социально-психологические – моральный климат в коллективе, психофизиологическое состояние работника, статус и признание, организационная культура фирмы, перспектива продвижения по службе;
- территориально-ситуационные, а именно месторасположение предприятия, затраты времени на дорогу от дома до работы, уровень конкуренции, инфляция, безработица, дифференциация доходов;
- регулируемые факторы – это качество управления персоналом, уровень организации производства и труда, степень использования ресурсов.

На эффективность управления персоналом оказывают влияние, прежде всего, компетентность работников, их материальное стимулирование и уровень мотивации. При этом компетентность работников зависит от уровня их образования (знаний), опыта работы (навыков) и личных способностей (умений) [6].

Наиболее значительным фактором в системе управления персоналом для предприятия – компетентность, квалификация работников, а для работников – социальная принадлежность и достойная оплата труда с учетом премий.

Следует отметить, что стимулы изменяются в зависимости от контингента работников, стоящих перед коллективом задач и его особенностей.

Руководитель предприятия должен учитывать заслуги персонала, объявлять им благодарность за выполненную работу, это и будет усиливать стимулы к труду. Значительное влияние на эффективное управление персоналом оказывают факторы, связанные с оптимизацией соотношений административных работников, совершенствованием подготовки и повышения квалификации персонала, укреплением трудовой дисциплины, уменьшением потерь рабочего времени. Основными мотиваторами в системе управления персоналом служат не только премии различного рода и подарки, но и характер вознаграждения труда, который зависит от его количества и качества, а также от удовлетворения пожеланий и надежд самих работников.

Таким образом, эффективность управления персоналом во многом зависит от степени удовлетворенности человека своей работой.

Научн. рук. Доровской А. Ф.

Литература: 1. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 2. Мордовин С. К. Управление персоналом: современная российская практика / С. К. Мордовин. – СПб. : Питер, 2003. – 288 с. 3. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с. 4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид. – К. : Кондор, 2005. – 308 с. 5. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академ-видав, 2006. – 488 с. 6. Факторы, влияющие на эффективность управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://knowledge.allbest.ru/management/2c0a65625a2ad68a5c43b88521306c37_0.html.

