

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТОРГІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Трудові ресурси (персонал) – сукупність осіб, що працюють на певному підприємстві і вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання та навички в проведення господарсько-фінансової діяльності підприємства, реалізацію його статутних завдань.

Термін «трудові ресурси» використовується з метою характеристики працівників підприємства як одного з елементів його ресурсного потенціалу. Як елемент загального ресурсного потенціалу трудові ресурси вступають у взаємодію з іншими видами ресурсів (матеріальними, фінансовими); мають певну ціну формування, яку підприємство має за мету мінімізувати; виконують певні функції.

Основними завданнями служби управління персоналом торгового підприємства є проведення активної кадрової політики на основі створення ефективної системи управління кадрами і соціальними процесами, забезпечення умов для ініціативної і творчої діяльності торгових працівників з обліком їхніх індивідуальних здібностей і професійних навичок, розробка разом з економічною службою матеріальних і соціальних стимулів, що тісно пов'язують економічну політику підприємства з внеском кожного працівника.

Служба управління персоналом торгового підприємства формується з урахуванням чисельності персоналу і завдань, що стоять перед підприємством. У структурі відділів кадрів можуть створюватися різні сектори, бюро, групи (керівних кадрів і фахівців, робочих кадрів, зміцнення дисципліни, соціального забезпечення, роботи з молоддю і т.д.) або ж їхні функції покладаються на окремих виконавців. До складу відділів кадрів можуть входити інспектори по кадрах, менеджери по підготовці

кадрів, соціологи, психологи, фізіологи, інші фахівці, що мають за мету створення максимально ефективної системи управління персоналом.

На ефективність управління впливають різні чинники, серед яких можна визначити:

- розумові та фізичні можливості людини, її спроможність здійснювати управлінську діяльність;
- соціальні умови, які сприяють розкриттю творчих здібностей окремого працівника і колективу в цілому;
- сукупний вплив попередніх чинників, посилені їх інтеграцією.

В управлінській діяльності велику роль відіграє людський інтелект, використання обчислювальних систем, інформаційне забезпечення праці керівників та спеціалістів. Специфіка сучасних систем, об'єктів і суб'єктів управління складається у примноженні творчих здібностей людини за рахунок інтеграції науки і техніки. Велике значення мають професійний рівень керівника, його творчі здібності, досвід, здатність швидко приймати та реалізовувати управлінські рішення.

Існують чинники, які безпосередньо не залежать від діяльності органів господарського управління різного рівня, але здійснюють суттєвий вплив на кінцеві результати виробництва. До них відносяться ґрунтово-кліматичні умови, співвідношення цін на ринку, механізм оподаткування, мотивація праці працюючих, а також діюча система управління економікою країни та ін. Найкращих результатів досягають ті формування, апарат управління яких вправно пристосовується до нових умов, найбільш повно використовуючи їх.

Таким чином, для ефективного управління персоналом торговельного підприємства необхідно проводити активну кадрову політику, забезпечувати умови для ініціативної і творчої діяльності працівників, розробляти систему морального та матеріального стимулювання.

Список використаних джерел:

1. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
2. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.