

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Зарубіжна практика та власний досвід України доводять, що ефективності будь-якої управлінської діяльності можна досягти лише за умови наукового забезпечення управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських напрацювань, постійного вдосконалення форм і методів управління. Управління персоналом в умовах глобалізації економіка зумовлює розвиток нових підходів до управління. Основним елементом системи управління є персонал, який має певний рівень освіти, досвід та майстерність. Основні його ознаки - це функції, що виконує працівник і які виконуються в трудових взаємовідносинах і угодах з роботодавцем, ці функції мають певні чіткі характеристики і повинно якісно виконуватися для досягнення цілей і результатів діяльності. Управління трудовими ресурсами є одним із найважливіших аспектів теорії і практики управління. Питання ефективного управління персоналом у сучасних умовах є особливо актуальним. В той же час варто зазначити, що системи управління персоналом різних країн характеризуються суттєвими відмінностями.

Україна пройшла тяжкий шлях у ході останньої своєї трансформації на шляху до ринкової економіки. У зв'язку з цим зросла роль управління персоналом.

Головним завданням управління персоналом у сучасних умовах є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації, трудової мотивації працівників та стимулювання їх до досягнення високих результатів. Розвиток персоналу забезпечується заходами з оцінювання кадрів, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо. Будь-які новітні технології, інноваційні ідеї ніколи не будуть ефективними та приносити максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації персоналу, що серед іншого потребує нових методів мотивації персоналу.

Сьогодні механізми мотивації праці в Україні ще залишаються застарілими і неефективними. Найчастіше виникають такі проблеми- це відсутність можливостей якісного підбіру кадрів із сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці робітників, збереження сприятливого клімату у колективі тощо. Слід пам'ятати, що управління людськими ресурсами має відповідати методам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників. Першим кроком до досягнення таких цілей є підбір персоналу шляхом самостійного наймання персоналу

або звернення до служб зайнятості. Завдання керівника при цьому полягає у створенні дружніх відносин у колективі, пошуку таких методів та підходів, які сприятимуть більшій ефективності роботи. Дуже важливу роль при цьому відіграє працездатність працівників, їх кваліфікованість. Використання різноманітних форм заохочень підвищить мотивацію працівників. Низький рівень кваліфікації працівників є однією з провідних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації й розвитку персоналу. Це обумовлює необхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства з формуванням відповідної організаційної культури.

Отже, необхідно реформувати систему підготовки і розвитку культури і діючих найманих працівників на підприємстві, що має отримати державне, а саме законодавче підкріплення з реформуванням існуючої податкової, фінансової, соціальної політики. Вказані зміни повинні спиратися на існуючий вітчизняний та закордонний розвиток управління людськими ресурсами. Таким чином, проблема необхідності вирішення комплексних проблем, пов'язаних із удосконаленням системи управління витратами підприємства в системі розвитку персоналу, сьогодні є актуальною.