

РОЗВИТОК ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кучинський В.А., Романенко Ю.І.
*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг поряд з інвестиційним капіталом (основними фондами й оборотними коштами) є трудові ресурси. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва.

Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, та їх ефективне використання для досягнення цілей організації.

Основними задачами, що вирішують структури по управлінню персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах, пошук і добір потрібних працівників, навчання і підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин.

Вся організаційно-управлінська діяльність спрямована на активізацію усіх внутрішніх ресурсів працівників і їх максимально ефективно використання. Таким чином, актуальність дослідження проблем, пов'язаних із оптимізацією процесу управління персоналом на сьогодні важко перебільшити.

Підприємству слід інтенсифікувати власні зусилля у таких напрямках роботи з персоналом: кадрове планування; аналіз роботи, нормування праці й оцінка виконання; система стимулювання; оргкультура – норми поведінки і трудові цінності, які культивуються в організації; система заходів для адаптації нових працівників до роботи в організації і до трудового колективу; навчання – направлено як на освоєння знань і навичок необхідних для успішної роботи, так і на передачу їм установок і пріоритетів, що складають ядро організаційної культури.

Високі результати дає досвід багатьох українських підприємств, коли в єдину службу управління персоналом поєднуються відділ кадрів, відділ праці, відділ навчання і психологічна служба.