

Лінчук А. Особливості управління персоналом підприємств в сучасних умовах / Сучасні технології менеджменту: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (7 листопада 2018 р.) / Відп. ред. проф. Л. М. Черчик. - Луцьк, 2018. - с.374-375.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Лінчук Анна

студентка факультету економіки та управління Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк

Науковий керівник : к.е.н., доцент *Борисюк О. В.*

Управління персоналом сучасних підприємств можна визначити як сукупність заходів, які спрямовані на оптимальне, кількісне та якісне формування їх кадрового складу, організацію його професійного і соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності та повне й ефективне використання його можливостей у процесі діяльності підприємств [1].

На сьогоднішній день управління персоналом підприємства здійснюється за такими напрямками [2, с. 101] :

1) визначення потреби у персоналі (вибір методів визначення потреби необхідної кількості персоналу, планування кількісної та якісної потреби у персоналі);

2) відбір персоналу (встановлення зв'язків із зовнішніми організаціями, ділова оцінка кадрів під час відбору, аналіз джерел відбору персоналу);

3) розстановка персоналу (цілеспрямоване переміщення кадрів, поточна періодична оцінка кадрів);

4) розвиток персоналу (навчання, адаптація, професійне та службове просування, вивільнення працівників);

5) підтримка комфортного соціально -психологічного клімату (регулювання трудових взаємостосунків, зниження рівня конфліктності у колективі);

6) вплив на мотивацію персоналу (створення творчої атмосфери, адекватна оплата, виховання «корпоративного духу», підтримка кар'єри);

7) управління безпекою персоналу (охорона праці, створення нормальних умов праці);

8) правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом (облік та статистика персоналу, інформування колективу) [2, с. 46].

Дані напрямки пов'язані із головною метою підприємства - підвищення ефективності діяльності на основі максимально можливої реалізації потенційних здібностей працівників.

Однією із найважливіших підсистем управління сучасним підприємством є кадрова політика. Кадрова політика визначає мету та завдання, пов'язані із ставленням організації до зовнішнього оточення і власного персоналу. Вона здійснюється за допомогою стратегічних і оперативних систем управління.

Повсякденна реалізація кадрової стратегії і одночасно допомога керівництву у здійсненні завдань в цьому напрямку здійснюється менеджером з кадрів та лінійними керівниками [3].

У сучасних умовах персонал підприємства є одним із його ключових ресурсів. Вкладання коштів у кадрову роботу та людські ресурси є довгостроковим фактором конкурентоздатності та успішного функціонування сучасного підприємства. Цим пояснюється особлива увага до розробки проблем управління персоналом та практичного втілення його сучасних форм.

Основу концепції управління персоналом організації в сучасних умовах становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, уміння їх формувати і направляти у відповідність до завдань, які вирішує організація.

Література

1. Вдовиченко Р. П. Особливості сучасного управління персоналом [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http : //www. economy. наука .com.ua/?op=1&z=935](http://www.economy.наука.com.ua/?op=1&z=935).
2. Карлін М. І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М. І. Карлін, О. Б. Борисюк // Демографія та соціальна економіка. 2011. № 1. С. 96-102.
3. Карлін М.І. Управління державними фінансами: [навч. посібн.] / М. І. Карлін, О. В. Борисюк. - Луцьк : ПП Іванюк, 2013. 273 с.
4. Ландсман В. А. Теоретичні аспекти розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.Ua/e-book/db/2012-2/doc/2/22.pdf>.