

УДК 658.3 + 331.108

Мазурченко І. – ст. гр. БМ-41

*Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Науковий керівник: ст. викл. Юрик Н. Є.

В усьому світі йде пошук найбільш раціональних моделей управління. Досвід багатьох фірм показав, що інвестиції в нове обладнання не приводять до підвищення продуктивності праці, якщо не враховується "людський фактор", тобто якщо одночасно не здійснюються великі вкладення капіталу в підготовку персоналу, створення резерву кадрів, впровадження нових принципів організації праці. Для управлінського рівня необхідно, крім того, створення нової корпоративної культури, що включає принципи групової роботи, реорганізацію підготовки і підвищення кваліфікації персоналу з орієнтацією на системну, комплексну організацію роботи з резервом кадрів, оплату праці виходячи з виробничих потреб, стимулювання ініціативи і залучення в процес прийняття рішень, у тому числі спрямованих на підвищення якості обслуговування споживачів.

Проблемі удосконалювання роботи з керівними кадрами завжди надавалось винятково важливе значення. Економічні основи побудови і загальна соціальна спрямованість систем управління найманим персоналом знаходяться під сильним впливом відносин праці і капіталу, заробітної плати і розподілу додаткової вартості (прибутку). Багато принципів організації кадрової роботи склалися в специфічних умовах.

Для вирішення даної проблеми планується здійснення ряд нововведень в управлінні компаніями — впровадження системи стратегічного планування і управління, перехід до децентралізації управління і використання бригадних методів організації праці.

Дана система може бути заснована на розгляді діяльності по управлінню як самостійної професії, наявності мережі навчальних закладів, інших навчальних центрів і спеціальних програм, що забезпечують широку підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації керуючих. Вона пристосована до умов високої мобільності керівного складу в промисловості, що ускладнює проблему формування резерву кадрів. В управлінні значно краще, коли керівник будуть широкого профілю, компетентні у техніці, економіці, виробництві. Повинні широко використовуватися програмно-цільові, матричні структури управління, що вимагають розвитку особливих навичок гнучкості, пристосованості в діловому поведженні керівників вищого і середнього рівнів. Системи добору, оцінки, стимулювання, просування персоналу краще було б здійснювати на основі індивідуального підходу до кожного керівника і працівника. Вони повинні розвиваються як під впливом об'єктивних вимог, так і на ґрунті традиційної психології індивідуалізму, досягнення особистого успіху, перемоги в конкуренції і т.п.

Теорія і практика кадрової роботи у своїх найбільш сучасних проявах у значній мірі враховує об'єктивні зміни вимог до керівників, на основі передової практики управління. Це дозволяє виділити ряд аспектів якостей керівника, що заслуговують уваги. Покращення рівня управління керівництва забезпечить кращу організацію роботи на виробництві. Значення управління персоналу збільшилося з перенесенням орієнтації з виробничого процесу на людину, а зокрема на умови праці персоналу.