

УДК 338:658.5

Людмила Малюта, Юлія Антонюк

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ludmyla Malyuta, Yuliya Antonyuk

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE

Актуальною проблемою сучасного менеджменту є активізація людських ресурсів для досягнення успіху підприємства чи організації. Значення персоналу для існування і діяльності будь-якого підприємства величезне. Хоча тривалий час людському чиннику в бізнесі надавалась другорядна роль, підпорядкована фінансовим та виробничим завданням організації, проте з розвитком ринкових відносин, конкуренції та при наявності різних форм власності ця позиція змінилась. До причин такої переорієнтації слід віднести проблеми з якими зіткнулись розвинені країни світу в кінці двадцятого століття.

Менеджмент персоналу – діяльність організації, спрямована на ефективне використання людських ресурсів для досягнення власних цілей. Саме працівники підприємства є основним фактором його розвитку, а ефективна кадрова політика спосіб впливу на них.

Управляти персоналом потрібно на основі найважливіших теорій і практики менеджменту. З цієї позиції значення людського чинника в організації розглядається в трьох аспектах: кількісному, якісному та стратегічному. До кількісного аспекту відносять сукупність витрат на підготовку працівника, його заробітну плату, оформлення робочого місця. До якісного аспекту відносять ціннісні орієнтації, рівень культури та освіти, професійні навички та вміння того працівника, котрий необхідний для організації. До стратегічного аспекту відносять постійний процес підвищення кваліфікації працівника, його зацікавленість в роботі, можливість кар'єрного росту.

Кожне підприємство прагне сформувати стабільний колектив, який спроможний в умовах ринкової економіки забезпечити досягнення запланованих економічних результатів. І саме вірно вибрана політика в цьому напрямку визначає подальшу успішну діяльність та конкурентоспроможність будь-якої фірми як на національному, так і на міжнародному рівні.

Управління трудовими ресурсами можна назвати складним процесом, оскільки для забезпечення його ефективності необхідно правильно сформулювати потребу в працівниках, організувати запрошення на роботу, відібрати кращих професіоналів за результатами конкурсу, визначити оптимальний розмір заробітної плати, сприяти адаптації нових членів колективу на підприємстві, підтримувати творчу ініціативу та всебічний розвиток особистості.

Сучасний досвід показує, що створення системи управління персоналом, ґрунтується, в основному, не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства в досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва.

Отож, підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що успіх управління персоналом визначається двома основними чинниками: здатністю підприємства чітко визначити потреби працівників в ході виробничої діяльності і можливістю застосовувати ефективні управлінські рішення для задоволення цих потреб та забезпечення відповідного зворотного зв'язку зі сторони підлеглих.