

УДК 331

**Любов Калущка**

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **СУЧАСНІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Lubov Kalushka**

### **MODERN PRINCIPLES OF PERSONNEL MANAGEMENT**

Повсякденний досвід управління підприємством переконує, що вирішальним чинником стабільного і тривалого функціонування різноманітного виробництва, їх поступального розвитку є високоякісний менеджмент персоналу. Протягом багатьох років людському чинникові на підприємстві надавалася другорядна роль, залежна від фінансових та виробничих завдань фірми. У міру розвою виробництва, зміни засад організації діяльності фірми, все більш важливим стає людський фактор. У сьогоденній час прогрес господарювання та управління забезпечує людина та її мотивація.

Персонал найбільш складний об'єкт управління на підприємстві, але також є двигуном в організації, оскільки, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси і т.п.

До найважливіших принципів управління персоналом відноситься: принцип відповідності функцій управління, який формується в організації залежно від потреб та цілей виробництва; принцип оптимального співвідношення показує необхідність орієнтування функцій на розвиток виробництва у порівнянні з функціями на забезпечення виробництва; принцип економічності передбачає організацію найбільш економічного використання фінансів в управлінні організації, виготовлення продукції і тим самим збільшення ефективності виробництва; принцип прогресивності визначає відповідність системи управління персоналом передовим зарубіжним та вітчизняним аналогам; принцип перспективності означає, що при формуванні системи управління персоналом треба врахувати перспективи розвитку організації; принцип оперативності вимагає своєчасного прийняття рішень з удосконалення системи управління персоналом, з метою попередження або оперативного усунення відхилень; принцип оптимальності визначає вибір найбільш оптимального варіанту пропозицій по формуванню системи управління персоналом; принцип науковості вимагає, щоб розробка заходів по формуванню системи управління персоналом була заснована на досягненнях науки у галузі менеджменту та враховувала дію законів суспільного виробництва в ринкових умовах; принцип узгоджуваності передбачає взаємодію між ланками ієрархічної вертикалі, а також між ланками системи управління персоналом по горизонталі на основі узгодження між ними при досягненні головних цілей організації; принцип стійкості вимагає забезпечення стійкого функціонування системи управління персоналом за допомогою спеціальних спонукальних дій в разі відхилення від заданої цілі організації; принцип прозорості вимагає, щоб система управління персоналом мала концептуальну єдність, а діяльність всіх підрозділів і менеджерів здійснювалась на однакових засадах, етапах, функціях; принцип комфортності відповідає, щоб система управління персоналом забезпечувала найкращі умови для творчої роботи працівників, усуваючи зайві роботи при виконанні конкретних функцій.

Отже, на основі перелічених вище принципів можна зробити висновок про те, що всі принципи системи управління персоналом реалізуються у взаємодії, їх співвідношення залежить від конкретних умов функціонування організації в сучасності.