

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Л.В. Келемеш, здобувач вищої освіти СВО «Магістр»
Полтавська державна аграрна академія*

СУЧАСНИЙ РОЗВИТОК СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Управління персоналом — багатогранний і виключно складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями і закономірностями. Управлінню персоналу властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем, їх відтворення [1]. Система управління людськими ресурсами постійно розвивається й удосконалюється. На кожному етапі розвитку суспільства вона повинна приводитись відповідно до вимог розвитку продуктивних сил, вносячи корективи в окремі її елементи. І при її формуванні необхідно враховувати зовнішні та внутрішні чинники (рис. 1).

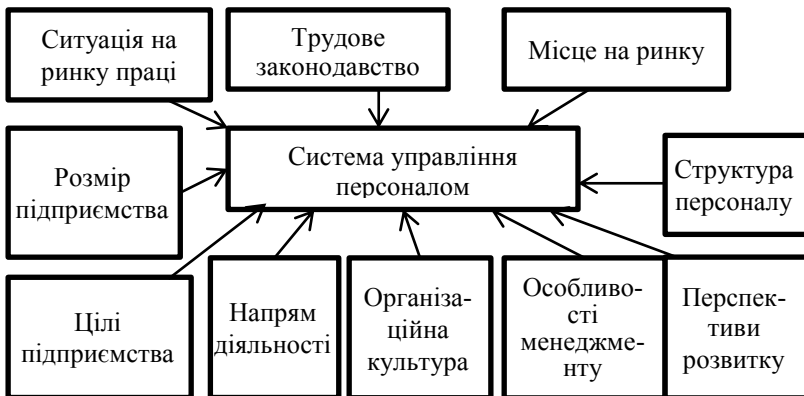


Рис. 1. Чинники, що впливають на формування системи управління персоналом підприємства [складено на основі 2]

Системний підхід до управління персоналом розглянемо з позицій врахування ним основних сфер менеджменту персоналу сучасної організації:

1) сфера найму персоналу: поряд із традиційними методами розвивають новітні: рекрутинг, ексклюзивний пошук, штатний вибір, управлінський відбір, скринінг, аутплейсмент, пошук талантів тощо;

2) сфера відбору персоналу – популярності набирають нестандартні методи: інтерв'ю-головоломка, фізіономіка, графологічний аналіз, шокове інтерв'ю, френологія, соціоніка;

3) сфера розвитку, навчання персоналу – разом із широковживаними методами (наставництва, ротації, методу ускладнених завдань, тренінгів тощо) все більше використовуються такі методи, як Secondment, Buddying, Shadowing;

4) сфера оцінювання персоналу збагачується такими методами, як структуроване поведінкове інтерв'ю, метод незалежних суддів, метод управління за цілями (МВО), управління досягненнями, метод вирішальних ситуацій, метод рейтингових поведінкових установок, метод шкали спостереження за поведінкою, метод заданого розподілу;

5) сфера мотивації персоналу поповнюється нестандартними, індивідуалізованими мотиваційними засобами. Сучасна ефективна система мотивації має формуватися із врахуванням наступних правил:

- щоденний інтерес керівництва (який проявляється у запитаннях) до результатів роботи персоналу;
- посилення взаємодії з підлеглими;
- максимальна чіткість формулювання завдань підлеглим;
- створення банку ідей;
- мотивація знаннями;
- надання запланованого відпочинку;
- матеріальна винагорода за підсумками року.

Отже, сучасний керівник повинен враховувати всі фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. Одним з головних елементів системи управління організації є персонал, а, отже, важливими є й проблеми, що складаються в системі найму, підбору, відбору кандидатів, організації навчання та розвитку, оцінювання діяльності та особистості працівника, його мотивації. Підхід до управління персоналом з позицій єдиної системи, на наш погляд, відкриє новітні горизонти для

удосконалення згаданих елементів. Адже, всі сфери управління персоналом також мають удосконалюватися з плином часу та бути відповідними сучасним реаліям.

Список використаних джерел:

1. Система управління персоналом [Електронний ресурс] / Library.if.ua – Режим доступу : <https://library.if.ua>
2. Дідур К. М. Системний підхід до управління підприємством та персоналом підприємства. [Електронний ресурс] / К. М. Дідур // Ефективна економіка. 2012. № 4. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua>