

Сазонова Тетяна Олександрівна
доцент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної
Децюра Таміла Олексіївна
здобувач вищої освіти 2 курсу магістратури, спеціальність 073
«Менеджмент»
Полтавський державний аграрний університет
ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ (Управління
трудовими ресурсами)

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Системний підхід в управлінні організацією – один з найпопулярніших, адже остання розглядається з позицій єдності та узгодженості всіх зовнішніх та внутрішніх елементів – складових системи внутрішнього та зовнішнього середовища організації. Системний підхід в управлінні сприяє зростанню результативності управлінських рішень на всіх рівнях, відносно всіх напрямів функціонування організації. Разом з тим, розглядаючи здатність персоналу, до системотворення (адже від нього залежить ефективність використання всіх інших ресурсів організації) варто питання удосконалення його якісних характеристик, а також умов їх трудової діяльності, підходів до удосконалення менеджменту персоналу, не залишати на другорядних позиціях, надаючи перевагу технологічній, фінансовій та маркетинговій складовим.

Управління персоналом, в свою чергу, теж є системою, яка складається з таких основних елементів-підсистем (розглядаємо на прикладі малого та середнього за розмірами підприємства, організації): підсистеми формування кадрового складу (пошук, набір, відбір, маркетинг персоналу); підсистеми адаптації персоналу (первинної та вторинної); підсистеми навчання та розвитку персоналу (розвиток компетентностей, вмінь, переорієнтація, підвищення кваліфікації, «розширення» компетентностей, кваліфікації тощо); підсистеми мотивації персоналу (матеріальне та моральне стимулювання, кар'єрне зростання, розвиток тощо); підсистема оцінки персоналу.

Система управління персоналом функціонує в межах загальноприйнятих у зовнішньому середовищі організації цінностей, принципів, норм, що в цілому визначають основу управління персоналом, вектор управлінських рішень в конкретній організації [1, с. 531]. Всі підсистеми мають функціонувати збалансовано та відповідати не лише вимогам сучасності та зовнішнього середовища, але й стратегічній орієнтації, корпоративній культурі, власне, самої організації. Розбалансованість рішень призводить до втрати стабільності системи в цілому. Проблеми в одній з підсистем обов'язково відобразяться на інших та на організації в цілому.

Так, неефективна система добору та підбору кадрів, наприклад орієнтація лише на «своїх», «кумівство», або ж ставка на «дешевий» персонал у підсумку призведе до того, що від такого персоналу стає неможливим, або безнадійним (для безпосереднього керівництва, колективу) вимагати підвищення їх продуктивності, результативності та якості праці. Крім того, працівники прийняті «по протекції», досить часто дотичні до розбалансування всієї системи управління персоналом: у випадку, їх непрофесіоналізму та низького мотиву самовираження та досягнення – вони по-суті, є баластом для організації, і це бачать, відчують кадри, які дійсно пройшли відбір та «зростають» в даній організації, як наслідок, останні погіршують показники власної праці, адже не вбачають сенсу в подальшому розвитку, підвищенні ефективності тощо. Таким чином, нібито точкові зміни в кадровому складі, призводять до ефекту лавини. Ми розглянули приклад неефективного управління та погіршення функціонування лише однієї підсистеми.

Отже, управління персоналом є складовою системи управління всієї організації; функціонування обох систем має бути збалансованими, відповідним стратегічним орієнтирам та вимогам, потребам зовнішнього середовища. В цілому система управління персоналом має забезпечити безперервний процес функціонування всіх її підсистем, а також бути

спрямованою на зміну ціннісних, мотиваційних орієнтирів працівників, з метою отримання від них максимальної віддачі при досягненні організаційних цілей.

Література:

1. Сазонова Т. О. Системний підхід до управління персоналом сучасної організації / Сазонова Т. О., Келемеш Л. В. // Інфраструктура ринку. – 2019. – Вип. 37. – С. 530-538.

Сазонова Тетяна Олександрівна

доцент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної

Януш Вікторія Анатоліївна

здобувач вищої освіти 2 курсу магістратури, спеціальність 073

«Менеджмент»

Полтавський державний аграрний університет

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ

(Менеджмент)

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

Корпоративна культура підприємства, організації займає одне з центральних місць в системі його управління. Також беззаперечним фактом сучасності є необхідність соціально-орієнтованого підходу в менеджменті підприємства, організації, який найкращим чином реалізується через важелі корпоративної культури, адже саме вона формує соціально-психологічне середовище організації.

Корпоративну культуру підприємства ми розглядаємо як індивідуальний, специфічний вид, набір цінностей, норм, переконань, манери поведінки, що й відзначають спосіб співпраці членів трудового колективу, а також окремих індивідуумів в межах конкретного підприємства та поза ними [1, с. 133].

На рис. 1 наведена запропонована нами модель управління корпоративною культурою в сучасному бізнес-середовищі.