

УДК 65.014.12

Гордиенко Вадим

(Украина)

Научный руководитель В. Л. Воронина,

к.е.н., доцент

Полтавская государственная аграрная академия

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных условиях конкурентной бизнес-среды персонал выступает основным ресурсом предприятия. Именно персонал является долгосрочным показателем конкурентоспособности и выживания предприятия. Система управления персоналом представляет собой комплекс целей, задач, видов, методов и соответствующего механизма управления, направленных на повышения продуктивности труда и качества работы.

Мы убеждены, что сегодня управлению персоналом не уделяется достаточно внимания, что приводит к непониманию руководителями предприятий места и роли кадровых служб в решении общих задач, достижении целей предприятия.

Отдельные аспекты проблем управления персоналом освещены во множестве научных трудов последних лет. Следует отметить таких ученых, как Амосов О. Ю., Базаров Т. Ю., Балабанова Л. В., Довгань Л. Е., Дячков Д. В., Крушельницкая О. В., Маркина И. А., Марков С. В., Сардак О. В. и др.

Однако создание механизма реализации эффективно действующей системы управления персоналом – это все еще сложная теоретическая проблема, которая требует дальнейших научных исследований [1].

Управление персоналом – это одна из важнейших функций менеджмента, так как человек всегда был и будет основой продуктивности и творческой силой, несмотря на все достижения в области механизации и автоматизации труда [2].

Считаем, что основными проблемными вопросами, с которыми сталкиваются предприятия при управлении персоналом, являются: подбор и формирование кадров с современным экономическим мышлением; обеспечение эффективности труда работников; сохранение благоприятного психологического и социального

климата в коллективе.

Чтобы избежать нежелательных потерь работников, на предприятии считаем целесообразным разработать мероприятия для мониторинга психологического и социального климата в коллективе, степени удовлетворенности каждого сотрудника работой, условиями труда, отдыха, удовлетворенности уровнем заработной платы. При том используются такие методы, как: опрос, анкетирование, беседы (групповые и индивидуальные). Ценность таких мероприятий лежит в возможности выявления сотрудников с высоким потенциалом, перспективами.

Ядворка О. считает, что, одним из факторов, который способствует уменьшению проблем при управлении персоналом, является систематический анализ состояния персонала на предприятии, его планов и проблем [3].

Сегодня в украинском стиле управления персоналом выделяют одну важную особенность – это мотивация персонала.

Рассмотрим ошибки, которые допускаются украинскими менеджерами:

- несвоевременная выплата заработной платы;
- выплата зарплат в конвертах;
- оклад нанимаемого работника оговаривается в индивидуальном порядке, что, в свою очередь нарушает сформировавшееся отношение между оплатой персонала разных уровней;
- руководство часто экономит на сотрудниках;
- при сообщении о выплате бонусов или премии сумма выплаты не оглашается;
- среди способов мотивации труда перевешивает система штрафов (за нарушение дисциплины, опоздания, невыполнение заданий в определенный срок);
- часто на руководящие должности назначают тех, кто станет наиболее лояльным к особам, которые их назначили;
- неблагоприятные условия труда.

Для эффективности системы управления персоналом предприятия необходимо определить цели, обеспечивающие их соответствие определенным требованиям (понимание, конкретность, реальность, четкость, ориентация во времени, охват всех ключевых моментов, адаптивность к внешней среде,

контролируемость достижения, взаимосвязанность) [4].

Также, для успешности реализации поставленных целей следует обеспечить соответствующее обеспечение (ресурсное, методическое, организационное) в сфере управления персоналом. Это, в свою очередь, должно учитываться при планировании деятельности предприятия в виде конкретных мероприятий.

Итак, современная система управления персоналом должна быть направлена на повышение конкурентоспособности предприятия, способствовать его долгосрочному развитию, выходу на максимальный уровень прибыли.

Литература

1. Дорошенко М. П., Вороніна В. Л. Організаційна структура управління: сутність та класифікація / Дорошенко М. П., Вороніна В. Л. // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. – 2019. – Том 30 (69). – № 5. – Ч. 1. – 172 с. – С. 52-56.

2. Мескон, М. Х. Основы менеджмента [Текст] : перевод с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2000. – 704 с.

3. Ядворка, О. Оценка персонала в системе эффективного управления [Текст] / О. Ядворка // Экономика и государство. 2009. № 1. С. 60-63.