

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Система управління персоналом підприємства – це система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування підприємства. Особливо важливим стає питання організації праці менеджерів по управлінню персоналом підприємства, коли гостро стоїть питання якісної і продуктивної роботи заради ефективного функціонування у жорсткому конкурентному середовищі [1].

Процес формування системи управління включає: розробку методології управління персоналом; формування системи управління персоналом і розробку технології управління персоналом.

Методологія управління персоналом розглядає персонал підприємства як об'єкт управління, процес формування поведінки індивідів, що відповідає цілям і завданням організації, методам і принципам управління. Система управління персоналом формує цілі та функції організаційної структури управління персоналом, вертикальні і горизонтальні функціональні взаємозв'язки керівників і спеціалістів в процесі обґрунтування, прийняття і реалізації управлінських рішень [2].

Основу концепції управління персоналом підприємства в даний час складає зростаюча роль особистості менеджера, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідності із завданнями, що стоять перед підприємством.

Зміни економічної і політичної систем України в останні роки одночасно надали великі можливості і містять серйозні ризики для існування кожної особистості, вносять значний рівень невизначеності в життя практично кожної

людини. Управління персоналом у такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дозволяє реалізувати, узагальнити широкий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, врахувати особисті фактори при побудові системи управління персоналом на основі методів планування [2].

Спільними позитивними ознаками систем управління персоналом у різних країнах світу зараз є:

- горизонтальне управління і піклування про всі ресурси, акцент на формуванні команди;
- децентралізована кадрова функція, що реалізується на лінійному рівні управління;
- надання спеціалістами з управління персоналу, фахівцями у галузі HR – менеджменту, підтримки лінійному менеджменту;
- планування HR – менеджменту, яке повністю інтегровано в корпоративне планування;
- мета – суміщення наявних людських ресурсів, кваліфікації і потенціалів із стратегією і цілями компанії – створення корпоративної культури і балансування поточних потреб організації із зовнішнім середовищем.

Отже, для того, щоб створити на підприємстві дієву систему менеджменту, яка реформується, потрібно розробити власну фірмову філософію управління персоналом, враховувати досвід провідних світових компаній, а крім того накопичувати власний досвід роботи в межах національного менталітету.

Список використаних джерел

1. Дериховська В. І. Модель оцінки рівня розвитку персоналу підприємства / В. І. Дериховська // Економіка розвитку. – 2012. – № 1 (61). – С. 114 – 117.
2. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242>.