Как следствие, это проявляется в безразличном отношении к делу и в таком поведение на работе, которое не отвечает ни интересам компании, ни требованиям эффективности.

Руководство целенаправленно не задает ценностных ориентиров сотрудникам, а молодежь, приходя в уже сложившиеся организации, быстро усваивает доминирующие там ценности, порядки и модели поведения. У работников отсутствует высокий уровень внутренней ответственности за результаты своей работы, искреннее стремление помочь своей компании в достижении ее целей.

Принятие решений происходит сверху вниз, т.е. главные решения принимает руководитель. Это означает четкое указание от лица, принимающего решение, о том, что нужно делать, после чего совершаются предписанные действия и предоставляется необходимая информация исполнителям. Зачастую в распоряжении сотрудников, которых затрагивает изменение, имеется мало возможностей повлиять на предложения тех, кто принимал решение.

Таким образом, украинский менеджмент с каждым годом все больше пытается внедрять западные схемы управления, не всегда учитывая особенности местного менталитета. Украинский менталитет совмещает американский дух индивидуализма и японские работоспособность и стремление к совершенствованию, но не учитывает, что для успешного управления персоналом достаточно создать благоприятные условия труда и обрисовать реальные перспективные возможности.

Ю.Ю. МІРОШНІЧЕНКО, студент-бакалавр, м.Харків, НТУ “ХПІ”

МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАДОМ

Одним з найважливіших складових елементів менеджменту підприємства є управління персоналом як система ефективного управління працівниками і їх діяльністю.

Управління персоналом багато в чому розвивається одночасно із загальносвітовою цивілізацією. Підприємство стали

розглядати як сукупність інтересів різних груп, а персонал - як основний елемент всієї системи управління. Широке поширення одержали різні форми участі працівників у процесах організації праці на підприємстві. Таким чином, людський фактор стає стратегічним фактором ефективного функціонування підприємства в сучасних нестабільних умовах ринку.

В умовах ринкової економіки управління персоналом повинно набувати системності і завершеності на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи.

Комплексний підхід до управління персоналом передбачає урахування організаційно-економічних, соціально-психологічних , правових, технічних, педагогічних і інших аспектів у їхній сукупності і взаємозв'язку при визначальній ролі соціально-економічних факторів.

Системний підхід до управління персоналом передбачає урахування взаємозв'язків окремих аспектів управління кадрами і виражається у розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, створенні відпвідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання системи роботи з персоналом.

Головним елементом усієї системи управління є персонал, який одночасно може бути об'єктом, так і суб'єктом управління. Останнє являє собою основну специфічну особливість управління персоналом.

Управління персоналом являє собою процес планування, підбору, підготовки, оцінки, навчання та мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства і працівників.

[1]Сутність управління персоналом розкривається за допомогою таких понять, як: трудові ресурси, трудовий колектив, персонал, кадри, людські ресурси, кадровий потенціал.

Трудові ресурси – це фізично розвинута частина населення, що володіє розумовими здібностями і знаннями, які необхідні для роботи у народному господарстві.

Поняття «трудові ресурси підприємства» характеризує його потенційну робочу силу.

Кадровий потенціал підприємства – це гранична величина можливості участі працівників підприємства у його діяльності з

урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій.

Поняття «трудовий колектив» можна розглядати з двох боків, зокрема, як:

- Соціальну організацію (представлена адміністративно-правовою структурою);
- Соціальну спільність (представлена спонтанно виникаючими між-собистими зв'язками, структурою малих груп, поділом персоналу підприємства на соціальні групи).

Персонал підприємства – це сукупність його працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють по найму та мають трудові відносини.

Людські ресурси підприємства - сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей його працівників.

Трудовий потенціал працівника - це сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності.

Управління персоналом здійснюється в процесі виконання певних цілеспрямованих дій і передбачає такі основні етапи і функції: визначення цілей і основних напрямків роботи з персоналом; визначення засобів, форм і методів досягнення цілей; організація роботи щодо виконання прийнятих рішень; контроль виконання запланованих заходів; координація розроблених заходів.

Система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи.

Методи управління персоналом – це способи впливу на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі функціонування підприємства. Методи управління персоналом поділяються на три основні групи: адміністративні, економічні і соціально-психологічні.

Складність і багатогранність управління персоналом передбачає багатоаспектний підхід до його розглядання. [2]Аспектами управління персоналом є:

- Техніко-технологічний (відображає рівень розвитку конкретного виробництва, особливості використовуваних у ньому техніки і технології, виробничі умови та ін.);

• Організаційно-економічний (містить питання, пов'язані з плануванням чисельності і складу персоналу, їх матеріальним стимулюванням, використанням робочого часу, організацією діловодства і т.д.);

• Правовий (включає питання дотримання трудового законодавства у кадровій роботі);

• Соціально-психологічний(відображає питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом, упровадження різних соціологічних і психологічних процедур у практику кадрової роботи);

• Педагогічний (передбачає рішення питань, пов'язаних з вихованням кадрів, наставництвом та ін.)

Принципи, покладені в основу ефективного управління персоналом, досить різноманітні. Вони носять багаторівневий характер (загальні, часткові, спеціальні, окремі) і поширюються на різні сфери діяльності (управління працею в масштабах усього суспільства, галузі, підприємства, окремого працівника).

Серед загальних принципів управління персоналом виділяють: науковість, плановість, комплексність (системність), безперервність, нормативність, економічність, зацікавленість, відповідальність і т.п.

До часткових принципів управління персоналом належать: відповідність функцій управління цілям виробництва; індивідуалізація роботи з кадрами; демократизація роботи з кадрами; інформатизація кадрової роботи, забезпечення її рівня, достатнього для прийняття обґрунтованих рішень; підбір кадрів для первинного виробничого колективу з урахуванням психологічної сумісності та ін..

В сучасних умовах основним в управлінні персоналом є принцип підбору і розставлення кадрів по їх особистих і ділових якостях.

Список літератури: **1. Грішнова О.А.** Економіка праці та соціально-трудові від носини. — К.: Знання, 2004. — 535 с. **2. Крушельницъка О.З., Мельник Д.П.** Управління пер соналом. — К.: Кондор, 2003. — 296 с.