

Т.О. КУЧЕР, студентка, НТУ «ХПИ»

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАИНЕ

Управление персоналом является одной из важнейших функций менеджмента, так как человек был, и остается основной производительной, творческой силой, несмотря на все достижения в области механизации и автоматизации.

Научно-технический прогресс приводит к глубоким изменениям методов труда, что, в свою очередь, требует новых форм организации и управления персоналом, направленных на повышение эффективности использования человеческих ресурсов.

Многие зарубежные страны накопили значительные сведения в области теории и практики управления персоналом. К сожалению, наша отечественная наука управления развивалась самостоятельно и обособленно, часто игнорируя зарубежный опыт управления. В течение многих десятилетий в нашей стране господствовала административно-командная система управления, направлявшая в основном свои усилия на критику зарубежного опыта управления.

Необходимо более детально рассмотреть основные проблемы управления персоналом в Украине.

Главной целью существования любой организации является получение максимальной прибыли при низких затратах на производство. Сосредотачивается внимание на рентабельности и производительности организации. В свою очередь эти цели конкретизируются, находя выражение в таких определениях, как увеличение доли рынка, разработка новой продукции, повышение качества услуг, подготовка и отбор руководителей, а также социальная ответственность. С другой стороны, государственные учреждения, которые не являются коммерческими организациями, формулируют свои цели, например, как предоставление конкретных услуг в рамках определенных бюджетных ограничений.

Главное в отношении к работе – выполнение обязанностей и реализация заданий, целью которых является получение необходимого вознаграждения. Сегодня часто приходится сталкиваться с таким положением, когда не только рядовые сотрудники и специалисты, но и руководители не проявляют особой приверженности организации, в которой они работают.

Как следствие, это проявляется в безразличном отношении к делу и в таком поведении 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. МИРОШНИЧЕНКО, 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