

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Лазоренко Л.В.

к.е.н., доцент

Національний університет «Києво-Могилянська Академія».

Гуткевич С.О.

д.е.н., професор

В управлінні організацією далеко не останнє місце займає людський чинник, психологічні особливості колективу, особисті потреби і інтереси окремих його членів. Мистецтво управління полягає в тому, щоб знайти такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і стимулювали його співробітників до продуктивнішої праці. У таких умовах управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, яка сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства.

Людина є не тільки найбільш важливим елементом виробничого процесу на підприємстві, а і головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Якби не були прекрасні ідеї, нові технології, вигідні умови, без добре підготовленого персоналу високоєфективної діяльності досягти неможливо. У зв'язку з цим управління персоналом формує новий погляд на робочу силу. Персонал розглядається як «людський капітал», який має на увазі форму виразу продуктивних сил людини, які включені в систему соціально-орієнтованої економіки як провідний чинник виробництва. Під впливом суб'єктивних і об'єктивних обмежень цей новий вид капіталу формує потенціал людини, тобто сукупність того, що людина може використовувати для досягнення своїх цілей і задоволення потреб.

Цінність людського капіталу постійно зростає. Саме люди повинні зіграти ключову роль в забезпеченні умов конкуренції і довгострокового розвитку підприємства. Дана система заснована на концепції людських ресурсів, яка визнає необхідність капіталовкладень в їх формування і розвиток.

Вкладення в людські ресурси є довгостроковим чинником забезпечення конкуренції і виживання фірми. У зв'язку з цим витрати на персонал розглядаються як інвестиції в людський капітал – основне джерело прибутку. Обов'язковою умовою при цьому повинно бути органічне поєднання управління персоналом з концепцією розвитку комерційної структури.

У сучасних умовах розвитку української економіки особливе значення має матеріальне стимулювання діяльності персоналу. Люди часто змінюють роботу у пошуках вищого заробітку. На першому етапі їх не цікавлять колектив, змістовність праці, відносини в організації. Для них головне – гроші. Заради високої зарплати люди часто згодні терпіти погане відношення керівництва, напружені стосунки в колективі, важку працю. Але з часом їх погляди змінюються. Отримавши певний матеріальний добробут, людина прагне досягти й інші свої цілі.

Не слід забувати і роль психологічних чинників в управлінні персоналом. Адже кожна людина унікальна. Вона має свої психологічні особливості, свій характер, свої інтереси, свої цілі, свої здібності. Людину можна багато чому навчити, але те, що закладене від природи залишається на все життя. З цим не потрібно боротися, цього не потрібно уникати, на це не можна не звертати увагу, це потрібно прийняти і використовувати в діяльності організації, де працює та або інша особа. Це буде якнайкращий варіант і для співробітника, оскільки йому не доведеться докладати зусилля, щоб змінити себе, і для керівника, оскільки він зможе отримати найбільшу користь, використовуючи певні якості свого підлеглого.

Проведені дослідження в комерційних організаціях України показали, що керівники всіх рівнів в своїй роботі використовують абсолютно різні методи управління персоналом. Залежно від того, наскільки великою за розмірами є бізнес-організація, такі методи в ній і використовуються.

Для підприємств великого бізнесу (великі промислові і торгівельні організації) характерним є авторитарний стиль управління з усіма властивими йому методами: команда і наказ, категорична вимога, постановка завдань. Вважається, що на таких підприємствах необхідно чітко і рівномірно розподілити обов'язки між співробітниками і проконтролювати їх виконання для того, щоб забезпечити ефективну і безперебійну діяльність того або іншого підприємства.

Для структур середнього і малого бізнесу популярнішим є демократичний стиль управління з усіма властивими йому методами: пояснення, непряме схвалення, метод Сократа, а також порада, заборона і осудження. Вважається, що менша кількість співробітників сприяє колективній праці,

Международный научно-практический бизнес-форум

«БИЗНЕС И НАУКА: ВЕКТОРЫ СОТРУДНИЧЕСТВА»

18 – 22 мая 2009 г., г.г. Партепит, Большая Алушта, Крым, Украина

колективному ухваленню рішень, колективному обговоренню різних проблемних ситуацій і колективному вирішенню складних завдань. З іншого боку, в підприємствах малого і середнього бізнесу простіше перерозподілити обов'язки між виконавцями з метою пошуку нових ідей і способів вирішення проблем і отримати кращі результати діяльності.

Порівнюючи ефективність управління персоналом в комерційних структурах різних галузей народного господарства України, можна зробити висновок, що приватні організації мають більше можливостей і ресурсів для стимулювання своїх співробітників до продуктивнішої праці, ніж державні організації. Хоча в комерційних структурах співробітники менш захищені, ніж в державних. Власник або керівник приватної фірми може у будь-який час без особливих пояснень звільнити людину, зменшити її зарплату, понизити по посаді, хоча, звичайно, тут присутня і інша сторона медалі: висока зарплата, швидке кар'єрне зростання, можливість професійного зростання за рахунок фірми тощо. Адаже керівник самостійно в межах чинного законодавства визначає розміри зарплати своїх співробітників, тривалість відпустки, соціальний пакет.

В умовах демократичного суспільства люди самостійно вирішують свою долю, визначаючи свою кінцеву мету і способи її досягнення. Хтось хоче спокійної роботи і захищеності, хтось ставить перед собою вищі цілі і прагне їх досягти, часто ризикуючи своїм спокоєм, матеріальним добробутом і безпекою.

Підводячи підсумок, хочеться відзначити, що найголовніше – це бути професіоналом. Професіоналізм відкриває шлях до вищих вершин і захищає від безграмотних керівників і нестабільної ситуації в країні. Професіонал завжди зможе знайти роботу і заробити достатньо грошей в будь-яких умовах, а можливо, за бажанням, навіть і змінити умови на кращих і стабільніших. А керівники-професіонали зможуть забезпечити найбільш ефективне управління своїм персоналом і своєю організацією в цілому.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ: ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Романченко Н. В.

к. э. н., доцент

Национальный университет «Киево-Могилянская академия»

Недавний опрос менеджеров 210 североамериканских компаний показал, что только четверть опрошенных оценили имевшийся у них опыт внедрения изменений в их организациях как удачный. Сталкиваясь с такими разочаровывающими результатами, менеджеры склонны объяснять свои неудачи «сопротивлением переменам».

Сегодняшние работодатели понимают связь между вовлечением работников и организационным успехом. Движение за вовлечение сотрудника в процесс изменений представляет собой сдвиг в мышлении, заложенном ранней теорией менеджмента. Жесткий подход, основанный на приказах и подчинении, проводил четкую линию между менеджерами и сотрудниками. Лежащая в его основе философия заключалась в идее о том, что «работники работают, а менеджеры думают». К сожалению, такая философия и стиль руководства «приказ-и-контроль» по-прежнему «работают» во многих отечественных компаниях, которые, кстати, и демонстрируют низкую эффективность внедрения изменений.

Частично это можно связать с изменением ценностей нового поколения рабочей силы. Автор отчета о результатах исследования, проведенного всемирно известной компанией Deloitte, Стентон Смит (Stanton Smith) утверждает, что в современном рабочем пространстве одновременно сосуществует четыре поколения:

- ветераны (родились до 1946 года);
- бейби бумеры (1946 – 1964 г.р.);
- поколение „X” (1964 – 1980 г.р.),
- поколение „Y” (после 1980 г.).

Тенденции на рынке рабочей силы указывают на постепенный отход поколения Ветеранов и Бейби бумеров. Потому потребности и ценности поколения „X”, а особенно „Y”, быстро выходят на первый план. Кроме того, современный подход в менеджменте и HRM содействует формированию будущих специалистов и, прежде всего, руководящих кадров таким образом, чтобы