

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Г. С. СКОВОРОДИ**

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

***ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ ХХІ СТОЛІТТЯ
ОЧИМА МОЛОДІ***

МАТЕРІАЛИ

II студентської наукової конференції

26 квітня 2018 року

Харків 2018

Головенко Марія Олександрівна
ХНПУ імені Г.С. Сковороди
економічний факультет, 2 курс, 24 група
Науковий керівник – к.е.н., доцент, професор кафедри
економічної теорії Шиловцева Н.В.

СУЧАСНІ ПОГЛЯДИ НА МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах ринкової економіки серед різноманітності проблем, пов'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств та організацій, однією із головних є проблема управління персоналом. В концепції роботи з кадрами на основі врахування зовнішніх та внутрішніх впливових факторів (законодавства; економічної кон'юнктури; цілей та особливостей даної організації) визначаються: “філософія” - загальний підхід в організації до персоналу як головного ресурсу; стратегічні цілі в роботі з персоналом; сучасні принципи кадрової роботи (безумовне дотримання законодавства; справедливість, рівність і партнерство у взаємовідносинах; турбота про соціальні умови праці і життя співпрацівників тощо); шляхи та засоби вирішення проблем по основних напрямках управління людськими ресурсами: добору якісних кадрів; їх розстановки; адаптації; забезпечення здорових умов праці, відпочинку, навчання й розвитку персоналу; налагодження ефективного керівництва персоналом; згуртування його в творчий колектив; формування й втілення корпоративної культури організації [1].

Процес формування та оновлення колективу означає його змінюваність. Вона обумовлена об'єктивними та суб'єктивними причинами – біологічними, виробничими, соціальними, особистісними, державними. Високі показники обороту кадрів погіршують ситуацію в організації, її психологічний клімат неукомплектованих штатів, недостатній рівень кваліфікації. З цього приводу підприємство повинно орієнтуватися на зменшення обороту кадрів. Взагалі, персонал характеризується мобільністю, тобто здатністю його до професійних і територіальних переміщень. Професійна мобільність визначається готовністю працівника у разі потреби змінити місце роботи і навіть освоїти нову професію. На рівні організації розрізняють внутрішню мобільність, яка характеризується рухом персоналу в середині підприємства – ротація кадрів внутрішнім набором на керівні посади, взаємозамінністю працівників у трудовому процесі. Це дає можливість своєчасно підприємствам пристосовуватись до змінних умов ринкової конкуренції. Зовнішня мобільність з'являється під час руху персоналу між підприємством та зовнішнім ринком праці.

У світлі новітньої концепції принципами планування персоналу повинні бути: науковість; демократизм (тобто залучення персоналу до планування); системність і безперервність планування (оскільки весь час змінюються зовнішні і внутрішні умови); гнучкість планів (з огляду на те саме).

Практика провідних фірм, підприємств, організацій, а тепер уже і розвинутих країн (причому незалежно від того, йдеться про американську, європейську чи японську моделі менеджменту) довела необхідність органічного поєднання в одній службі людських ресурсів функцій всіх відділів, що раніше займалися кадрами, та надання цій новій службі, на додаток до старих, зовсім нових функцій і завдань: не тільки підвищення професійної кваліфікації працівників, а й їх усебічний людський розвиток; безпосередня турбота про здоров'я, відпочинок, умови життя персоналу; максимальне використання й розвиток творчого потенціалу кожного співробітника і всього колективу; забезпечення в колективі соціального партнерства і позитивного мікроклімату; надання працюючим широкого спектру консультативних та соціальних послуг; моніторинг усіх головних процесів у колективі (настроїв, взаємовідносин, ідей тощо) [1].

Навчання й розвиток персоналу стають неодмінною умовою успіху сучасної організації. Фактично саме навчання й розвиток персоналу забезпечують ефективність його діяльності і управління ним. Вони є і завданням, і, одночасно, — найважливішим методом

ефективного управління персоналом. Сучасний погляд на цю проблему в менеджменті полягає в наступному: персонал відіграватиме свою роль тільки тоді, коли не тільки йтиме в ногу, а й випереджатиме в своїй галузі науково-технічний і бізнесовий прогрес [3]. Саме це зовсім по-новому визначає роль, ціль та зміст навчання й розвитку персоналу. Персонал повинен не просто оволодівати новими знаннями, як це вважалося досі, а й стати сам створювачем цих нових знань у своїй галузі, а відтак — і нових технологій, продуктів чи послуг на ринок. Спеціалісти в цій сфері – І. Нонака і Х. Такеучи – так і назвали свою книгу – “Компанія - створювач знання”, довівши, що саме в цьому полягає секрет сталого успіху японських підприємств [2].

Утвердження сучасної гуманістичної школи управління людськими ресурсами привело до висновку, що неформальними цінностями, ніяк не можна нехтувати. Всі позитивні з них треба узаконити й розвивати. На передових зарубіжних підприємствах Америки, Японії, Європи виникла корпоративна культура - це своєрідний КОДЕКС ЦІННОСТЕЙ, КОДЕКС ЧЕСТІ даного трудового колективу, даної корпорації, компанії.

Цей кодекс відбиває культуру, тобто високий рівень усіх сфер життєдіяльності даної організації і враховує такі напрямки діяльності організації: місію, цілі, стратегію, перспективи розвитку; корпоративні цінності даної організації, чесність і законність діяльності; гарантія найвищої якості продукту й послуг тощо; принципи діяльності підприємства і персоналу; правила організації праці і трудової поведінки персоналу; правила охорони праці і внутрішнього трудового розпорядку; правила поведінки і взаємовідносин співпрацівників; історію, традиції, урочисті церемонії корпоративний гімн, одяг персоналу, реклама, бренд організації, а головне - забезпечення гнучкості корпоративної культури, щоб організація завжди йшла “попереду змін” і вимог часу [2].

У Німеччині ефективність управління персоналом провідних фірм визначається (за влучним висловом науковців) як система “П’яти К”: 1. Концепція (тобто обов’язковість і висока інтелектуальна обґрунтованість усіх планів, програм і самої діяльності); 2. Клієнт-орієнтація — повсякденна в усій роботі орієнтація перш за все на якісне задоволення просоціальних вимог та інтересів кожного клієнта окремо та всієї клієнтури разом, а відтак - інтересів суспільства в цілому; 3. Комунікація - необхідність постійних, всеохоплюючих, двобічних інформаційних та інших зв’язків з усіма внутрішніми й зовнішніми чинниками, адекватна реакція на ситуації; 4. Команда - командний дух і робота, колективізм, партнерство в житті підприємства; 5. Коучинг (Kenntnisse) - навчаючий, самоосвітній і розвиваючий людину підхід до управління персоналом і в діяльності самого персоналу [2].

Список використаних джерел:

1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: пер. с англ.: уч.пос. - М.: Изд. дом “Вильямс”, 2001. - С.40. 2. Ари де Гиус. Живая компания. Рост, научение и долгожительство в деловой среде: пер. с англ. - Спб.: Стокгольмская школа экономики в Спб., 2004. - 221 с.; Бард А., Зодерк- вист Я. Нетократия. Новая правящая элита и жизнь после капитализма: пер. с англ. - Спб.: Стокгольмская школа экономики в Спб., 2000. - 252 с.; Коттер Дж. Впереди перемен: пер. с англ. - М.: ЗАО “Олимп-Бизнес”, 2003. - 256 с.; Морнель П. Технологии эффективного на- йма. Новая система оценки и отбора персонала: пер. с англ. - М.: ООО “Добрая книга”, 2002. - 264 с.; Нонака И., Такеучи Х. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах: пер. с англ. - М.: ЗАО “Олимп-Бизнес”, 2003. - 384 с.; Сенге П.М. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации: пер. с англ. - М.: ЗАО “Олимп-Бизнес”, 1999. - 408 с.; Сенге П., Клейнер А. и др. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций: пер. с англ. - М.: ЗАО “Олимп-Бизнес”, 2003. - 624 с. та ін.