

ПЕРСОНАЛ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Складні та непередбачувані умови розвитку сучасного бізнес-середовища чинять величезний тиск на діяльність функціональних структур різних форм власності, наявні застарілі моделі управління нині трансформуються у більш гнучкі, рентабельні, еко- та клієнтоорієнтовані форми, які повинні бути налаштовані так, щоб швидко адаптуватися та відповідати не лише нинішнім, а й майбутнім вимогам ринкового мінливого середовища. Сучасні умови потребують зміни підходів до правил ведення діяльності: постійного та швидкого розвитку технологій, зміни смаку та моди, наявності сильних конкурентів. Отже, успішність підприємства ставить завдання щодо постійного поліпшення, яке можливе за рахунок удосконалення та розвитку персоналу як основного елемента внутрішнього середовища [1].

Жодне підприємство не може існувати без персоналу. Персонал від латинського означає особистість або штат, тобто кількість людей, яке постійно присутнє на підприємстві. Дана група людей наділена високою часткою професіоналізму [2]. І у відповідності зі своїми особливостями та обов'язками розділяються на групи. Також персоналом можна назвати всіх працюючих на підприємстві, які зайняті трудовою діяльністю. У той же час можна зарахувати до персоналу й спеціалістів, які приймають участь у процесі праці лише у випадках необхідності. Персонал є основним потенціалом росту та розвитку підприємства. Від кваліфікації та можливостей реалізації поставлених задач залежить успіх компанії.

Для того щоб потенціал персоналу був розвинений і правильно використаний необхідно розробляти та застосовувати деяку сукупність дій, що сприяють підвищенню як особистісного, так і кар'єрного росту. Для розуміння даного процесу необхідно звернутися до деяких якісних характеристик персоналу підприємства [3]. До якісних характеристик можна віднести наступні: персонал повинен бути наділений сукупністю специфічних знань та навичок у сфері своєї діяльності; персонал повинен мати спектр різних інтересів, як особистісних, так і у сфері діяльності компанії. Повинен досягати кар'єрного росту та самореалізації; персонал повинен мати наявність психологічних, інтелектуальних, фізичних якостей для конкретної професійної діяльності.

Для підвищення мотивації до праці необхідно також враховувати потреби працівників: потреби у власному своєму існуванні; потребу у комунікації; потребу у самовдосконаленні; потребу в самореалізації; потребу у власній матеріальній

забезпеченості; потребу в належних та безпечних умовах праці; потребу у соціальних гарантіях та підтримці.

Застосовуючи процесуальні теорії мотивації необхідно концентруватися на тому, що сприяє тому, що людина прикладає всі можливі зусилля для досягнення поставлених цілей. Однією з основних процесуальних теорій є теорія, яка полягає у наступному – ступені очікування результативності внаслідок прикладених зусиль; співробітники завжди припускають, що за досягнутими цілями завжди наступає винагородження; оцінка цінності винагородження [4]. Якщо одна із складових відповідає нулю, то і мотивація відповідає нулю.

Для підвищення ефективності діяльності підприємства необхідне вдосконалення мотивації працівників може дати: підвищення результативності роботи персоналу; оперативне досягнення цілей підприємства; зв'язок результативності роботи співробітників з оплатою та нематеріальним стимулюванням; прозорість системи заохочування; зниження плинності кадрів; покращення психологічного клімату; покращення командної роботи [5].

Процес управління персоналом являє собою цілеспрямовані дії на укріплення зв'язків між суб'єктом та об'єктом. Головна мета управління персоналом проявляється у використанні особистісного потенціалу працівника. Особистісний потенціал працівника має певну структуру.

Перший вид потенціалу – кваліфікований: включає рівень освіти, підвищення кваліфікації та професійні знання. Всі ці елементи складають компетентність працівника. Працівнику необхідно володіти всім комплексом даних характеристик.

Другий вид потенціалу – психофізіологічний: включає поняття здатність виконувати завдання, які на працівника покладені). Під такою здатністю розуміється загальний стан об'єкту діяльності, що характеризується можливістю виконувати визначені функції з усвідомленням вимог, що передбачені різними видами документації.

Метою будь-якого підприємства є підвищення мотивації до праці та підвищення працездатності та робото здатності персоналу. Так, чим більший процент персоналу, що володіє такими якостями в загальному складі, тим ближче та реальніше становиться здійснення поставлених стратегічних цілей.

Третій вид потенціалу – освітній, який включає інтелектуально-пізнавальні здатності (індивідуально-своєрідні якості особистості), що є

умовою успішного вирішення поставлених завдань: здатність розкривати значення слів, виявляти закономірності в ряду чисел та геометричні зображення, пропонувати множинність варіантів використання наданого об'єкту, знаходити протиріччя в проблемній ситуації, формулювати новий підхід до вивчення будь-якої предметної області та інше.

Сюди можна віднести конвергентну складову (ефективність переробки інформації та швидкість знаходження правильного вирішення поставленої проблеми) та здатність до навчання (інтелектуальна та психологічна здатність працівника під керівництвом наставника).

При визначенні потреб у навчанні керівнику для розвитку освіченості працівників слід приділити увагу таким основним напрямом: підготовка керівних і управлінських кадрів; створення резерву керівників шляхом навчання перспективних співробітників; програма стажування за кордоном; оцінка персоналу; планування кар'єри; цільова підготовка молодих фахівців і профорієнтаційна робота; навчання і сертифікація персоналу, який бере участь у міжнародних проектах; підготовка наукових кадрів; підвищення кваліфікації працівників.

Четвертий вид потенціалу – творчий: включає креативна здатність – це здатність породжувати оригінальні ідеї. В якості критеріїв креативності доцільно розглянути деякі властивості діяльності:

1) бігливість – властивість, що характеризує кількість та якість ідей, що виникають у визначений період часу;

2) оригінальність – це здатність створювати щось нове, що не мало аналогів до цього;

3) гнучкість – здатність швидко переключатися з однієї ідеї на іншу. Здатність усіх членів колективу спільно виконувати завдання та вирішувати проблеми, своєчасно реагувати на зміну в оточуючому бізнес-середовищі.

П'ятий вид потенціалу – комунікативний – здатність до співробітництва, колективної організації, взаємодії. Здатність усіх членів колективу спільно виконувати завдання та вирішувати проблеми, своєчасно реагувати на зміну в оточуючому бізнес-середовищі.

Шостий вид потенціалу – моральний: включає в себе цінності та мотивації – якості необхідні працівнику для орієнтування своїх цілей та створення орієнтирів діяльності та поведінки у компанії. Критерієм рівня розвитку особистісного потенціалу працівника слугують якісні характеристики віддачі фізичних та інтелектуальних сил, творчої енергії працівника.

Також дуже важливим поняттям в управлінні персоналом є філософія компанії. Розроблена на основі філософії управління персоналом, філософія організації оформлюється в окремому нормативному документі, його необхідність спеціалісти пояснюють у наступному:

1) відносини між персоналом повинні бути строго регламентовані загальними для всіх принципами;

2) нові працівники швидше адаптуються до сформованої системи моральних цінностей та вимог адміністрації;

3) адміністрація проводить кадрову політику, що часто відрізняється від політики інших організацій;

4) керівний склад організації змінюється, але ідейність самого підприємства повинна залишатися та працівники повинні функціонувати в організації за загальними правилами.

Основне завдання у процесі управління персоналом полягає у тому, що б забезпечити підприємство достатньою кількістю кваліфікованого персоналу для вирішення поставлених завдань та отримати від нього максимальну віддачу при мінімізації витрат на нього. А також забезпечити досягнення такого показника в галузі управління персоналом як ріст прибутку на одного співробітника, тобто показника ефективності робочої сили.

З вищевказаного випливає, що досить значну роль керівникам варто приділяти мотивації персоналу, які на даному етапі розвитку національної економіки та вітчизняних підприємств зможуть позитивно надавати вплив на функціонування підприємства в цілому. Приділяти увагу особистісного розвитку працівника у колективі та виявлення його кращі якості для досягнення мети підприємства. Ця мета має досягатися завдяки чіткому формуванню у колективі основної філософії управління, яка є впроваджена на усіх ланках виробництва.

Список літератури

- [1] В.С. Коваленко “Розвиток та оцінка як системоутворюючий елемент поліпшення результатів діяльності підприємства в нестабільних умовах”, *Приазовський економічний вісник*. вип.1 (12), с. 82–89, 2019. [Електронний ресурс]. Доступно: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/1_12_uk/16.pdf (дата звернення: 26.03.2020).
- [2] И.П. Фирова, В.Н. Соломонова и др. “Управление человеческими ресурсами”. СПб, Москва: Российский государственный гидрометеорологический университет, 2015.
- [3] И.П. Фирова, Т.В. Бикезина “Современные угрозы роста инноваций с учетом этических, правовых и политических последствий”, *Наука и бизнес: пути развития*, № 2 (92), с. 262–265, 2019.
- [4] В.Н. Соломонова “Современные проблемы информационного обеспечения социальной деятельности”, СПб, Москва: Российский государственный гидрометеорологический университет, 2007.
- [5] В.Б. Васюта “Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання”, *Ефективна економіка*, № 6, 2016. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041> (дата звернення: 26.03.2020).