

УДК 331.101

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

MODERN PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

к.е.н. Х. Ф. Агавердієва

ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків)

K. F. Ahaverdiieva, PhD

Simon Kuznets Kharkov National University of Economics (Kharkiv)

Розглядаючи систему управління персоналом як один із основних інструментів забезпечення стабільного розвитку ринкової економіки, постає важливе питання про необхідність дослідження тенденцій та проблем розвитку системи управління персоналом в Україні на фоні світової нестабільності.

У сучасних умовах більшість керівників, прагнучи отримати максимальний прибуток, вирішити матеріальні та фінансові проблеми свого підприємства, а також оновити технічну базу, нехтують устроєм робочих місць своїх підлеглих, не створюючи їм достатньо сприятливі умови для праці. Така ситуація, що притаманна Україні, може призвести до втрати висококваліфікованих кадрів, адже головна рушійна сила системи управління персоналом (СУП) – це люди, працівники. Поряд із цим виникає ряд інших проблем, таких як: не дуже гарна репутація підприємства; незадовільна якість товарів; примноження шансів збанкрутувати. У сучасній СУП досить гостро постає питання припинення втрати висококваліфікованих працівників кожної конкретної організації, адже за більшістю таких працівників закріплена своя клієнтська база, яка покине організацію разом з цінним, але недооціненим сповна співробітником. Рішенням проблеми плинності кадрів та втрати висококваліфікованого персоналу є інвестування коштів безпосередньо в самих працівників, у їх формування та розвиток, шляхом дослідження та аналізу їх внутрішньо-психологічного клімату.

Одним з головних завдань менеджера з управління персоналом є мотивація працівників підприємства. Більшість науковців вважають, що механізми стимулювання працівників є складною системою впливу керівництва організації на працівників, що безпосередньо передбачають взаємодію керівника і працівника. Сьогодні механізм мотивації праці в Україні залишається застарілим і неефективним, він не відповідає потребам сьогодення, стратегічним завданням соціально-економічного розвитку держави [2, с.12]. Система мотивації персоналу повинна будуватися на всебічному вивченні та врахуванні потреб усіх робітників. Мотивування працівників використовується для забезпечення певної

активності та спрямованості дій персоналу. Побудувати ефективний механізм мотивації дуже складно, адже існує велика кількість людських потреб та засобів їх задоволення. Методи мотивації досить індивідуальні: у певних умовах ефективні для одних працівників, але не підходять для інших. Тому не існує універсальної системи мотивації.

Успішний розвиток виробництва залежить від конкурентоспроможності персоналу. А вона досягається постійною підготовкою персоналу, підвищенням його кваліфікації та стратегічним визначенням його кількості та професійною орієнтацією в даний момент і на даному виробництві. Але державна політика у сфері трудових ресурсів, що склалася в Україні, виявилася неефективною: істотно ослаблена професійна школа, відсутня система розвитку персоналу підприємств, зруйновані колишні зв'язки між професійною освітою і професійною працею. Ринок професій і ринок освітніх послуг України практично не пов'язані. Така ситуація призводить до зниження продуктивності праці персоналу підприємств, а поряд із цим низька зацікавленість товарами та послугами з боку клієнтів, споживачів [3]. Усі елементи системи управління персоналом можна об'єднати у три великі блоки: технології по формуванню персоналу, технології з розвитку персоналу та технології, спрямовані на раціональне використання ресурсів функціонуючого персоналу.

Ефективно діюча система управління персоналом повинна складатися з абсолютно всіх процедур по роботі з кадрами, починаючи з визначення і складання основних ідей щодо взаємодії адміністрації та керівництва зі співробітниками і закінчуючи звільненням працівників. Причому всі підсистеми повинні чітко функціонувати і взаємодіяти між собою [1].

Неефективна організація роботи співробітників – ще одна проблема СУП. Однією з причин, за якими та чи інша організація розвивається успішно, є правильно підібрана і грамотно керована команда. Якщо підбором персоналу займається менеджер з персоналу спільно з керівником, то побудовою внутрішньої системи управління займається тільки керівник.

Отже, для удосконалення системи управління персоналом в Україні та подолання існуючих проблем у системі, необхідно відмовитися від стереотипних методів управління, оновити підхід до організації роботи з персоналом, до мотивації праці на підприємствах. Також необхідно максимізувати зближення очікувань керівництва та інтересів працівників задля спільної гармонії та ефективного досягнення цілей підприємства.

[1] Гаврилова О.А. Стратегічне управління персоналом у сучасних умовах / О.А. Гаврилова, Ю.І. Гущина // Міжнародне наукове видання «Сучасні фундаментальні та прикладні дослідження». - 2013. - № 4 (11). – с. 116-118.

[2] Гривнак А.В Проблеми управління персоналом на сучасних підприємствах / А.В. Гривнак, О.І. Бала // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2013. – № 778. – С.10-17.

[3] Сливка К.В. Сучасні проблеми управління персоналом організації // Наукові конференції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/3011>.