

**Віровець М. О.**

## **ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Важко переоцінити роль управління персоналом на підприємстві у сучасному світі. Трактуючи цей процес як цілеспрямовану діяльність керівного складу з розробки та реалізації концепції, стратегії і методів управління людськими ресурсами, приходимо до сприйняття системи кадрового менеджменту як визначної складової підсистеми управління підприємством в цілому.

Концепцію управління персоналом розуміємо у сенсі системи теоретично-методологічних поглядів на розуміння та визначення суті, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом і розробку механізмів їх реалізації в умовах конкретного підприємства.

До класичних методів управління персоналом віднесемо адміністративні, економічні та соціально-психологічні. Але останнім часом ринкові умови диктують нові вимоги та правила гри на кадрових ринках. Тепер персонал повинен не тільки досконало володіти питаннями щодо виробництва або свого функціонального підрозділу, але і бути здатним відтворити певну поведінку для досягнення загальної мети підприємства. Інакше кажучи, сьогодні потрібен якісний працівник, що має стійкий тип поведінки у робочій ситуаціях. Для формування такого нового класу співробітників все більшої популярності набуває так званий метод визначення компетенції.

Суть методу полягає у визначенні набору компетенцій, що необхідні працівникові для успішного виконання виробничих функцій. Компетенція — це здатність працівника (або організації в цілому) відтворювати певний тип поведінки для досягнення цілей організації. Іншими словами, це якість, яка перетворилася на стійку поведінку в робочій ситуації.

Урахування ступеня оволодіння компетенцією в процесі формування концепції управління персоналом однозначно призведе до покращення якості роботи як колективу в цілому, так і кожного співробітника, буде слугувати внутрішнім стимулом для професійного зростання та стане елементом конкуренції між співробітниками, а значить неявною причиною

постійного підвищення та підтримки на високому рівні свого професійного рівня.

На думку авторів, оновлена стратегія управління персоналом на сучасному підприємстві повинна включати наступні елементи:

1. Систематичний підбір і ранжування співробітників.
2. Система безперервного навчання працівників.
3. Система атестації.
4. Розвинена система винагороди співробітників, морального та матеріального стимулювання.

Автори вважають, що комплексне оновлення вищезазначених елементів підсистеми управління персоналом здатне сформувати колектив, що працює на досягнення стратегічної мети та є відданим підприємству і стійким до негативних впливів.

---

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Бабенко К. Є.