

**Савош К.В.**  
**ПЕРЕХІД ДО СУЧАСНОЇ СТРУКТУРИ СИСТЕМИ  
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Управління персоналом являє собою цілеспрямовану координацію суспільного процесу відтворення, який в тому числі включає й управління людськими ресурсами.

Наявність кризової ситуації в соціальній, економічній, політичній сферах України одночасно як розширюють можливості в управлінні людьми, так і створюють серйозні обмеження.

Структура системи управління персоналом, як відомо, залежить від масштабів організації, її територіального розташування, характеру діяльності і інших чинників. Одним з таких чинників в сучасних умовах і стало антикризове управління персоналом, що покликане врахувати цілий спектр питань адаптації співробітника до зовнішніх і внутрішніх умов функціонування і розвитку організації.

Стратегічним напрямом антикризового управління персоналом є, в першу чергу, розробка принципово нових професіограм з визначення комплексу якостей, якими повинен володіти співробітник, щоб не тільки займати посаду, а й максимально ефективно впливати на результативність всієї системи управління, бути адаптованим до сучасних умов господарювання.

На наш погляд, важливим стратегічним напрямом впровадження такої системи антикризового управління персоналом може стати ефективне вживання кадрового маркетингу, а саме залученням студентства з їх творчим підходом та новими навичками та прийомами роботи. Це можна забезпечити низкою заходів: пошуком перспективних студентів з подальшим наданням їм можливості роботи в організації (скорочений день, канікули), виплати стипендій за рахунок ресурсів організації, організація проходження практики, участь керівництва організації при підготовці та захисті дипломних робіт.

Другим за значенням напрямком є, на наш погляд, постійне застосування нових інформаційних технологій, впровадження сучасних засобів обробки інформації для аналізу, оцінки і прогнозування діяльності підприємств. Це суттєво вплине на підбір персоналу, буде вимагати суттєво іншого підходу до оцінки персоналу підприємства, бо розвиток інформаційних технологій зробив можливим використання числових економіко-математичних методів для оцінки якісних параметрів економічних процесів. Але сучасний стан розвитку науки і техніки, що робить можливим автоматизацію більшості елементів процесу управління потребує від персоналу володіння цими інформаційними технологіями. Тому сучасна система управління персоналом формує зміну вимог до кадрів. Це потребує від підприємств та організацій постійно вдосконалювати структуру системи управління персоналом, підтримуючи її дійсно на сучасному рівні.

---

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Кір'ян О.І.

