

Батиренко Ю.А.

УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В управлінні організацією далеко не останнє місце посідають людський фактор, психологічні особливості колективу, особисті потреби та інтереси певних його членів. Мистецтво керівництва й полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. У таких умовах управління персоналом є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню ефективності діяльності на підприємстві.

Менеджери – основа будь якої управлінської системи. У них особливий предмет праці – інформація, і на основі її аналізу і перетворення вони приймають рішення з виконання всіх управлінських функцій. Тому кожен менеджер несе величезну як моральну, так і матеріальну відповідальність. Це визначає і його роль на всіх управлінських рівнях, насамперед, залежно від виявленого вміння приймати рішення в конкретних і часто змінних ситуаціях. Зрозуміло, результат роботи менеджерів у певній організації позитивний, коли вона розвивається і процвітає, що і буде запропоновано далі.

Поняття «персонал» походить від лат. *Personalis* – це наймані працівники підприємства, що мають певний освітній рівень, володіють знаннями, здібностями та досвідом роботи, необхідними для виконання покладених на них обов'язків (функцій), і становлять персонал підприємства, що є частиною людського капіталу суспільства [1].

Проблеми формування та управління персоналом на підприємстві займають вирішальне значення в системі ефективного його функціонування. В якості засобів досягнення ефективності діяльності передбачається розвиток персоналу та покращення його використання, управління персоналом, посилення мотивації високопродуктивної праці, підвищення соціального розвитку колективу, створення максимальної зацікавленості робітників в кінцевих результатах діяльності підприємства. Персонал підприємства є специфічним ресурсом, який у процесі виробничої діяльності приймає форму людського фактора (людського капіталу), володіє здатністю впливати на результати діяльності підприємства і при створенні адекватного організаційного та соціально-економічного середовища забезпечити його прибутковість та економічне зростання.

Запропонована методика оцінки персоналу підприємства дає можливість: визначити ступінь потенційних можливостей працівників; визначити рівень використання персоналу; формувати трудові колективи у відповідності з потребами виробництва; забезпечити на практиці активізацію людського фактора в умовах ринкових трансформаційних процесів.

Література.

1. Громко Л.С. Принципи управління персоналом в умовах антикризової діяльності підприємства: методологічний аспект. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. Випуск 36. С. 109-113.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Дем'яненко Т.І.