

Демянчук М.А.

кандидат экономических наук,
старший преподаватель кафедры
экономики и моделирования
рыночных отношений

Арнаут Е.А.

студентка 2 курса
направления подготовки
«Финансы и кредит»

Осипова М.С.

студентка 2 курса
направления подготовки
«Финансы и кредит»

*Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова,
г. Одесса, Украина*

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Современные условия рыночной экономики обуславливают необходимость в разработке принципиально новых подходов к управлению персоналом с осознанием того, что главным резервом предприятия являются работники, а за его пределами — потребители продукции, качество и конкурентоспособность, которой обеспечивает персонал.

Поскольку управление персоналом имеет исключительное значение для достижения задач, поставленных перед предприятием, система управления персоналом представляет собой комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также сочетание различных видов, методов и форм управления, направленных на обеспечение постоянного роста эффективности производства, производительности и качества труда. Поэтому принципы, на которых базируется система управления персоналом, требуют постоянного обновления и уточнения, в постоянно изменяющихся условиях рынка [1].

Проблемы управления персоналом, как одного из важнейших направлений работы предприятий, постоянно привлекают внимание ученых-экономистов. Значительный вклад в развитие теории управления персоналом сделали такие ученые как: И. Ансофф, Ф. Беккер, П. Друкер, Г. Кунц, М. Мескон, С. Оддонел, Т. Питерс, Г. Саймон, Ф. Хедоури и другие. Однако, в связи со сложностью и многоаспектностью данной проблематики в современных условиях, некоторые вопросы рассмотрены недостаточно подробно.

Поэтому целью работы является исследование влияния современных систем управления персоналом на эффективность работы предприятия.

Система управления персоналом на современном предприятии, независимо от формы собственности, является мощным инструментом обеспечения конкурентоспособности и развития. Поэтому возникает необходимость в повышении эффективности системы управления персоналом с учетом требований современности, поскольку эта система предъявляет высокие требования к профессионализму управленческого персонала, являющихся ключевым моментом обновления всей системы управления.

Огромную значимость для каждого предприятия имеет разработка методики оценки, позволяющая определить действительную ситуацию на предприятии в области управления персоналом, выявить слабые места и сформировать рекомендации по повышению эффективности. Служба по управлению персоналом реализует кадровую политику и координирует деятельность по управлению трудовыми ресурсами предприятия; необходимо расширение функций по созданию новых систем стимулирования трудовой деятельности, управлению профессиональным продвижением, предотвращению конфликтов, изучению рынка трудовых ресурсов, создание резервов кадров для управленческого персонала [1].

В условиях глобализации бизнеса и высокоэффективных механизмов распространения информации о способах конкуренции фирм между собой, именно рабочая сила становится важнейшим источником конкурентного преимущества на рынке. В последнее время ведется интенсивный поиск путей в формировании оптимальной системы управления персоналом, которая бы отвечала трем основным

требованиям: высокая эффективность, регулярное обновление и гибкость. Чтобы адаптироваться к условиям рынка, который стремительно развивается, нужно осуществлять переход от традиционного управления персоналом к концепции современного управления персоналом. Традиционные системы управления являются ответом на стандартную технологию и неизменную внешнюю среду, а новые системы управления персоналом представляют собой постоянное совершенствование технологий производства и быстрее адаптацию к внешней среде [1].

Сравнительный анализ традиционной и современной системы управления персоналом (табл. 1 [1]) показывает, что традиционная система уже не всегда справляется с функциями, доступными современной системе. В ней присутствует жесткая иерархия и, как следствие, низкая заинтересованность работников в усовершенствовании предприятия. Современный подход к организации управления персоналом представляет собой сбалансированное сочетание человеческих ценностей, организационные преобразования и постоянную адаптацию к изменениям внешней среды, поскольку именно таким образом предприятие сможет выжить и развиваться в современных условиях рынка.

Современная система управления персоналом, которая сложилась на ведущих отечественных предприятиях под влиянием введения прогрессивных зарубежных технологий управления персоналом и использования собственного опыта, включает такие подсистемы: анализ и планирование персонала; подбор и найм персонала; оценка персонала; организация обучения и повышения квалификации персонала; аттестация кадров; управление оплатой труда; мотивация персонала; учет сотрудников предприятия; организация трудовых отношений на предприятии; создание условий труда; социальное развитие; кадровая безопасность.

Таблица 1. Сравнительный анализ систем управления персоналом

Традиционная система управления персоналом	Современная система управления персоналом
1. Ориентация на стратегию	1. Ориентация на стратегию
2. Ориентация на стабильность	2. Ориентация на своевременную адаптацию системы управления персоналом к изменениям во внешней среде
3. Организационный императив	3. Человеческий фактор
4. Самый важный ресурс – организационная структура	4. Самый важный ресурс, который можно постоянно развивать, это работники
5. Максимальное распределение работ, простые и узкие специальности	5. Оптимальная группировка работ, многоаспектные специальности
6. Внешний контроль (руководители, штат контролеров, формальные процедуры)	6. Самоконтроль и самодисциплина
7. Пирамидальная и жесткая организационная структура, развитие вертикальных связей	7. Плоская и гибкая организационная структура, развитие горизонтальных связей, которые обеспечивают эффективное взаимодействие подразделений и работников
8. Авторитарный стиль руководства	8. Стиль руководства построен на заинтересованности всех работников в общем успехе предприятия в целом
9. Конкуренция и «политическая игра»	9. Сотрудничество
10. Низкая заинтересованность работника предприятия в его успехе	10. Высокая заинтересованность работников в общем результате
11. Деятельность только в интересах предприятия и его подразделений	11. Деятельность в интересах общества
12. Низкая склонность к риску	12. Ориентация на инновации и связанная с этим склонность к риску

При выборе системы управления персоналом следует ориентироваться на конкретные представления об управляемом коллективе со стороны руководства фирмы. Наиболее распространенными концепциями управления персоналом

являються Управління виключенням (Management by exception — MBE), Управління делегуванням (Management by delegation — MBD) і Управління цілями (Management by objectives — MBO).

МВЕ вважається найбільш ефективним, оскільки відповідальність за прийняття рішень возкладається безпосередньо на співробітників, вони можуть виконувати проекти самі по собі, що сприяє підвищенню мотивації, і зменшенню управлінської навантаження, так як винесення проблем на більш високий рівень здійснюється лише в тому випадку, якщо на поточному рівні її вирішити неможливо. В якій-то мірі, це вважається і недоліком, адже тільки управлінці (менеджери) приймають важливі рішення, орієнтуючись на відхилення від передбачуваних результатів, а це нерідко вважається мотивацією для співробітників більш низького рівня [2].

Концепція MBD складається в передачі, делегуванні завдань від керівника до працівника. Співробітникам надається можливість приймати рішення в певній області. Завдання менеджера полягає в допомозі співробітникам, правильному напрямку на досягнення цілей. Недоліком цієї системи вважається нерівномірне розподілення обов'язків, що в кінці може і не привести до досягнення цілей [3].

МВО представляє собою систему, в межах якої і менеджери, і співробітники чітко розуміють цілі організації, свою роботу в певній області. Компанії, довгий час практикують МВО, в середньому показують 56%-й приріст продуктивності праці, в той час як інші — лише 6%-й. Відповідно до цієї системи, керівник і підпорядковані спільно визначають загальні цілі, а подальша робота і очікувані результати залежать саме від цього. Перевагою системи є те, що працівники більш прив'язані до цілей, які вони встановили для себе спільно з керівництвом, ніж до цілям, які возкладаються на них безпосередньо менеджером. Однак незрозуміння концепції цієї системи призведе до неправильного визначення цілей, а установка виробничих показників, направлена на поощрення співробітників, може їх привести до хибного розуміння досягнення цілей за будь-яких обставин — це призведе до погіршення якості, неефективності роботи підприємства [4].

Таким чином, загальною і головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних і кількісних характеристик персоналу цілям підприємства. Тобто, управління персоналом, в першу чергу, повинно здійснюватися через управління його трудовим потенціалом, оцінюється як за ефективності реалізації, так і за ефективності розвитку трудового потенціалу персоналу. Створення конкурентоспроможного виробництва завжди пов'язано з працівниками, працюючими на підприємстві. Сучасні принципи організації виробництва, оптимальні системи і процедури грають дуже важливу роль, але реалізація всіх можливостей, які закладені в нових методах управління, залежить уже від конкретних працівників і їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми і проходити навчання.

Література: 1. Лелі Ю.Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства / Ю.Г. Лелі // Теоретичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. — Випуск 1, Том 2. - Маріуполь, 2013. — С. 95-98. 2. Lester R. Systematizing and Simplifying the Managerial Job // Management by Exception. — New York: «McGraw-Hill», 1964. 3. Hutzschenreuter T. Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. — Wiesbaden, 2009. 4. George S. A System of Managerial Leadership // Management by Objectives.— New York: «Pitman Pub», 1965.

