

ЧУХЛАТАЯ Н.В., студент^{ка}. Харьков, ХНУГХ имени А.Н. Бекетова

ВОДКА Н.В., ассистент^{ка}. Харьков, ХНУГХ имени А.Н. Бекетова

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

На современном этапе становления рыночной экономики и развития организации особое внимание следует уделить практическому применению современных форм управления персоналом, что позволит повысить эффективность производительности функционирования организации.

Управление персоналом – это вид деятельности по руководству людьми, направленный на эффективное использование трудовых ресурсов для достижения целей организации путем использования навыков и способностей этих людей с учетом их удовлетворенности трудом.

Основная цель управления персоналом состоит в формировании, развитии и реализации с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации. Это означает улучшение работы каждого сотрудника с тем, чтобы он оптимальным образом наращивал и использовал свой трудовой и творческий потенциал и благодаря этому содействовал достижению целей предприятия, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении. Осуществление этого невозможно без разработки эффективной системы управления персоналом.

В современной организации основным подразделением, занимающимся вопросами кадровой политики являются отделы кадров, в функции которых входят прием и увольнение работников, организация проведения обучения и повышения квалификации персонала. Вопросами мотивации персонала занимаются отделы труда и заработной платы. Деятельность этих подразделений должна быть скоординирована и подчинена достижению общей цели – повышению эффективности использования трудовых ресурсов. Для этого необходимо создавать службы управления персоналом, которые координируют деятельность по управлению персоналом и являются

методическими и информационными центрами. В их состав необходимо включать психологов, юристов, экономистов т.к. эффективное управление персоналом подразумевает:

- анализ существующего кадрового потенциала предприятия и потребностей персонала;
- оценку и подбор кандидатов на вакантные должности;
- социально - психологическую диагностику работников
- анализ и регулирование групповых и межличностных взаимоотношений;
- управление конфликтами;
- психологическую адаптацию работников;
- правовое сопровождение трудовых отношений;
- разработку систем мотивации и стимулирования работников;
- разработку методик оценки эффективности использования трудовых ресурсов.

При этом необходимо оценивать эффективность функционирования самой системы управления персоналом, что можно делать при помощи сравнения затрат на реализацию кадровой политики и полученных от ее внедрения результатов. Сами результаты можно разделить на экономические, социальные и организационные, которые оцениваются рядом показателей, перечень которых разрабатывается предприятием с учетом специфики его деятельности в целом и особенностей выполняемых самими работниками работ и функций.

