

**САХАЦЬКА Е.І.**

*студентка 1 курсу*

*НТУ «ХПІ», м. Харків, Україна*

*КАРМІНСЬКА-БЄЛОБРОВА М.В, к.н.з держ.упр.,доц.кафедри*

*МІПтаМЕВ НТУ «ХПІ» м. Харків, Україна*

## **ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особливого значення набувають питання практичного застосування сучасних форм управління персоналом, які дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого виробництва. В даний час персонал вважається одним з тих факторів, які приносять організації вирішальний успіх. Саме тому сучасна концепція управління підприємством передбачає виділення з більшого числа функціональних сфер управлінської діяльності тієї, яка пов'язана з управлінням кадровою складовою виробництва - персоналом підприємства.

Вкладення в людські ресурси і кадрову роботу стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірми. Управління людьми має важливе значення для всіх організацій. Без людей немає організації. Без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своїх цілей і вижити. Людина є найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві. Управління персоналом застосовується не тільки до сфер матеріального виробництва, але і до всіх видів зайнятості.

Оцінка ефективності системи управління персоналом дозволяє виявити слабкі ланки як в системі в цілому, так і в її підсистемах. Оцінка ефективності системи управління персоналом на підприємстві повинна йти за двома напрямками: оцінка економічної ефективності та оцінка соціальної ефективності.

В оцінці економічної ефективності необхідно з'ясувати:

1. Досягнення певного результату за допомогою спеціально підбраного і навченого колективу.
2. Досягнення цілей, поставлених перед управлінням персоналом, з мінімальними витратами коштів.
3. Вибір найбільш ефективних методів управління, що забезпечують результативність самого процесу управління.

Для вирішення проблем підвищення ефективності управління можна так само запропонувати наступне:

- через тривалу і монотонну роботу на комп'ютері співробітники відчують психологічний і фізичний дискомфорт, тому, щоб знизити навантаження, можливе введення додаткової 10-15 хвилинної перерви, а також надання будь-якого простору, де вони могли б відпочивати під час обідньої перерви;

- що стосується кваліфікації персоналу, то в першу чергу, потрібно змінити загальний підхід до організації процесу додаткового навчання персоналу.

Цей процес потрібно перевести на строго системну і формалізовану основу. Так само необхідно визначити потребу співробітника в додатковому навчанні, підібрати для кожної конкретної категорії персоналу найбільш раціональну форму навчання.

Таким чином, аналіз існуючої системи управління персоналом вимагає вдосконалення існуючої системи оплати праці, підвищення ефективності нематеріального стимулювання, раціонального і ефективного планування витрат на підвищення кваліфікації.

Список літератури:

1. Виноградський М.Д. Менеджмент організацій / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К.: КОНДОР, 2004.
2. Немцов В.Д. Менеджмент організацій / В.Д. Немцов, Л.Є. Довгань, Г.Ф. Сініок. – К.: ТОВ «УВПК», 2000.