

КАРМІНСЬКА-БЄЛОБРОВА М.В., кандидат наук з державного управління, доцент кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин НТУ «ХПІ»

НЕРУШ Є. І., студентка 1 курсу, спеціалізація «Менеджмент підприємств та організацій»

ІВАНКО О.Є. студент 1 курсу, спеціалізація «Менеджмент підприємств та організацій»

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

Менеджмент – це невід’ємна складова існування будь-якої організації, підприємства. Вид діяльності, якого це цілеспрямований вплив на групу працівників або окремих виконавців з метою досягнення ними найкращих результатів. Він супроводжує підприємство на всіх етапах його життєвого циклу. Саме тому постає необхідність правильного ведення менеджменту, щоб він був якомога ефективнішим. На сьогоднішній день існує багато проблем в менеджменті підприємств та управлінні персоналом. Виокремимо деякі з них та спробуємо надати стисло характеристику.

Персонал є головним стратегічним ресурсом в конкурентній боротьбі. Якою б не була вдало розроблена ідея, вона ніколи не буде приносити максимального прибутку без висококваліфікованих працівників. Щоб діяльність компанії була скоординована і кожен працівник знав своє завдання, використовують менеджмент персоналу. Для створення продуктивної системи менеджменту персоналу у компаніях, потрібно дослідити актуальні проблеми, з якими зіштовхуються у процесі його здійснення та знайти шляхи їх подолання.

Під поняттям менеджмент персоналу мають на увазі системно організований процес відтворення та ефективного використання персоналу організації з врахуванням особливостей працівників та принципів управління людьми. Він спрямований на цільову зміну мотивації працівників для отримання від них максимальної віддачі та досягнення високих кінцевих результатів у діяльності організації [1, с.15].

Сьогодні, актуальними проблемами, з якими зіштовхуються під час здійснення менеджменту персоналу є збереження сприятливого клімату у колективі, некваліфікований підбір та формування персоналу, висока вимогливість керівників від нього, плинність кадрів, та ще багато іншого.

Під час здійснення менеджменту персоналу найбільш популярною проблемою, із якою зіштовхуються підприємства є некваліфіковані працівники. Неграмотний підбір персоналу може стати головною причиною плинності кадрів, що у свою чергу впливає на моральний дух інших працівників і призводить до зменшення рівня продуктивності. Щоб запобігти даній проблемі потрібно приділяти велику увагу підбору кадрів. Існують різні способи підходу до нього. Найбільш розповсюдженими є наймання персоналу, самостійне звернення за допомогою до спеціальних агентств. Звичайно, кожна організація застосовує різні методи прийняття на роботу. Зокрема, анкетування, систему психологічних тестів [2, с.36-39].

Поширеними є проблеми, які стосуються безумовно самого керівництва. Найголовнішою з них є вузькопрофільність керівника. Сутність цієї проблеми в тім, що керівника призначають за певні досягнення у сфері своєї компетентності, а коли перед ним постає завдання управляти людьми він не може це робити, адже немає комунікативних та лідерських здібностей. Щоб усунути дану проблему потрібно з самого початку навчати співробітників роботі з людьми за допомогою різних курсів та тренінгів.

Багато керівників, прагнучі отримати максимальний прибуток, забувають про працівників і у такий спосіб створюють перешкоди для здійснення праці, що у свою чергу призводить до втрат. Насамперед, це втрати висококваліфікованих працівників [3, с.53-57]. Розв'язати дану проблему та запобігти плинності кадрів на підприємствах можливо за допомогою моніторингу даних працівників (анкетування, опитування і т.п.).

Створена сучасна та продуктивна система менеджменту персоналу повинна бути спрямована на збільшення конкурентоспроможності компанії та виходу її на максимальний рівень прибутку.

Можливо зробити висновок, що актуальними проблемами в менеджменті персоналу є підбір, формування кадрів з гарною базою сучасних економічних знань та мислень, забезпечення гарних умов праці та використання потенціалу працівників. Щоб подолати дані проблеми потрібно налагодити співпрацю з працівниками, створити різноманітні шляхи опитувань та анкетувань при прийнятті на роботу та умови, щоб працівники були зацікавлені у своїй роботі.

Список літератури:

1. *Олійник С.У.* Персонал як об'єкт вивчення // Теорія та практика менеджменту персоналу. – 2013.
2. *Парімал Чандра Бісвас.* Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні // Маркетинг в Україні. – 2008. - №3. – С.36-39.
3. *Лазаренко Л.* Особливості сучасного управління людськими ресурсами / Л.Лазаренко. // Персонал. - 2009. - №1. - С. 53-57.
4. *Пантелєєв М. С.* Принципи побудови системи управління персоналом підприємства /М. С. Пантелєєв, Н. М. Шматько, А. В. Волощенко // Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум–2014»: тр. 10-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 2-4 грудня 2014 р. – Харків : НТУ «ХП», 2014. – С. 311-314
5. *Кармінська-Бєлєброва М.В.* Сучасна стратегія управління персоналом на підприємстві в умовах ринкової економіки. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2013. № 2(71). С. 123-126.