

Попович А.О., студент магістр, Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя, Україна

ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ;

У сучасних умовах, багато керівників, прагнучи отримати максимальний прибуток, вирішити матеріальні і фінансові проблеми, оновити технічну базу, нехтують благоустроєм робочих місць своїх підлеглих, створюючи їм неможливі для праці умови. Це може призвести до втрати висококваліфікованих працівників. Практично, всім соціальним системам властиві конфлікти. Вони характеризуються розбіжністю інтересів і ліній поведінки як окремих особистостей, так і груп осіб. У зв'язку з цим, у сучасному менеджменті гостро постає питання запобігання втратам працівників того чи іншого підприємства, адже невелика кількість співробітників організації є причиною особливої форми залежності клієнтоорієнтованої компанії від працівника, який, працюючи зі своєю групою клієнтів, стає для них провайдером послуг, встановлюючи довірчі відносини. Зрештою, споживачеві стає байдуже, з якою організацією він має справу, оскільки його проблеми вирішуються конкретним співробітником. Таким чином, поступово складаються умови для «присвоєння» окремими співробітниками клієнтської бази організації. Такий процес може бути прихованим, і вести до особистого збагачення співробітника організації. У свою чергу, слід зауважити, що навіть звільнення працівника веде до певних збитків: звільнений працівник переходить до конкурентів разом із клієнтами організації. З метою запобігання небажаних втрат працівників, на підприємстві доцільно розробити такі заходи, які давали б змогу отримувати інформацію щодо психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеності

кожного співробітника роботою, умовами праці, відпочинком, рівнем зарплати. Вважається, що для цього найкраще підходять такі методи як опитування, анкетування, бесіди (групові та індивідуальні) [1, с.60-63].

Менеджмент – це діяльність, яка відповідно до цілей та завдань бізнесу розробляє плани, визначає не лише, що і коли робити, але й як і хто буде виконувати те, що намітили, формує робочі процедури по всіх стадіях управління та здійснює контроль. На сьогоднішній день існує багато проблем менеджменту. Виокремимо деякі з них та спробуємо надати їм стислу характеристику. Сполучення —власник - генеральний менеджер. Однією з рис сучасного українського бізнесу є поєднання в одній особі основного власника і генерального менеджера. Велика спокуса власника-директора контролювати максимум процесів на підприємстві призводить до того, що: 1. Придушується ініціатива; 2. Кадри підбираються за принципом лояльності, а не професіоналізму; 3. Бюджет підприємства централізований, всі, часто навіть найдрібніші, витрати контролюються директором, що знижує оперативність прийняття рішень на місцях; 4. Структура стає бюрократичною й негнучкою; 5. Ринкова стратегія часто міняється. Криза зростання. Криза зростання виникає при розширенні компанії. Розширення може бути пов'язане з різким підвищенням попиту на товар компанії, відкриттям нових ринкових можливостей, амбіціями керівництва. При цьому розширення підприємства не завжди виправдане. Відсутність прогнозів і стратегічного планування призводить до того, що кінцевим результатом розширення багатьох компаній стає їх збитковість і закриття. Розширення виправдане тільки тоді, коли воно призводить до підвищення стабільності компанії або збільшення її ринкової вартості[2,с.83].

Невміння керівництва компаній ставити цілі й завдання, визначати критерії ефективності роботи. Нестача досвіду й знань власників-управлінців призводить і до такого, на перший погляд не першорядної, але надто

важливої обставини, як невміння визначати цілі і ставити завдання. Під цим розуміється увесь спектр цілей і завдань - як підлеглим, компанії у цілому, так і постачальникам, маркетинговим посередникам. Як результат - неефективне витрачання значних коштів, «метання зі сторони в сторону» замість ринкової стратегії. Зневага освітою. На багатьох підприємствах склалася тенденція до «вирощування» кадрів. Багато керівників віддають перевагу людині з досвідом, але не молодим фахівцям з маркетингу, менеджменту, фінансів[3,с.41].

Зміна у керівництві компаній засновників на ефективних менеджерів. Дану проблему вже починають відчувати власники бізнесу. У зв'язку з цим актуальною стає проблема підвищення кваліфікації топ-менеджерів українських компаній. Це обумовлено тим, що рівень освіти та знань керівників цієї ланки сьогодні в середньому нижче за рівень знань їх підлеглих, які в основному мають професійну освіту. Тому вони не завжди можуть виступати в якості постановників завдань, чітко та коректно сформулювати проблеми та визначити завдання, оцінити терміни та якість їх виконання[3,с.42].

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом – це підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, та ще багато інших. Слід зазначити, що управління персоналом має відповідати кількісним і якісним показникам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників, забезпечувати дотримання правил при формуванні, стабілізації і використанні людських ресурсів. Першим кроком до досягнення поставлених цілей є підбір персоналу. Існує декілька підходів до підбору кадрів на підприємстві. Серед них найбільш розповсюдженими є самостійне наймання персоналу та звернення до агентств і служб зайнятості. Зазвичай, кожна організація застосовує різні методи прийняття на роботу, зокрема,

анкетування, систему психологічних тестів, інтерв'ю тощо [6]

Провідна роль у створенні сприятливої атмосфери для ефективної роботи персоналу належить керівникові організації. Завдання керівника полягає у:

- забезпеченні підприємства в потрібній кількості й якості персоналу на поточний період і на перспективу;
- створенні рівних можливостей ефективності праці та раціональної зайнятості працівників, стабільного і рівномірного завантаження протягом робочого періоду;
- задоволення розумних потреб персоналу;
- забезпеченні відповідності трудового потенціалу працівника, його психофізіологічних даних до вимог робочого місця, максимальної можливості виконання різних операцій на робочому місці.

Багато керівників, рухаючись на шляху до максимального отримання прибутку, вирішення матеріальних і фінансових проблем, оновлення технічної бази, забувають про створення для своїх підлеглих належних умов праці. Це є надто ризиковим, оскільки може призвести до втрат. Насамперед, це втрати дорогоцінних, висококваліфікованих працівників [5, с.53-57].

Досвід розвинених країн з управління свідчить про те, що головною ознакою, завдяки якій формується колектив, є корпоративна культура. Вона допомагає забезпечувати високу дохідність фірми за рахунок максимізації ефективності виробничого менеджменту та якісного поліпшення діяльності підприємства в цілому за допомогою:

- удосконалення управління людськими ресурсами для забезпечення лояльності співробітників до керівництва і прийнятих ним рішень;
- виховання у працівників ставлення до підприємства як до свого дому;
- розвитку здатності і в ділових, і в особистих стосунках спиратися на встановлені норми поведінки, вирішувати будь-які проблеми без конфліктів.

Сучасна система управління персоналом повинна бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємства, його довгострокового розвитку, виходу на максимальний рівень прибутку. В сучасних умовах більшість фахівців вважає, що формулою успіху є людські ресурси, тому їх цінність невинно зростає. А отже, і система управління персоналом постійно змінюється, витісняючи стереотипи. Зараз більшість організацій використовує такий підхід до управління персоналом, за яким капіталовкладення здійснюється безпосередньо у самих працівників, у їх формування і розвиток. Вкладення у людські ресурси стають дедалі вигіднішими і сприяють виживанню фірми на ринку. Тому керівники пояснюють витрати, пов'язані з персоналом, не як даремні, а як інвестиції у людський капітал – основне джерело прибутку [4]. Якщо менеджер хоче, щоб його підлеглий розкрив весь свій потенціал, то він повинен враховувати, що кожна людина індивідуальна, і до кожного необхідний особливий, свій власний підхід. Практика переконує, що результати роботи підлеглих багато в чому зумовлюються характером відносин із керівником. Цілеспрямована, інтелігентна, творча робоча сила часто є тим, що відрізняє компанії одну від одної. Менеджер із простого передавача знань має перетворитися в спеціаліста-консультанта у сфері діагностики проблем підприємства і людини. Усе це вимагає високого професіоналізму й етики в управлінні людськими ресурсами [7, с.99].

Отже, сучасна система управління персоналом повинна бути завжди бездоганно організована задля запобігання таких проблем. Ця система управління в подальшому може бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємства чи його довгостроковий розвиток. На даний час дуже багато фахівців вважає, що формулою успіху організації є людські ресурси, тому їх цінність невинно зростає. Це веде до зміни систем управління персоналом, витісняючи стереотипні підходи. Все частіше сучасні

компанії інвестують кошти безпосередньо у самих працівників, у їх формування і розвиток, досліджуючи та аналізуючи їх внутрішньо - психологічний клімат.

Список літератури:

1. Ядворька О. Оцінка персоналу в системі ефективного управління // Економіка та держава. – 2009. - №1. – С.60-63.
2. Немцов В.Д., Довгань Л.Є., Сініюк Г.Ф. «Менеджмент організацій», навчальний посібник 2010р.
3. Зозульов О., Длігач А., Писаренко Н. Сучасні проблеми менеджменту українських підприємств. // Економіка України. – 2011. - № 6(487). – С. 41-46.
- 4.Гаденко А.О. Сучасні тенденції та проблеми управління персоналом [текст] / А.О. Гаденко, О.Г. Горобець // Экономические науки. 6.Маркетинг и менеджмент[Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/69161.doc.htm
5. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами // Персонал. – 2009. - №1. – с. 53-57
6. Репетацька В.В. Сучасні тенденції та проблеми управління персоналом [текст] / В.В. Репетацька , Л.О. Люльчак, А.О.Кройтор // Економіка / 5. Управління трудовими ресурсами [Електронний ресурс] . – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/2 ANR 2010/Economics/5_56855.doc.htm](http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Economics/5_56855.doc.htm)
7. Лазутін Г.І. Сучасні тенденції розвитку управлінської діяльності // Економіка і прогнозування. - 2010. - № 2. - С.-99-114.