

Крись А.О., 21 СПУ, здобувач вищої освіти
бакалавр, Публічне управління і адміністрування,
Науковий керівник –**Ортіна Г.В.**, д.н.держ. упр.
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного, м. Мелітополь

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ – ВІЗИТІВКА УСПІШНОГО МЕНЕДЖЕРА

Актуальність проблеми: З кожним роком все більше висвітлюється проблематика управління персоналом, так як відсутній зв'язок цілісної соціальної системи. Найголовнішою проблемою у колективі виступають конфліктні ситуації, тобто це виникає здебільшого у не згуртованій команді або групі штатного персоналу.

Мета статті – проаналізувати вплив курівництва на персонал як цілісної соціальної системи. Систематизувати пропозиції, щодо удосконалення управління.

Управління персоналом є специфічною функцією менеджменту організації. [5].

Управління персоналом - це специфічна функція управлінської діяльності, і його основною метою є люди, які належать до певних соціальних груп та трудових колективів. Предметом управління є керівники та експерти, які виконують функції управління, пов'язані з підлеглими. [2].

Менеджмент у сфері персоналу здійснюється за допомогою системних методів. Існують такі групи методів : адміністративні, економічні і соціально-психологічні [3] .

Адміністративний метод базується на владі, дисципліні та покаранні, а в історії відомий як "метод кнута". Адміністративні методи орієнтовані на поведінкові мотивації, такі як потреба у трудовій дисципліні, почуття відповідальності, особисте бажання працювати в конкретній організації та культура праці. [6].

Економічний метод заснований на використанні економічних стимулів і називається «пряниковим методом». За їх допомогою було здійснено матеріальне стимулювання колективних та незалежних робітників.

Соціально – психологічний метод заснований на використанні моральних стимулів, роботі та впливі на працівників за допомогою психологічних механізмів, перетворюючи тим самим адміністративні завдання у свідомі обов'язки, що є невід'ємною потребою людей [4] .

Звісно, що весь процес організації персоналу залежить від керівника даного підрозділу .

Підвищити ефективність управління персоналом можна використовуючи такі фактори:

1. Добре організувати роботу підлеглих;
2. Розумно планувати та використовувати виробничу ділянку;
3. Проводити систематичну перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників;
4. Забезпечити стабільність зайнятості;
5. Сформулювати та реалізувати різні соціально-економічні плани [1].

Отже, досконалий кадровий менеджмент є запорукою успіху організації. Від

нього залежить систематизованість і віддача колективу. Особливість управління персоналом соціальних служб залежить від процедур прийняття рішень.

Список використаних джерел:

1. Буянова І. А., Рандіна А. М. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств і організацій. 2012. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=16537> .
2. Менеджмент персоналу: навч. посіб. вид. 2-ге, без змін / Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. К.: КНЕУ, 2006. 398 с.
3. Лукьянихин В. Менеджмент персоналу: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2015. 592 с.
4. Труш Ю. Л., Гриценко А. О. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/23596/1/2.pdf> .
5. Олексенко Р. І., Кондрашов О. М., Шишкін В. О., Ортіна, Г. В, Застрожніков А. Г. Економіка підприємства: навч. посіб. Люкс, Мелітополь. ISBN 978-966-8428-49-4.
6. Щєбликіна І.О., Олексенко Р.І. Управління персоналом: навч. посіб. Сімферополь: ДІАЙПІ, 2012. 272 с. ISBN 978-966- 491-306-2.