**УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА У ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

**О. І. Глущенко, асистент**

Розвиток ринкових відносин зумовив зростання ролі людського фактора у виробництві. Теорію, що вивчає персонал як суб’єкт , що працює за примусом, без ініціативи, і вплив якого у системі управління необхідно мінімізувати, змінила концепція, яка розглядає персонал як найважливіший ресурс для забезпечення ефективності в умовах трансформаційної економіки. Тому характерними ознаками для нової парадигми управління, що формується в сучасному українському суспільстві, є зміни у визначенні ролі персоналу у виробничому процесі. Адже цінність інтелектуального і фізичного людини впливає на економічний розвиток більше, ніж всі інші чинники виробництва в загалом. Відсутність надійної творчої команди кваліфікованих кадрів нівелює дію інших факторів.

Формування ринкових економічних відносин в Україні і загострення конкуренції змушують керівників та менеджерів кардинально змінювати систему поглядів на управління персоналом підприємства у нестабільному та важкопрогнозованому зовнішньому середовищі. Головним завданням сучасного підприємства є адаптація не до самих змін ринкових умов функціонування, а до швидкості цих змін. Тому актуальним є побудова такої системи управління, яка здатна адекватно і своєчасно реагувати на зміни як внутрішнього, так і зовнішнього середовищ.

Високий кваліфікаційний і освітній рівень персоналу, ступінь його відповідності вимогам, що пропонуються організаційними та технічними умовами функціонування – найважливіші передумови забезпечення конкурентоздатності підприємств-виробників на внутрішніх ринках, а отже оздоровлення національної економіки України. У зв'язку з тим, що людські ресурси в ринковій економіці набувають значення як стратегічний фактор успіху підприємства, управління персоналом повинне зводитись не до забезпечення допоміжної функції в організаційному процесі, а до активного впливу на розвиток підприємства в майбутньому. Недосконалість механізму управління персоналом як особливим видом ресурсів – трудовим, негативно позначається на ефективності використання останнього в умовах нестабільної економіки.

Перспективи удосконалення управління ефективністю використання персоналу підприємства у трансформаційній економіці, перш за все, полягає у наступному:

1) створити чіткий відпрацьований механізму підбору персоналу і добору кадрів підприємства забезпечуючи себе саме тими працівниками, які будуть найбільш ефективно працювати на робочих місцях, що звільняються чи знову створюються;

2) приймати на робочі місця за основними вимогами: наявності освіти і стажу, а основними методами роботи при доборі використовувати доскональне вивчення документів працівника та проводити фахові співбесіди;

3) виявити засади, на основі яких буде отримана достовірна інформації про інтелектуал і фізичний потенціал працівника, його особисті якості й психологічні особливості, що не дозволяє моделювати процес його подальшої участі в розвитку підприємства;

4) застосовувати власні методи оцінки персоналу відповідно до цілеу управління ефективністю;

5) здійснювати суцільну оцінку працівників відповідно до посадових обов’язків;

6) самостійно визначати характеристику і методологічні основи організації управління персоналом підприємства та оцінки її ефективності;

7) підтримувати розвиток організаційних структур управління як форми організації управління персоналом у забезпеченні ефективності діяльності підприємства;

8) досліджувати процеси реалізації функцій управління ефективністю

використання персоналом на підприємстві відповідно до принципів комплексності і системності;

9) завжди аналізувати зміст основних управлінських функцій на різних рівнях ієрархії управління та оцінювати управління персоналом;

10) розробити концептуальні засади підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві у сучасних умовах, на основі економічно обґрунтованих методичних й практичних рекомендацій;

11) обґрунтувати шляхи забезпечення посилення взаємозв'язку витрат, результатів й оплати праці для ефективного управління та використання персоналу підприємства.

Також необхідна зміна пріоритетів і акцентів управління ефективністю використання персоналу. Висування на перший план системи управління саме персоналу підприємства є світовою тенденцією трансформації організаційних структур. У національній економіці важливо зробити перехід від “кадрової політики” до управління персоналом (людськими ресурсами), що постане передумовою прибутковість і ефективність роботи підприємства. Вищевикладене надає підстави виокремити напрями досягнення управління ефективністю використання персоналу: поглиблення і розвиток випереджальної, перспективної функцій управління персоналом, узгодженість цілей професійної діяльності персоналу з цілями управління підприємством, посилення інструментів мотивації персоналу (зарплата, прийом на роботу, звільнення), зростання ролі підвищення кваліфікації як першочергового завдання управління персоналом і т.п. Запропонований підхід зумовлять формування нової парадигми розвитку виробництва, яка заснована на пріоритетах управління ефективністю персоналом підприємства. Основу цієї парадигми складає забезпечення виживання організації шляхом більш високих темпів формування і розвитку використання потенціалу персоналу у порівнянні зі змінами зовнішнього середовища. Таким чином, головне завдання полягає в адаптації організації не стільки до самих змін ринкових умов функціонування, а до інтенсивності змін, які призведуть до управління ефективністю використання персоналу підприємства у трансформаційній економіці.