

Голдиш А.С., ст. гр. МЕН-18-1мд, Воронкова В.Г., д.ф.н.,проф. - науковий керівник

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ФІРМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Управління персоналом в умовах глобалізації зумовлює розвиток нових підходів до управління. Це питання набуває особливої актуальності на сучасному етапі та зумовлює необхідність проведення досліджень у цій галузі. Не зважаючи на численні дослідження науковців на сучасному етапі є питання, які висвітлені не повною мірою і потребують доопрацювання. Головним фактором в управлінні персоналом у сучасних умовах є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації працівників та стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня. Основним елементом системи управління є персонал, який має потрібний рівень освіти, досвід та майстерність. Основні його ознаки, це трудові взаємовідносини з роботодавцем, які оформляються трудовими договором, володіння певними якісними характеристиками, поєднання особистих та організаційних цілей [1]. Розвиток персоналу забезпечується заходами з оцінювання співробітників, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо. Будь-які інноваційні технології, ідеї ніколи не будуть ефективними та приносити максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації персоналу. При цьому треба враховувати, що персонал наділений інтелектом та здатністю мислити, постійно вступає у взаємовідносини, які впливають на продуктивність праці, виробництво, внутрішній клімат фірми [2]. На сучасному етапі основа концепції управління персоналом складається зі зростаючої ролі особистості працівника, знання його мотивації, вміння її формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед підприємством. Більшість управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає, передусім, перевага персоналу даного підприємства через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім підприємствам на ринку. Тому саме робота персоналу має свої особливості, характерні лише конкретному підприємству: рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організація роботи і стимулювання найманих працівників, що можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів [3]. Отже, необхідно реформувати систему підготовки і розвитку найманих працівників на підприємстві, що має отримати державне, а саме законодавче підкріплення з реформуванням існуючої податкової, фінансової, соціальної політики. Вказані зміни повинні спиратися на існуючий вітчизняний та закордонний розвиток управління людськими ресурсами.

Література:

1. Барановська Т. І. Управління кадровим потенціалом промислових підприємств /Т. І. Барановська // Науковий вісник НАУ. – 2003. – № 7–8. – С. 50–52.
2. Бісвас П.Ч. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні / П. Ч. Бісвас //Маркетинг в Україні. – 2008. – № 3. – С. 36–39
3. Галушко В. П. Сучасні методи навчання в системі підготовки керівних кадрів /В. П. Галушко, І. А. Міщенко // Міжнародний збірник наукових праць. – 2007. –№ 1 (13). – С. 6–12;