

Петренко О.Л., магістрант гр. МЕН-17-1мз,

Воронкова В. Г., проф., д. філософ. н. - науковий керівник

## **УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА КОМУНАЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКУ**

*Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП*

Як свідчить аналіз, еволюція наукових підходів до удосконалення управління персоналом на комунальному підприємстві в умовах ринку дає підстави зробити такі висновки: 1. Науковий менеджмент управління персоналом формується шляхом вироблення теоретичної і практичної концепції управління персоналом. 2. Еволюція наукових підходів до управління персоналом свідчить про його об'єктивну історичну гуманізацію; її основою є соціокультурний принцип, який полягає у визнанні особистості та її ролі у соціумі взагалі, так і в кожній організації, зокрема. Тим самим переосмислюється місце та роль управління персоналом у життєвому циклі організації. Основна відмінність концепції управління людських ресурсів від концепції управління персоналом полягає у визнанні економічної доцільності капіталовкладень у такі сфери: 1) залучення більш кваліфікованого персоналу; 2) безперервну професійну освіту персоналу; 3) створення не лише умов праці, а й вироблення організаційної культури, які у поєднанні сприяють реалізації творчого потенціалу працівника; 4) визнання необхідності внеску організації у розвиток професіоналізму. Якщо управління персоналом за стилем управління – вертикальне, то управління людськими ресурсами – горизонтальне; за науковими функціями управління персоналом – централізоване, управління людськими ресурсами – децентралізоване; мета управління персоналом – забезпечити наявність потрібних людей у потрібних місцях в необхідний час; управління людськими ресурсами – суміщення наявних людських ресурсів, кваліфікації та потенціалу із стратегією та цілями організації; кадрове планування управління персоналом спрямовується на досягнення компромісу між економічними та соціальними партнерами; управління людськими ресурсами – спрямовується на розвиток цілісної організаційної (корпоративної) культури та узгодження поточних потреб з навколишнім діловим середовищем [1]. Оскільки відсутність сучасних управлінських знань у правлячій еліті, яка і раніше, і сьогодні не відповідає на виклики часу, то це є однією з причин системної кризи суспільства. То ж стає зрозумілим, що управління повинно постійно перебувати у „випереджальному стані”. Цей стан означає, що в системі управління, „переважно в його суб'єкті, широко використовуються сучасна наукова думка, прийнятий вільний творчий пошук оптимальних управлінських рішень, зосереджені найбільш підготовлені спеціалісти для різних галузей управління, відбувається відкрите порівняння результатів управління з суспільними потребами, управління служить інтересам суспільства і стимулює його розвиток [2]. Характерними рисами управління у „випереджальному стані” в умовах ринку є: 1. Чітке врахування в управлінських рішеннях і діях реальних можливостей конкретних об'єктів умов та суб'єктивного фактору динаміки і тенденції їх змін. 2. Орієнтація політики на використання найбільш прогресивних, підтверджених світовою практикою способів, форм, механізмів і ресурсів вирішення актуальних проблем життєдіяльності людей. 3. Тісна взаємодія наукової думки й управлінської практики, розвинутої суспільної експертизи принципів державних рішень, підтримування підготовленості персоналу управління на рівні сучасного суспільного знання. 4. Відкритість та сприйнятливість до нових джерел і ресурсів управління, здатність своєчасно освоювати найбільш прогресивні механізми і способи вирішення управлінських проблем. 5. Гнучкість та адаптаційність елементів та системних взаємозв'язків, потенціал постійного самовдосконалення, розвиток поліпшення похідних від нього управлінських впливів. Ми вважаємо, що назріла необхідність не лише виробити новий підхід до управління персоналом, але і розробити сучасну, випереджаючу

соціально-економічні процеси, модель управління персоналом у них. Основою цієї моделі має стати сучасна філософія поцінування кожного працівника як неповторної особистості з напрацюванням спільних цінностей, соціальних норм та установок, які регламентують поведінку окремої людини на робочому місці. На нашу думку, це має бути цілісна система, що поєднає такі елементи: 1) сучасну філософію управління персоналом; 2) оформлення та облік кадрів; 3) формування належних якісних умов праці як складового елементу сучасного життя; 4) нові трудові відносини – етика ділових відносин на основі розвитку співробітництва між усіма державними службовцями; 5) розвиток соціальної інфраструктури - соціальна підтримка кожного працівника; 6) аналіз та розвиток засобів стимулювання праці; управлінці повинні відслідковувати ситуацію на ринку праці для того, щоб працівники не звільнялися з роботи; 7) юридичну та психологічну консультації; 8) стратегію управління персоналом; 9) систему ділового оцінювання з обов'язковими атестаціями; 10) створення дієвих служб управління персоналом; 11) застосування новітніх інформаційних технологій [3].

#### Література

1. Воронкова В.Г. Глобалізація як процес універсалізації стосунків між державою та ринком // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 35. С.15-35.
2. Ткаченко Є. Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С.270-276.
3. Шавкун І. Г. Менеджмент ХХІ століття: колізія між глобалізацією і регіоналізацією // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 35. С.92-100.