

ково-методичних та практичних положень щодо залучення іноземних інвестицій у туристський бізнес.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ЧИННИК УСПІШНОСТІ ЇЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Невесела Ю.І.

Науковий керівник – Погасій С.О., канд. техн.наук, доцент

Сучасні підприємства вимушені адаптуватися до умов ринкових відносин і конкуренції. Тому чинники, що визначають успіх на ринку, одночасно є і чинниками виживання організації. Кожен з них пов'язаний з діяльністю співробітників підприємства. Критичними чинниками успіху, тобто тими, без яких він практично неможливий, являються розвиток персоналу, інновації; сильні і надійні партнери; орієнтація на клієнта; собівартість продукції; швидкість постачань; логістика і її стан; рівень кваліфікації персоналу і ін... Ринок постійно змінюється. Організація вимушена бути динамічною і здатною адаптуватися не лише до самих змін зовнішнього середовища, але і до їх швидкості. В цьому випадку організація має бути не застиглою системою, а мобільним організмом з єдиним постійним чинником оновлення і безперервного розвитку. Традиційна організація має яскраво виражену ієрархію, орієнтована на контроль і організаційну структуру управління з жорстко фіксованими завданнями підрозділів. Така організація є бюрократичною організацією. Організація нового типу орієнтована на управління процесами і управління персоналом. Управління персоналом в цілому є діяльністю вищого керівництва і фахівців відділів, спрямованою на досягнення поставлених підприємством цілей. Для ефективної роботи підприємства необхідно грамотно організувати працю працівників і робити контроль над його діяльністю. Чим більше підприємства, тим складніше управляти кадрами, і тим гостріше воно потребує правильної побудови структури управління. Організацією праці співробітників повинні займатися кваліфіковані фахівці.

В результаті аналізу зовнішнього і внутрішнього середовища за допомогою методу SWOT виявляються сильні і слабкі сторони організації в області управління персоналом, а також можливості, які вона має в розпорядженні, і загрози, яких слід уникати:

Відносно зовнішнього середовища були виявлені такі можливості: наявність кращої стратегії в області персоналу і кадрової політики в порівнянні з конкурентами; вигідне місцезнаходження організації; можливість залучення більшого числа кандидатів на вакантні посади; високий рівень продуктивності праці у порівнянні з конкурентами;

висока якість продукції (послуг) за рахунок використання кваліфікованої робочої сили; сприятливий імідж організації у покупців; наявність приємних в спілкуванні, доброзичливих співробітників та ін.

До загроз слід віднести: несприятливу соціально економічну політику в країні; несприятливі демографічні зміни; погіршення системи соціального забезпечення; слабкі позиції в сфері кадрової політики в порівнянні з конкурентами; вивільнення робочих місць із-за скорочення обсягу виробництва продукції, послуг та ін.

Стосовно внутрішнього середовища були виявлені такі можливі сильні сторони: розвинена система управління персоналом; високий рівень компетентності керівників; високий рівень кваліфікації фахівців; наявність інноваційного потенціалу у персоналу; достатність фінансових ресурсів, що виділяються для служби управління персоналом; високий рівень задоволеності працею у працівників; розвинена система мотивування персоналу до трудової діяльності.

До слабких сторін внутрішнього середовища слід віднести: відставання від конкурентів в області соціального забезпечення; застарілу систему оцінки результатів праці персоналу; відсутність системи службового просування та ін.

На практиці існує 3 групи методів: соціально-психологічні, адміністративні, економічні. Дослідження причин конфліктів, образ, стресів і заходів, спрямованих на їх усунення, дозволяє мінімізувати такі випадки. Вивчення положень про підрозділи, що визначають їх функції, права і обов'язки, правил внутрішнього розпорядку, посадових інструкцій методичних вказівок до виконання робіт, робочих інструкцій дозволяє отримати уявлення про те як мотивує свій персонал керівництво і удосконалити систему заохочення персоналу.

Таким чином, можна зробити висновок, що персонал – це основний ресурс підприємства. Структура управління на підприємстві потрібна для якісного і своєчасного здійснення виробничих процесів. Управління персоналом в цілому є діяльністю вищого керівництва і фахівців відділів, спрямованою на досягнення поставлених підприємством цілей. Для ефективної роботи підприємства необхідно грамотно організувати працю працівників і робити контроль над його діяльністю. Чим більше підприємство, тим складніше управляти персоналом, і тим гостріше воно потребує правильної побудови структури управління. Організацією праці співробітників повинні займатися кваліфіковані фахівці. Вивчаючи теоретичні основи і досвід управління персоналу за кордоном, можливо добитися реальних успіхів в нашій економіці на основі ефективного управління персоналом і постійного його вдосконалення.