

## **СУЧАСНА КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

*Петренко Олександр (Запоріжжя, Україна)*

**Актуальність теми дослідження.** *Концепція* – це: а) система поглядів на ті чи інші явища, основна точка зору, керівна ідея для їх втілення; певний спосіб трактування будь-яких явищ чи процесів; б) конструктивний принцип різних видів діяльності; в) провідна, основна думка будь-якого твору, наукової праці; г) єдиний, загальний, визначаючий замисел. *Управління персоналом на підприємстві здійснюється на основі концепції, яка формується у відповідності з вимогами макро-і мікроекономічних умов, в контексті яких розвивається підприємство.*

**Мета роботи** – сформулювати основні теоретико-методологічні і практичні засади концепції управління персоналом, яка б відповідала умовам інформаційного суспільства.

**Проблемна ситуація.** В умовах інформаційного суспільства зростають вимоги до управління персоналом, спеціалістів, їх компетентностей, проблем управління людськими ресурсами, що вимагає оволодіння передовим досвідом управління, подолання кризових чинників і підвищення мотиваційних факторів, які сприяють ефективності персоналу, що сформовано в концепції управління персоналом.

### **Результат дослідження.**

*Сучасна концепція управління персоналом на підприємстві в умовах інформаційного суспільства* – це система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей, задач, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму реалізації інформаційної політики на підприємстві та упровадження механізмів інформаційно-комп'ютерних технологій як інноваційних засад просування підприємства на шляху до інтеграції, виходу підприємства на міжнародну арену. *Концепція управління персоналом на підприємстві в умовах інформаційного суспільства* включає: 1) розробку методології управління персоналом; 2) формування системи управління персоналом; 3) розробку технологій управління персоналом; 4) формування ідей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних і горизонтальних взаємозв'язків керівників і спеціалістів в процесі обґрунтування, вироблення, прийняття і реалізації управлінських рішень.

*Технологія управління персоналом* включає організацію найму, відбору, прийому персоналу, його ділової оцінки, профорієнтації і адаптації, управління діловою кар'єрою і службово-професійним просуванням працівників, мотивацію і організацію праці, управління конфліктами і стресами, забезпечення сталого (збалансованого) соціального розвитку на підприємстві, вивільнення персоналу.

*Основу концепції управління персоналом* на підприємстві складають зростаюча роль особистості працівника, формування його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідності із задачами, які стають на підприємстві в умовах інформаційного суспільства. Управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, а також керівників і спеціалістів усіх підрозділів ефективно управляти системою управління персоналом. Предметом управління персоналом на підприємстві є: процеси управління інноваціями у кадровій роботі, управління компетенціями, управління конфліктами, управління персоналом організації; управління поведінкою; управління професійною орієнтацією; управління процесом вивільнення персоналу; управління за допомогою постановки цілей; управління соціально-трудовами відносинами; управління стресами; управління трудовою адаптацією персоналу; управління трудовими ресурсами; управління соціально-професійним просуванням по службі.

*Концепція управління персоналом* пов'язана з багатьма сферами-економічними, політичними, демографічними, психологічними, соціоаксіологічними, акмеологічними, що відображено в концепції управління персоналом. Знання з управління персоналом необхідні для того, щоб озброїти сучасних керівників і спеціалістів необхідними знаннями в роботі з людьми і організації ефективної системи управління персоналом, що охоплює широке коло питань – від історії розвитку праці до оцінки її ефективності. *Управління персоналом* здійснюється за допомогою різних прийомів, сучасних методів роботи з кадрами для розкриття потенційних можливостей людини, створення умов, здатних для максимальної віддачі від виконавця в процесі трудової діяльності. Ця діяльність проявляється в – формуванні системи управління персоналом, плануванні кадрової роботи, проведенні маркетингу персоналу, визначення кадрового потенціалу і потреби організації в персоналі. Персонал як об'єкт управління, на нашу думку, визначається також сукупністю якостей людини (здоров'я, освіта, професіоналізм тощо), які впливають на результати його діяльності і відповідно на доходи. Мета управління людськими ресурсами - забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження чисельного і якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самої організації, вимогами чинного законодавства, станом ринку праці. Необхідно мати на увазі, що робота з персоналом не починається з вакансії і не закінчується прийомом на

роботу. Процес роботи з персоналом повинен бути побудований так, щоб найкоротшим шляхом приходити до бажаного результату відносно будь-якого питання або проблеми в кадровій сфері. Завдання керівника полягає в тому, щоб максимально ефективно використовувати можливості персоналу. Якими б сильними не були рішення керівників, ефект від них може бути отриманий тільки тоді, коли вони вдало втілені у справи співробітниками компанії. І це може статися тільки в разі, якщо в організації існує якісне управління людськими ресурсами. Суттю управління людськими ресурсами є робота з персоналом відповідно концепції розвитку підприємства, яка є ще недостає розробленою в сучасних умовах конкурентоспроможності та інформаційної революції. Глобалізація тягне за собою створення нових ринків, нових тварів, нові відносини, появу нових конкурентів і нові уявлення про ведення бізнесу і соціальне партнерство.

*Висновки.* У недалекому майбутньому з'явиться необхідність створення нових моделей управління персоналом для підвищення ефективності і конкурентоспроможності підприємства. Як менеджерам з персоналу, так і керівникам середньої ланки необхідно створити нову організаційну систему. Основним питанням у конкурентному середовищі є створення організаційних структур, які відштовхуються від інтересів споживачів. Людські ресурси — специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Специфіка людських ресурсів полягає в наступному: 1) люди не лише створюють, а і споживають матеріальні та духовні цінності; 2) багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; 3) науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

#### **Список літератури:**

1. Andriukaitiene, R., Voronkova, V., Kyvliuk, O., Maksimenyuk, M., Sakun, A. (2017). *Theoretical insights into expression of leadership competencies in the process of management. Problems and Perspectives in Management*, 15(1-1), p. 220-226. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(1-1\)](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(1-1)).
2. Воронкова В.Г. Місце і роль України в глобалізаційних процесах сучасності // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2009. Вип. 37. С.16-32.
3. Voronkova, V. (2016). The formation of the concept of noosphere development of modern society in the conditions of information society. *Philosophy & Cosmology Научный журнал: К: Международное философско-космологическое общество / Под ред. О.Базалука*, 16, p. 179-191. З.Старжинский, В. П., Цепкало, В. В. (2016). На пути к обществу инноваций. Минск РИВШ.
4. Воронкова, В. Г. (2015). Административная деятельность как объект саморефлексии руководителя (Адміністративна діяльність як об'єкт саморефлексії керівника) // К: «Видавництво «Гілея», Вип. 100. С.91-97.
5. Крайнік, О. М. (2015). Покращення збутової діяльності за допомогою зовнішнього інвестування на ТОВ Айс Запоріжжя / *Часопис економічних реформ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*. 2015. Вип.2. С.85-90.