**ДО ПИТАННЯ АКТУАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ**

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

***Пєркова М.В.***

Сучасна кампанія, як економічна система, в своїй діяльності використову. Різні ресурси. При цьому, саме людські ресурси, а не матеріальні, є внутрішнім джерелом та рушійною силою розвитку бізнесу. Тож, без фахового побудованої системи організації роботи та управління персоналом неможливо досягати підприємницького успіху. Основна задача управлінця – поставити задачу перед співробітникім, створити умови для її виконання та мотивувати його. Як свідчить досвід іноземних кампаній, які ефективно та активно розвиваються сьогодні, вони завжди приділяли особливу увагу кадровій політиці, цілком усвідомлюючи її важливість. Саме тому, 1,5-2% від загальної кількості співробітників – це фахівці кадрових підрозділів [1]. Ефективна кадрова політика передбачає спроможність персоналу та відповідних керівників тримати під контролем всі бізнес-процеси та проєкти кампанії шляхом формування грамотної системи управління персоналом та створення сприятливої ефективної високопродуктивної атмосфери в трудовому колективі.

 Персонал кампанії – це певна сукупність людей, при цьому кожен співробітник має власні думки та уподобання. Тому, процес управління персоналом є доволі складним, менеджер має бути фахівцем – знати та розуміти основні принципи, стратегії та методи взаємодії з персоналом. Отже, можна виокремити основні принципи управління персоналом:

- принципи підбору співробітників не лише за діловими, але і за особистісними характеристиками;

- принцип наступності поколінь (оптимальне співвіднесення досвідчених та молодих фахівців);

- принцип забезпечення кар’єрного, професійного та особистісного зростання для кожного співробітника;

- принцип балансу між довірою до людини та перевіркою результатів його роботи;

- принцип відповідності (робота має відповідати навичкам фахівця);

- принцип захисту прав (всі рішення, які стосуються робітника, мають відповідати нормативам).

В практиці управління розрізняють два поняття «управління персоналом» та «управління людськими ресурсами» [2]. Важливо розуміти що це різні категорії. Основна різниця полягає в тому, що «управління персоналом» досліджують людину як особистість з її потребами і правам приділяють вагоме значення. Також, в цьому випадку, при формуванні комерційних цілей враховують інтереси персоналу. Якщо досліджують «управління людськими ресурсами» - персонал сприймають в якості ресурсу, якій є джерелом досягнення цілей кампанії. При цьому, в такій ресурс готові інвестувати та сприяти його розвитку. З іншого боку, найбільш вагомими є саме цілі кампанії, а не співробітників.

 Отже, можна виділити базові принципи управління персоналом:

- при підборі співробітників увага приділяється не лише їх діловим якостям, але і особистісним;

- колектив формується таким чином, аби була кількісна гармонія між новими фахівцями та вже досвідченими співробітниками;

- прозора конкуренція схвалюється завдяки чому значно розвивається кадровий потенціал кампанії;

- наявні довіра до кожного співробітника, але поряд з цим працює система контролю та перевірки результатів роботи кожного;

- кампанія завжди готова до того, що хтось із співробітників не зможе працювати та з’явиться потреба в його заміні;

- для кожного співробітника передбачена можливість підвищення його професійної кваліфікації;

- вся система управління персоналом кампанії здійснюється відповідно до діючих нормативно-правових актів.

Таким чином, управління персоналом має складний та системний характер. Фахівці виділяють декілька ключових моделей управління організацією. В загальному розумінні їх поділяють на економічні, технократичні та сучасні. Економічні передбачають матеріальне стимулювання співробітників. Технократичні – акцент іде на використання різних адміністративних методів організації праці та контролю. Сучасні методики йдеться про творчість в колективі та самоменеджменті. В будь-якому випадку йдеться про одночасний вплив на співробітників та на взаємодію з ними, про формування якісного кадрового складу та його регулюванні. Тож, підхід до управління персоналом мусить бути системним з чітко визначеними вимогами. При цьому має бути присутня внутрішня конкуренція яка є складовою додаткової мотивації персоналу.

# Література.

# 1. Почему управление персоналом играет ключевую роль в организации: ответы на важные вопросы об управлении персоналом

<https://blog.agrokebety.com/pochemu-upravleniye-personalom-igrayet-klyuchevuyurol-v-organizatsii>

# 2. Кича О. HR-тренди: чому слід уникати сліпого копіювання і потрібно адаптовувати їх під власну HR-політику?

<https://e.hrliga.com/upravlenie-personalom-2022-3/hr-trendi-chomu-slid-unikati-slipogo-kopiyuvannya-i-potribno>