

*Т. О. Сазонова, к. е. н., доцент,
Л. В. Келемеш, здобувач вищої освіти,
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава*

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Організація є відкритою складною системою, яка має свої «вхід», «вихід», сукупність взаємопідпорядкованих внутрішніх зв'язків та безліч зовнішніх. Дана система є не статичною, а такою, що динамічно розвивається. Складність такої системи полягає не так у великій кількості компонентів, які її складають, як у ефективній побудові зв'язків між ними, з метою побудови саме цілісної системи. Крім того, організація – це соціальна система, яка складається із сукупності абсолютно різних індивідів (за статево-віковими, освітніми, кваліфікаційними, ціннісно-орієнтаційними характеристиками тощо). При цьому саме персонал володіє системоутворюючими якостями, які забезпечують ефективність всіх підсистем організації.

Необхідність системного підходу в контексті управління персоналом викликана тим фактом, що цілісність та результативність процесу життєдіяльності організації може бути досягнута лише у випадку узгодження діяльності, мотивації, прагнень персоналу зі стратегією, тактикою та організаційною культурою підприємства. Саме тому до управління персоналом необхідно підходити з позицій управління складними системами, адже персонал-менеджмент є комплексними поняттям (рис. 1).



Рис. 1. Елементи системи управління персоналом
Застосовуючи системний підхід до управління персоналом, неодмінно керуються основними законами системи (рис. 2).

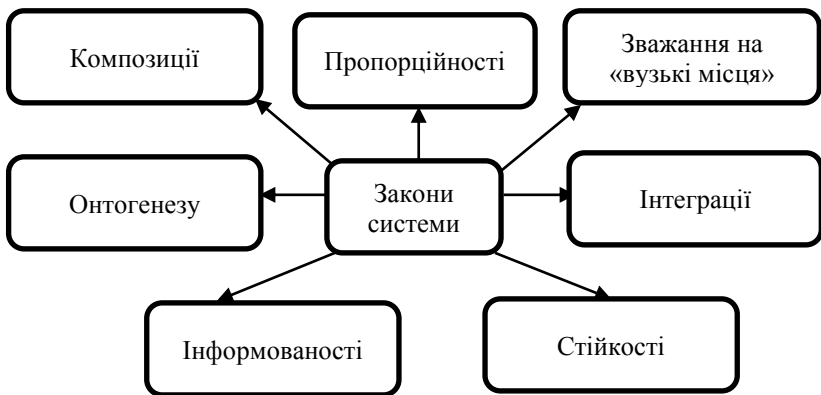


Рис. 2. Закони системи, якими керуються при системному підході до управління персоналом [1].

Основними етапами системного управління персоналом сучасного підприємства, на наш погляд, мають бути наступні:

- 1) визначення місця персоналу організації в її філософії;
- 2) формування загальної концепції управління персоналом в організації;
- 3) розчленовування системи управління персоналом на складові і детальне вивчення / планування кожної підсистеми;
- 4) проведення SWOT-аналізу системи управління персоналом організації (визначення основних факторів впливу, силу їх впливу, сильні та слабкі сторони);
- 5) встановлення відхилень наявного стану від бажаного;
- 6) виявлення причин встановлених відхилень;
- 7) підбір, встановлення методів, засобів, формування програм приведення системи до бажаного стану;
- 8) визначення необхідного ресурсного забезпечення;
- 9) складання таблиці наявних та необхідних ресурсів та пошук шляхів залучення відсутніх ресурсів;
- 10) реалізація запланованих дій;
- 11) моніторинг та контроль реалізації.

Зазначимо, що дані етапи наведені в логічній послідовності, але є циклічними. Так, динамічне середовище формує вимоги до

постійної зміни концепцій функціонування сучасних організацій, в т. ч. і концепції управління персоналом. Таким чином, починаючи фактично з другого етапу процес повторюється.

Отже, застосування системного підходу дає можливість менеджерам розкрити внутрішню основу системи управління людськими ресурсами як цілісної системи, що складається з підсистем, елементів, структури взаємозв'язків, і на основі проведеного системного дослідження на практиці сформувати ефективну систему управління персоналом організації.

Список використаних джерел:

1. Єфімова О. Системний підхід – основа управління діяльністю підприємств/ О. Єфімова // Персонал №2 – 2007. – С. 67–72.