

Наталія ПОКОТИЛЬСЬКА

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування ЗВО "ПДУ",

Юрій БІЛЯНСЬКИЙ

канд. екон. наук., асистент
кафедри менеджменту, публічного управління та адміністрування
ЗВО "ПДУ"

м. Кам'янець-Подільський

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Правильно організована робота по управлінню персоналом і ефективність його використання в підсумку виявляється в збільшенні доданої вартості підприємства і підвищенні конкурентоспроможності товарів, послуг і організації в цілому. Поняття «управління персоналом підприємства» охоплює всю сукупність організаційних заходів, спрямованих на оптимальне кількісне та якісне формування персоналу та повне використання його можливостей у процесі діяльності підприємств (політика відбору та прийому працівників, розвиток кар'єри, мотивація, звільнення, вихід на пенсію, лідерство у колективі, підготовка та перепідготовка працівників, управління конфліктами і т. ін.). Головна мета системи управління персоналом – забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, а також досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу. Наведене формулювання мети управління персоналом відображає переважно позиції адміністрації щодо діяльності в цьому напрямку. Але відомо, що для того, щоб якась справа була здійснена, вона має бути сприйнята всіма учасниками, стати зрозумілою і важливою для кожного з них. В нашому випадку діяльність у сфері управління персоналом має постійно співвідноситися як із потребами організації, так і життєвими цільовими орієнтирами працівників. Серед останніх найважливішими є потреби у нормальних умовах праці (безпека праці, забезпечення соціальної інфраструктури, комфортний соціально-психологічний клімат, соціально-

правова захищеність тощо), а також адекватна оплата праці, можливості реалізувати особисті цілі, зробити кар'єру і т. ін. Якщо ці цілі не співвіднесені, то в організаційному середовищі можуть виникнути протиріччя і навіть конфлікти, руйнується професійне ядро організації. Всебічне стимулювання працівників, створення сприятливих умов праці, розвиток в кожному працівникові партнерського ставлення до організації сприяє об'єднанню їх навколо головної ідеї, яку вирішує організація, формуванню в колективі атмосфери діловитості, взаємопідтримки та взаємодопомоги, спрямованості на загальну діяльність [1].

Отже, управління персоналом сучасних підприємств можна визначити як сукупність заходів, спрямованих на оптимальне кількісне і якісне формування їх кадрового складу, організацію його професійного і соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності та повне й ефективне використання його можливостей у процесі діяльності цих підприємств.

Управління персоналом – це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є людина, що входить у певні соціальні групи [1].

Головними напрямками діяльності у сфері управління персоналом підприємства чи його складовими, є: – визначення потреби у персоналі (планування кількісної та якісної потреби у персоналі, вибір методів розрахунку кількості потреби у персоналі); – відбір персоналу (аналіз джерел відбору персоналу, встановлення зв'язків із зовнішніми організаціями, ділова оцінка кадрів під час відбору); – розстановка персоналу (поточна періодична оцінка кадрів, цілеспрямоване переміщення кадрів); – розвиток персоналу (адаптація, навчання, службове та професійне просування, вивільнення працівників); – підтримка комфортного соціально-психологічного клімату (регулювання стосунків керівника та колективу, трудових взаємостосунків, зниження рівня конфліктності у колективі); – вплив на мотивацію поведінки (адекватна оплата, створення творчої атмосфери, підтримка кар'єри, виховання «корпоративного духу»); – управління безпекою персоналу (створення нормальних умов праці, охорона праці, запровадження навчаючих програм,

спрямованих на формування у працівників безпечних дій, забезпечення соціальної інфраструктури); – правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом (правове регулювання трудових взаємостосунків, облік та статистика персоналу, інформування колективу) [2, с. 94].

Отже, управління персоналом – це «сукупність механізмів, принципів, форм і методів взаємодії при формуванні, розвитку та діяльності персоналу організації, що реалізується як ряд взаємопов'язаних напрямків та видів діяльності» [4]. В.М. Данилюк, В.М. Петюк та С.О. Цинбалюк вважають, що управління персоналом – це «частина функціональної сфери кадрового господарства як основного механізму організації». Сукупністю впливів на організаційну поведінку людей, спрямованих на активізацію ще невикористаних професійних і духовних можливостей для розв'язання поставлених завдань, визначає управління персоналом Т.Г. Александрова [1].

Л.Б. Пошелюжна вважає, що система управління персоналом, яка склалась на провідних вітчизняних підприємствах, включає наступні підсистеми: аналіз та планування персоналу, підбір та наймання персоналу, оцінювання персоналу, організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу, атестація і ротація кадрів, мотивація персоналу, облік співробітників підприємства, організація трудових відносин на підприємстві, створення умов праці, соціальний розвиток та соціальне партнерство, правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом.

У наш час послідовно затверджується новий погляд на кадри або персонал сучасного підприємства як на один із її ключових ресурсів. Він відображає реальне підвищення ролі людського фактора в діяльності організації, зростання залежності цієї діяльності від якості, мотивації та характеру використання персоналу в цілому і кожного працівника окремо. Вкладення у людські ресурси та кадрову роботу розглядається як довгостроковий фактор конкурентоздатності та успішного функціонування сучасного підприємства. Цією обставиною пояснюється особлива увага до розробки проблем управління персоналом та практичного втілення його сучасних форм. Основу концепції

управління персоналом організації в сучасних умовах становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, уміння їх формувати і направляти у відповідність до завдань, які вирішує організація. На сьогоднішній день основним фактором конкурентоспроможності підприємницької структури, її життєздатності і процвітання є якість персоналу і його ставлення до праці, тобто рівень професіоналізму і творчості працівників. Саме персонал відіграє вирішальну роль у процвітанні, коли матеріальні ресурси достатні і загальнодоступні, а технологія і методи управління ними не становлять особливо складної системи. Вирішальне значення персонал має і в ситуації нестабільності, кризових явищ. Професіоналізм, прогностичні якості, інтуїція працівника в умовах хиткого зовнішнього середовища визначають цінність і результативність прийнятих рішень. У той же час освічений персонал, творча особистість володіє, як правило, високим рівнем самооцінки, вимагає від керівників шанобливого ставлення до себе, не допускає дискримінації, відчуває себе з керівництвом відносно «на рівних». Керувати такими працівниками старими методами, бачачи в людях тільки виконавців керівної волі, а не з огляду на їх унікальність, вже неможливо [3]. Таким чином, сьогодні, коли усі ресурси майже однаково доступні, ефективність системи управління основним ресурсом – персоналом – це шлях формування стійкої конкурентної позиції підприємства.

Список використаних джерел

1. Сотнікова І. М. Оцінювально-аналітичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*: зб. наук. праць. К.: КНУБА, 2018. Вип. 36. Ч. 2. С. 135–14.
2. Артюшина О. Л. Управління персоналом акціонерних товариств торгівлі : автор. дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / Київ, 2009. 20 с.
3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підруч. К.: Професіонал, 2006. 512 с.