

Олексій КАШПІРСЬКИЙ

здобувач вищої освіти ОС «Магістр»

спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Чикуркова А. Д.**,

д-р екон. наук, професор,

завідувач кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування

ЗВО «ПДУ»,

м. Кам'янець-Подільський

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ: ПОНЯТТЯ, ЕТАПИ І ЧИННИКИ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ

Управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, спрямована на розроблення концепції, стратегій кадрової політики та методів управління людськими ресурсами [1, с. 14].

Управління персоналом є важливим і безперервним процесом на кожному підприємстві. Не можна повною мірою виконати певні завдання з управління людьми та вважати їх достатніми. Управління персоналом на підприємстві повинно здійснюватися постійно.

Відповідно до зазначених засад управління персоналом основними етапами цього процесу, на нашу думку, є:

- планування персоналу; головна мета – забезпечення потреб підприємства в людських (кадрових) ресурсах;
- залучення персоналу та створення бази потенційних кадрів;
- відбір кадрів, у процесі якого здійснюється оцінка кандидатів і відбираються кращі претенденти;
- визначення розміру заробітної плати та можливих пільг для працівників з метою мотивації кадрів;
- професійна орієнтація та адаптація з метою швидкого залучення нових працівників до підприємства;

- навчання персоналу;
- оцінка діяльності працівників;
- ротація кадрів з метою найбільш раціонального використання їх потенціалу;
- підготовка резерву керівних кадрів.

Управління персоналом є складним процесом і важливим компонентом управління організацією як системою. Складним воно є тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів в управлінні [2, с. 214-216].

Зважаючи на необхідність безперервного комплексного управління персоналом, існує об'єктивна необхідність формування системи управління персоналом – упорядкованої сукупності взаємопов'язаних елементів, що відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але спрямовані на досягнення загальної мети підприємства (отримання прибутку). Система управління персоналом організаційно закріплює певні функції за працівниками, а також регламентує потоки інформації в системі управління підприємством [3, с. 103-105].

Система управління людськими ресурсами постійно розвивається й удосконалюється. На кожному етапі розвитку суспільства це повинно відбуватися згідно з вимогами розвитку продуктивних сил і за відповідних коректив. Система управління персоналом забезпечує ефективність роботи на підприємстві людських ресурсів і здійснює усунення недоліків, які виникають у процесі роботи. Чинники, що впливають на формування цієї системи, наведено на рис. 1.

Як видно з його аналізу, у процесі формування системи управління персоналом підприємства слід ураховувати як зовнішні, так і внутрішні чинники.

До зовнішніх відносяться: ситуація на ринку праці (дефіцитна або надлишкова), вимоги трудового законодавства, кон'юнктура. Відповідно до внутрішніх належать: цілі підприємства, напрям діяльності підприємства, склад

персоналу (сукупність людей, об'єднаних за формальними або суттєвими ознаками), організаційна культура (сукупність норм, цінностей, якими керуються члени організації), особливості кадрового менеджменту (кадрова політика підприємства), перспективи розвитку (як кар'єри, так і підприємства в цілому), розмір підприємства [4].



Рис. 1. Чинники, що впливають на формування системи управління персоналом
Джерело: власна розробка на основі [3]

Система управління персоналом покликана забезпечити кадрами підприємство, організувати їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток. У рамках цієї системи цілями управління персоналом є:

- формування висококваліфікованого, відповідального персоналу, який слугує вагомим інструментом для функціонування підприємства на достатньо високому економічному рівні;

- забезпечення соціальної ефективності колективу, до якої належать так звані соціальні пакети, що останнім часом набувають широкого застосування на підприємствах України, як засіб мотивації та залучення персоналу.

Наведені цілі будуть досягнуті лише тоді, коли керівництво підприємства розглядатиме персонал як засіб до забезпечення його ефективності та як один із найважливіших чинників виробництва, необхідних для функціонування підприємства [5].

Список використаних джерел

1. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. ; [за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха]. К. : КНЕУ, 2004. 398 с.
2. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навч. пос. К.:ЦУЛ. 2007. 265с.
3. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: [навч. посібник] / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. К.: Кондор. 2003. 224 с.
4. Chykurkova A., Hrei Yu. Improvement of the personnel management as a component of the motivational mechanism for managing the development of agricultural enterprises. Modern Science — Moderní věda. Praha. Česká republika, Nemoros. 2021. № 5. P. 38-49.
<https://drive.google.com/file/d/1SNr3mUXoypl8sRzkdiwpY-v-mnBggPj/view>
5. Чикуркова А.Д. Application of a motivational mechanism for stimulating personnel in agricultural enterprises in terms of digitalization of the economy. Актуальні проблеми управління та адміністрування: теоретичні і практичні аспекти: матеріали VII Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції науковців та здобувачів вищої освіти. 6 травня 2022 р. Кам'янець-Подільський, 2022. С 7-10. https://www.pdatu.edu.ua/images/public-info/publicdiscuss/zb_conf_06052022meneg.pdf
6. Чикуркова А.Д., Ясінецька І.А., Фурман Д.Г. Система управління персоналом підприємств: передумови формування, сучасні тенденції розвитку і перспективи. Кам.-Под.: ЗВО «ПДУ», 2023. 321 с.
<http://188.190.43.194:7980/jspui/handle/123456789/10878>