

**Вероніка ФЕДОРИШИНА**

Здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»

спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Славіна Н.А.**,

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

м. Кам'янець-Подільський

## **СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ОСНОВНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ**

Ефективна діяльність підприємства неможлива без якісно налагодженої системи управління персоналом. Це зумовлено тим, що ринкові умови господарювання характеризуються невизначеністю, динамічністю, ризикованістю.

Проблеми управління персоналом як одного з найважливіших напрямів роботи підприємств постійно привертають увагу вчених. Серед вітчизняних науковців ці питання досліджували С.І. Бандура, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, А. М. Колот, І .Д. Крижко, О.В. Крушельницька, Н.Д. Лук'янченко, В. М. Нижник, І. Л. Петрова, М. В. Семікіна, Г. В. Щекін та інші.

Система управління персоналом підприємства – це сукупність елементів, які взаємопов'язані між собою, цілковите використання яких забезпечить ефективне управління персоналом. Ефективність управління персоналом залежить від ефективності механізмів та методів, за допомогою яких буде здійснюватися процес управління персоналом [1, с. 90].

Методи управління персоналом – це способи здійснення управлінських дій на персонал для досягнення цілей управління організацією. Менеджмент розглядає методи управління як сукупність різноманітних способів і прийомів, використовуваних управлінським апаратом підприємства, фірми для активізації ініціативи і творчості всього персоналу в процесі практичної діяльності і для задоволення їх життєвих потреб [1, с. 174].

Система управління персоналом є реалізатором функцій управління персоналом та являє собою сукупність ув'язаних, погоджених методів й засобів управління персоналом підприємства, які покликані упорядкувати, організувати й направити діяльність персоналу на досягнення мети. Система управління персоналом передбачає формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних й горизонтальних функціональних взаємозв'язків керівників й спеціалістів у процесі обґрунтування, розробки, прийняття й реалізації управлінських рішень. Головною метою системи управління персоналом є кадрове забезпечення підприємства, ефективне використання кадрів, а також їх професійний й соціальний розвиток.

Розробка й впровадження системи управління персоналом на підприємстві припускає існування сформульованої місії підприємства, на підставі якої зафіксовані його цілі й цінності. Також необхідний єдиний корпоративний стандарт робочої поведінки персоналу (кодекс корпоративної поведінки), завдяки якому будуть досягатися поставлені цілі з одночасним прямуванням цінностям або іншими словами, необхідна філософія управління кадрами, яка інтегрована у філософію підприємства. Варто визначити, що система управління персоналом базується на основі таких принципів [2, с. 211]: демократичного централізму, науковості, плановості, єдності розпорядництва, першої особи, поєднання єдиноначальності та колегіальності тощо.

Можна визначити наступні методи управління персоналом на підприємстві:

1. Метод декомпозиції кадрів. Припустимо, систему управління персоналом можна поділити на підсистеми і на функції, функції – на процедури, процедури – на операції. Коли відбувся поділ компонентів, потрібно відновити систему управління персоналом в одне ціле, узагальнити те, що було розділено. Це допомагає налагодити роботу працівників.

2. Метод порівнянь дає можливість порівняти ту систему управління персоналом, яка є, з аналоговою системою провідної організації, з тим станом, що є на даному етапі або з минулим періодом.

3. Метод структуризації цілей передбачає кількісне та якісне підтвердження цілей організації в загальному вигляді і цілей системи управління персоналом відповідно до цілей організації.

4. Нормативний метод полягає у використанні системи нормативів, за якого визначаються склад і зміст функцій з управління персоналом.

5. Параметричний метод передбачає визначення функціональних зв'язків між параметрами частин виробничої системи і системи управління персоналом для знаходження ступені їхньої подібності.

6. Метод функціонально-вартісного аналізу передбачає вибір найкращої системи управління персоналом, яка передбачає зменшення витрат і збільшення ефективності.

Таким чином, можна визначити, що система управління персоналом дозволяє підприємству чітко реагувати на події у зовнішньому середовищі, обирати такі варіанти поведінки, які б узгоджували його економічні процеси з вимогами господарського механізму країни. Від злагодженої роботи системи управління персоналом з іншими функціональними підсистемами, грамотної реалізації кадрової політики та процесу кадрового забезпечення залежить успішна діяльність підприємства.

Проаналізувавши основні методи управління персоналом, важливо розуміти і розглядати управління персоналом як цілу технологію, оскільки вона є однією з ключових напрямів, за допомогою яких буде досягнуто цілі підприємства.

#### **Список використаних джерел**

1. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2006. 398 с.

2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2003. 296 с.

3. Лаврук О.С., Славіна Н.А. Методичні підходи до розробки і реалізації управлінських рішень у системі управління колективом підприємства. *Агросвіт*. 2018. №5. С.42-49.