

**Беліцький Ігор,**

Студент 1 курсу ОС "Магістр"  
спеціальності 073 «Менеджмент»

Науковий керівник : **Покотильська Н.В.,**

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та адміністрування,

Подільський державний аграрно-технічний університет,  
м. Кам'янець – Подільський

## **СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Результативність діяльності підприємства залежить від рівня професіоналізму співробітників, їх високої продуктивності праці та своєчасного виконання робіт. Система управління персоналом є складним об'єктом управління внаслідок того, що кожний співробітник, вступаючи у виробничі відносини, має свої унікальні, притаманні лише йому особливості. У ринкових умовах від рівня використаних умінь, знань і навичок персоналу залежить розвиток усього підприємства. З цієї причини персонал слід розглядати як основну складову ефективного виробництва.

Система управління персоналом – важливий напрям стратегії розвитку сучасного аграрного підприємства, тому що роль персоналу постійно зростає. Під системою управління персоналом розуміється діяльність підприємства, а також сукупність робочих завдань, методів управління, що застосовуються в роботі й спрямовані на зростання продуктивності праці персоналу та якості управління [1].

Персонал – поняття, властиве для західного менеджменту середини ХХ ст. У тогочасному розумінні персонал – це працівники виробничих підприємств, зайнятих у процесі матеріального виробництва з великою часткою фізичної праці. Вони запроваджували в життя рішення керівників, виконували поставлені перед ними виробничі завдання і дотримувалися правил і норм, які

встановлювалися зверху. Наголос в управлінні персоналом робився на виконавчій дисципліні, дотриманні норм виробітку за кількісними і якісними показниками, матеріальному заохоченні, вихованні лояльності.

Сучасне управління персоналом [2] полягає у забезпеченні ефективного управління персоналом на підприємстві, що є вигідним для особистості, суспільства й бізнесу. Концепція управління персоналом надає можливість реалізовувати, узагальнювати питання адаптації індивіда до зовнішніх умов, урахувати особистісний чинник у побудові системи управління персоналом.

Сьогодні від ефективності управління персоналом залежить успіх та виживання підприємства.

Досліджувані управлінські поняття відображають еволюційний розвиток управлінської думки в суспільстві й зображують його зростаючі потреби до персоналу. Удосконалення системи управління персоналом означає покращення якості роботи кожного співробітника на підприємстві, щоб він зміг досягти більш високого культурного й економічного рівня розвитку.

Проаналізувавши різні точки зору на визначення структури системи управління персоналом, виявлено підходи, що по-різному трактують склад та її структуру:

1. Усі елементи системи управління персоналом розподіляються на такі блоки: кадрове планування, відбір і набір персоналу; навчання, кар'єрний менеджмент; технології раціонального використання персоналу, що містять технології мотивації, стимулювання й оцінки персоналу, форми нормування праці.

2. Система управління персоналом розглядається на двох рівнях управління. Горизонтальне керівництво торкається організаційних питань у цілому, управління виробничими та функціональними підрозділами. Управління ж на лінійному рівні охоплює сфери кадрового планування й маркетингу персоналу; наймання й обліку персоналу; підсистему трудових відносин; розвиток персоналу; мотивацію; соціальний розвиток; організаційну структуру; внутрішньокорпоративну культуру, підсистему юридичних послуг.

3. Третій підхід ґрунтується на розгляді системи управління персоналом з організаційної точки зору, тобто система управління персоналом – це сукупність організаційних структур, що виконують функції управління персоналом: керівник, відділ по роботі з персоналом та інші структури.

4. Роль системи управління персоналом на підприємстві зводиться до визначення аспектів: набір виконуваних функцій відділу по роботі з персоналом або менеджера; визначення напрямку діяльності підприємства; участь в ухваленні рішень загального організаційного характеру представників системи управління персоналом.

5. Система управління персоналом розуміється як цикл взаємозалежних процесів [3], що управляються представниками керівництва підприємства, відділом по роботі з персоналом чи конкретним менеджером (менеджерами).

Ефективність системи управління персоналом залежить від високопродуктивної діяльності персоналу, його ефективного використання для досягнення кінцевих цілей підприємства. Управління персоналом у діяльності підприємств, зокрема у професійній сфері, має велике практичне значення. Зростає роль персоналу як виробничого чинника, поступово ускладнюються функції керівників та методи, за допомогою яких здійснюється управління і вплив на персонал.

В управлінні застосовуються різноманітні способи, підходи та прийоми, які упорядковують, спрямовують та ефективно організують виконання притаманних управлінню персоналом функцій, процедур і операцій, необхідних для здійснення впливу на співробітників. У сукупності способи здійснення управлінської діяльності постають як методи управління персоналом.

У загальноприйнятому розумінні під методами управління персоналом розуміють способи цілеспрямованого впливу керівництва підприємства на процес управління персоналом для досягнення поставлених у процесі аграрного виробництва цілей [4].

Сучасне управління персоналом орієнтується на досягненні основних цілей підприємства та враховує такі аспекти: довгостроковий розвиток

підприємства; забезпечення ринкової незалежності; отримання прибутку; самофінансування розвитку підприємства; збереження фінансової рівноваги; закріплення досягнутого.

При цьому основні проблеми, що виникають при управлінні персоналом – це залучення й утримання висококваліфікованого персоналу, збереження сприятливих стосунків у колективі та ін. На будь-якому підприємстві існує власна технологія управління, вибір якої залежить від загальної стратегії розвитку підприємства і визначає шляхи підвищення ефективності управління. У різних підприємствах характерне одночасне співіснування багатьох методів управління. При всьому їх розмаїтті підприємства прагнуть у своїй виробничій діяльності використовувати найефективніші з них. Щоб визначити, який метод буде ефективним для конкретного підприємства, важливо дослідити існуючі тенденції в управлінні, виокремити з них негативні тенденції та визначити способи впливу на них (методи).

### **Список використаних джерел**

1. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Менеджмент і адміністрування» (Модуль 2. «Менеджмент») для студентів навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів за галуззю знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент». Подільський державний аграрно-технічний університет: Покотильська Н.В., Деренко О.М. Кам'янець-Подільський, 2013. 91 с.
2. Кузьмін О. Є. Сучасний менеджмент : [ навч.-прикл. посібник]. Л., 1995. 566 с.
3. Управління персоналом : навч. посібник / М. Д. Виноградський, С. В. Виноградська, О. М. Шканова. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
4. Оцінка персоналу: метод 360 градусів або кругова оцінка персоналу URL:<http://www.nsk.erabota.ru>. (дата звернення 09.05.2019).