Нільсен Оксана
Здобувач вищої освіти 2 СТН курсу
спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**
канд.екон.наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Досягнення стратегічних цілей підприємства, успішне вирішення оперативних завдань, можливе лише при компетентному управлінні персоналом підприємства. Управління персоналом носить, безперечно, системний характер і являє собою елемент з управлінського процесу.

Слушно вважати, що управління персоналом - це сукупність методів, принципів та засобів впливу на персонал, які сприяють максимальному використанню інтелектуальних та фізичних здібностей працівників при виконанні трудових функції.

Варто відзначити той факт, що управління персоналом є досить багатоаспектною і складною функцією, що обумовлюється тим, що кожен учасник трудового колективу підприємства має свої індивідуально допустимі трудові можливості, менталітет, компетенцію, риси характеру.Усвідомлення сучасної ролі управління персоналом та його специфіки потребує розуміння специфіки персоналу організації, його відмінностей від інших ресурсів;першопричин, що зумовлюють підвищення ролі персоналу у функціонуванні сучасної економіки.

Принципова відмінність персоналу від інших ресурсів організації полягає в тому, що працівник наділений свідомістю, поєднує в собі тілесне, духовне, інтелектуальне, емоційне начало, є неповторною особистістю[1]. Справді, кожна людина індивідуальна по-своєму, вона наділена притаманними їй

рисами, волею, має особисті інтереси, потреби, цілі, по-різному реагує на вплив зовнішнього середовища. До того ж трудова діяльність відбувається в умовах складної взаємодії індивідуальних, групових і колективних інтересів і цілей [2, с. 31].Позитивними характеристиками персоналу як ресурсу праці є здатність до постійного самовдосконалення і розвитку, унікальність кожної людини, що створює неповторну організаційну культуру, можливість тривалих партнерських відносин організації і працівника на ґрунті спільних інтересів.

Основними цілями системи управління персоналом підприємства є:підвищення ефективності виробництва та праці, що сприяє максимізації прибутку;зміцнення конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах;забезпечення високої соціальної ефективності діяльності колективу [3].

Для забезпечення механізму конкурентоспроможності управління персоналом, що формується в сучасних умовах економіки, необхідно на підприємстві поступово забезпечити:демократичний підхід до підбору персоналу;розвиток всіх категорій персоналу підприємства;створення резерву персоналу без формального підходу;створення системи стимулювання безперервного навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників;оцінку персоналу, використовуючи тісний зв’язок з посадовим ростом та матеріальною і нематеріальною винагородою [4, с. 102].Безумовно, стратегія управління персоналом, спрямована на підтримку конкурентних переваг підприємства та визначає напрямки робіт, їх зміст, час виконання і показники оцінки ефективності реалізації[5].

Стратегія управління персоналом на підприємствах має такі особливості:перш за все, це її довгостроковий характер, тобто вона націлена на розробку і зміну психологічних установок, структури та мотивації персоналу, всієї системи управління персоналом або її окремих елементів, що потребує тривалого часу;наступною особливістю є зв'язок із стратегією підприємства загалом, враховує чинники зовнішнього та внутрішнього середовища, оскільки їх зміна призводить до зміни або коригування стратегії підприємства та потребує своєчасних змін структури та чисельності персоналу, підвищення

його навичок і кваліфікації, методів та стилю управління [6, с. 214].

На думку вітчизняних вчених, загалом система управління персоналом є складовою частиною загальної стратегії підприємства та виступає одним з інструментів реалізації місії та поставлених цілей підприємства.

Основний механізм, який поєднує готовність людини до діяльності з безпосереднім виявом цієї готовності – творчою, інноваційною, успішною працею, є мотивація персоналу. Мотивований працівник зацікавлений виконувати завдання організації й у такий спосіб задовольняти свої потреби, свідомо вибираючи певний тип поведінки. Дієвим механізмом узгодження очікувань працівника та підприємства є обмін результатів праці на винагороди, які надає підприємство, та зіставлення результатів і винагород.

Залежно від рівня мотивованості працівників їхні потенційні можливості як уособлення нагромаджених знань, умінь, навичок, здатностей, фізичних даних тощо можуть використовуватися з різною віддачою. Справді, якщо працівник не має належних мотивів до праці, то якою б не була його компетентність, це не матиме особливого значення для результативності трудової діяльності. Наявність на підприємстві власної системи мотивування персоналу, здатної реагувати на мінливі умови ведення бізнесу, є одним з ресурсів підвищення конкурентоспроможності та забезпечення стійкого розвитку.

Отже, неможливо ефективно управляти підприємством, досягати поставлених цілей, забезпечувати високий рівень конкурентоспроможності без розроблення дієвого мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою працівників. Лише завдяки формуванню конкурентоспроможного компенсаційного пакета, забезпеченню справедливої оплати праці та гідного її рівня, створенню належних умов праці, атмосфери поваги і довіри з урахуванням індивідуальних потреб кожного працівника можна очікувати на високу трудову віддачу і лояльність до підприємства та, відповідно, на високі результати праці. На підприємстві доцільно розробляти заходи, які допоможуть отримати інформацію щодо психологічного клімату в колективі, ступеня

задоволеності кожного працівника роботою, рівнем заробітної плати, умовами праці, відпочинком.Саме такі заходи дозволяють виявити співробітників з високим потенціалом, перспективами, що сприятиме кар'єрному зросту, зацікавленості працюючих у підвищенні продуктивності праці, допоможе вирішити психологічні проблеми у колективі.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С., Ковальчук В.Г.Управління емоційним станом і згуртованістю колективу. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 22. 2014. С. 201-205.

2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2012. 337 с.

3. Лаврук О.С., Лаврук В.В. Методичні підходи до формування та реалізації системи управління персоналом органів публічного управління. Електронне фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток», 2018. № 9. URL:http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9_2018/22.pdf

4. ОстроверховВ.М. Підвищення конкурентоспроможності управління персоналом як напрям інноваційної діяльності підприємства. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал. Тернопіль: Економічна думка, 2014. Випуск 19. С. 100-110.

5. Лаврук О.С. Формування ринку праці молоді. Економіка АПК. 2001. №7. С. 100-103.

6. Романюк Л.М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом. Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 210-218.