

**Молдован Вадим,**  
Здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»  
спеціальності «Менеджмент»  
Науковий керівник: **Покотильська Н.В.**  
канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та адміністрування  
Подільський державний аграрно-технічний  
університет,  
м.Кам'янець-Подільський

## **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Дослідження сутності поняття “персонал” в історичному ракурсі показало, що з розвитком цивілізації людині-працівнику присвоювались різні характеристики, від частини капіталу – робочої сили до активного об’єкта саморозвитку і інвестування. Сучасні наукові підходи до тлумачення сутності поняття “персонал” відзначаються плюралізмом розуміння.

Отже, персонал – це складова ресурсного потенціалу, яка характеризує людину-працівника з точки зору його кваліфікації, індивідуально-особистісних характеристик, функціонального призначення, якісних ознак (рівня освіти, досвіду, стану), які враховуються при організації і веденні фінансово-господарської діяльності суб’єкта господарювання [1].

Управління персоналом - це сукупність принципів, методів та засобів цілеспрямованого впливу на персонал, що забезпечують максимальне використання їх інтелектуальних і фізичних здібностей при виконанні трудових функцій для досягнення цілей підприємства.

Управління персоналом як складова загальної системи менеджменту підприємства, є процесом системно-організованого, цілеспрямованого впливу керівників різних рівнів на персонал підприємства на основі забезпечення їх раціонального формування, використання і відтворення з метою зростання

продуктивності праці та ефективності діяльності суб'єкта господарювання [2].

У системі управління персоналом виділяються суб'єкт і об'єкт. Під суб'єктом (керуючий елемент) розуміється носій функції управління персоналом, тобто сукупність органів і працівників, що реалізують функції управління персоналом. Суб'єкт управління персоналом - це той, від кого залежить якість прийняття управлінських рішень, а, отже, наступний результат діяльності працівника, підрозділу і всього підприємства в цілому.

Суб'єкт управління персоналом - це той, хто володіє функціями управління персоналом; займає активне положення по відношенню до об'єкту управління; має для цього необхідні можливості. Суб'єкти управління персоналом можна поділити на внутрішні і зовнішні.

Внутрішніми суб'єктами управління персоналом є: функціональний апарат, керуючий процесами підготовки, прийому, адаптації, переміщення виробничих кадрів тощо; лінійний управлінський персонал, який здійснює керівництво підлеглими підрозділами та колективами; різні робочі, профспілкові та інші громадські організації, що виконують ряд функцій по згуртуванню колективу, виховання його членів, розвитку їх творчої активності; неформальні лідери, наявні в колективі.

До зовнішніх суб'єктів діяльності з управління персоналом відносяться: держава і його органи, які приймають закони, що регулюють сферу трудових відносин; асоціації підприємців, які розробляють рекомендації в галузі управління, в тому числі управління персоналом; організації, що займаються питаннями праці, і насамперед профспілки; власники підприємств, нерідко встановлюють особливі правила в галузі управління персоналом.

Об'єкт (керований елемент, тобто те, що вивчається) - це основні компоненти системи управління персоналом: підбір, розстановка, оцінка, стимулювання і т. д. [3].

Методи управління персоналом підприємства поділяються на три групи: адміністративні (формування структури управління персоналом; підбір і відбір персоналу, правове регулювання та ін.); економічні (матеріальне стимулювання

і встановлення матеріальних дотацій; встановлення економічних норм та нормативів, участь в прибутках і капіталі та інші); соціально-психологічні (соціально-психологічний аналіз колективу працівників; моральне стимулювання персоналу, задоволення культурних та духовних потреб персоналу і ін.). За їх допомогою виробляються способи впливу на колективи і окремих працівників для здійснення їх діяльності.

Істотно змінилися завдання кадрових служб: участь у формуванні стратегії бізнесу й організаційних змін; надання допомоги лінійному керівництву; професіоналізація сфери управління персоналом і скорочення у ній ролі технічних виконавців; участь у формуванні і реалізації політики соціального партнерства; робота по всебічному розвитку персоналу [4].

У багатьох випадках на великих підприємствах служби управління персоналом очолюють керівники, які займають другі місця в управлінській ієрархії, або директор з управління персоналом (HR-директор). Функції HR-директора в сучасних умовах значно відрізняються від звичних функцій начальника відділу кадрів, тобто він входить в керівництво підприємства (рада директорів, правління тощо) і бере участь у розробленні планів розвитку підприємства, вносить пропозиції щодо оптимізації організаційної структури підприємства, що дає оцінку діям керівництва компанії з точки зору служби з управління персоналом. Словосполучення "директор з управління персоналом", або "HR-директор", увійшло в лексикон вітчизняних управлінців на початку 1990-х після появи на нашому ринку великої кількості західних компаній.

Менеджер по персоналу виступає в ролі захисника інтересів працівників, радника з проблем відносин між працівниками, координатора взаємодії персоналу, профспілок і адміністрації.

Розглянемо найважливіші етапи процесу управління персоналом підприємства виходячи з основних функцій служби управління персоналом: кадрове планування; підбір і відбір персоналу; адаптація персоналу; розвиток персоналу підприємства; оцінка персоналу підприємства; управління конфліктами на підприємстві; кадрове діловодство.

Успіх управління персоналом визначається двома основними чинниками: здатністю підприємства чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для досягнення його стратегії, і можливістю застосовувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку. Обидва завдання однаково важливі й складні, особливо в умовах ринкової трансформації економіки [5].

Найважливішими особливостями сучасного процесу вдосконалення управління персоналом є: розширення повноважень виконавців на місцях і зміна форми контролю; спільне прийняття господарських рішень і створення атмосфери довіри на підприємстві; розвиток механізмів планування кар'єри для ключових працівників; комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства; створення корпоративної культури інноваційного типу.

### **Список використаної літератури**

1. Виноградський М.Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шканова О.М. Управління персоналом: навч. посіб. К.: Центр навч. літ-ри, 2006. 504 с.
2. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Суми: Університетська книга, 2004. 592 с.
3. Мартиненко М. М. Основи менеджменту: підруч. К.: Каравела. 2005. 496 с.
4. Якубів Р. Д. Ефективність управління персоналом в сільськогосподарських підприємствах: суть, тенденції і напрями підвищення. Дніпропетровськ: «Герда», 2013. Т. 4. 325 с.
5. Radchenko, O., Semenushina, N., Sadovska, I., Nahirska, K., Pokotylska, N. Foresight Development Strategy of the Financial Capacity: Comparative Study of the Ukrainian Agricultural Sector. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*. 2020. 31(2). P. 178-187. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.2.24340>.