

Олександр ГУЖА,
здобувач вищої освіти 2 курсу ОС «Магістр» спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **М.О. Орликовський,**
канд. екон. наук, доц.,
Поліський національний університет
м. Житомир,
alexandrguzha@gmail.com.

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Для того, щоб успішно функціонувати в умовах жорсткої конкуренції підприємству необхідно розробляти оптимальну кадрову систему управління, адже персонал є одним із базових факторів розвитку суб'єкта господарювання. Виокремлено наступні проблемні питання при побудові механізму управління персоналом: ігнорування підприємствами сучасних підходів у сфері роботи з персоналом, а саме відсутність стратегії управління персоналом яка б відповідала цілям діяльності підприємства, неопрацьованість питань організаційних умов впровадження нових підходів у роботі з персоналом.

Існує декілька основних напрямків удосконалення системи управління підприємством:

- удосконалення організаційної структури управління підприємством (потрібно встановити оптимальну чисельність та структуру управлінського апарату підприємства, а також чисельність працівників виробничих підрозділів та відділів згідно з діючими нормами, нормативами та реальними потребами товариства);
- оптимізація організації менеджменту і бізнес-процесів через поліпшення системи планування, обліку і контролю за основними показниками діяльності підприємства;
- удосконалення управління виробничими ресурсами і запасами;
- підвищення ефективності управління інноваційними процесами на підприємстві, поліпшення якості вироблюваної продукції [1].

Система управління персоналом підприємства повинна забезпечувати оптимальний баланс процесів прибуття і звільнення, тобто оновлення кількісного

складу персоналу; розвиток якісного складу персоналу відповідно до потреб самої організації. Кадровий потік зустрічається в межах будь-якого підприємства. Але чим більший цей потік, тим більше це свідчить про те, що персонал не задоволений чи то умовами праці, чи то заробітною платою. Кожен працівник, який влаштовується на роботу, в перші тижні праці на підприємстві проходить процес адаптації. І протягом цього часу, така людина не може працювати високоефективно, вона потребує ознайомлення з колективом, з робочим місцем, виробничим процесом. Такому працівнику обов'язково призначається умовний наставник, який використовуючи свій власний робочий час, передасть навиків і вмінь новоприйнятому працівнику. З цього випливає, що за цей час адаптації так званий «новачок» і повчальник не зможуть приносити високі результати своєї праці для товариства. Тому підприємство зацікавлене у тому, що кадровий потік був мінімізований. Чим більша осілість кадрів, тим ефективніше вони працюватимуть.

Для того, щоб кадрова політика суб'єкта господарювання була ефективною необхідно впроваджувати стратегічне управління персоналом, дотримуючись кожного з етапів, вживаючи при цьому кадрові заходи.

Стратегічне управління кадрами означає для товариства те, що досягнення загальної стратегічної цілі компанії повинне відбуватись із залученням стратегічного управління людськими ресурсами, яке вказуватиме на напрям руху компанії. Як відомо, людський капітал – це наймогутніше джерело конкурентної переваги й, як показують останні дослідження, саме люди запроваджують у життя стратегічні плани. Тому керівники кожного структурного підрозділу повинні в повному обсязі враховувати ці фактори при розробці корпоративної стратегії. Зміст процесу розробки стратегії управління людськими ресурсами можна представити в такий спосіб, як зображено на рис. 1.

Цілі кадрової політики мають відповідати основній місії суб'єкта господарювання та базуватися на загальній стратегії його розвитку. Ефективна кадрова політика формується з сукупності правил, процедур і традицій, які застосовуються в процесів відбору персоналу, його розстановки, використання, перепідготовки, стимулювання, мотивації, кар'єрного зростання тощо.

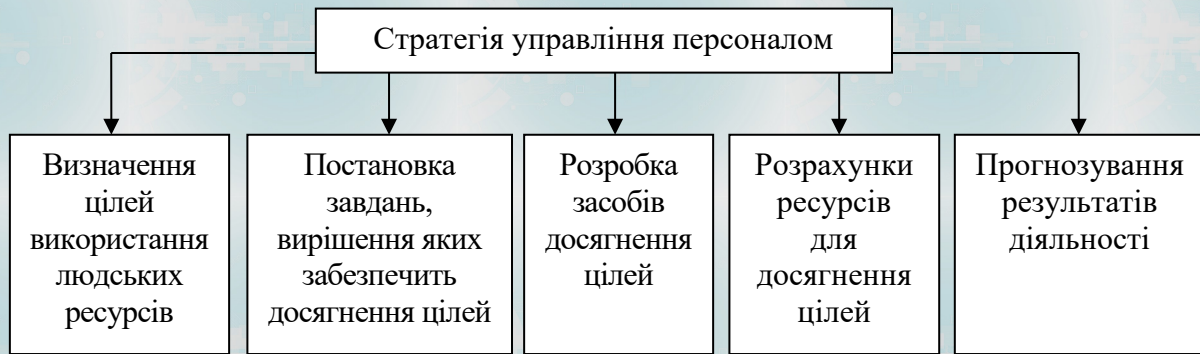


Рис. 1. Складові процесу розробки стратегії управління персоналом

Метою кадрової політики організації є забезпечення рівноваги між економічною та соціальною ефективністю використання персоналу, створення умов для ефективного використання та розвитку кадрового потенціалу підприємства, задоволення соціальних та економічних інтересів працівників. Кадрова політика спрямована на консолідацію єдиної корпоративної культури, ефективну мотивацію та професійний розвиток працівників організації [2].

Кадрова політика формується вищим керівництвом підприємства, реалізується через кадрову службу під час виконання її працівниками відповідних їм функцій. Об'єктом кадрової політики є безпосередньо персонал підприємства, а суб'єктом – сформована система управління персоналом, яка включає в себе управлінських працівників всіх рівнів, а також кадрову службу. Зокрема кадровій службі віддається чи не найважливіша роль у формуванні та реалізації кадрової політики підприємства, адже саме вона розробляє цільові програми, здійснює постійний моніторинг ситуації та вносить певні корективи у виконання програм у випадку зміни параметрів зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування.

Проте спостерігається не дуже ефективна діяльність відділу кадрів, що зумовлює ряд проблем в системі управління персоналом на підприємстві. При наборі персоналу керівництво товариства в основному звертається до різних джерел, найбільш розповсюдженими серед яких є пошук нових потенційних кандидатів для заміщення вакантних місць серед співробітників товариства, пошук кандидатів за допомогою працівників підприємства, розміщення оголошень в ЗМІ, використання послуг місцевого центру зайнятості.

Таким чином, проводячи узагальнення, підкреслюю, що будь-які форми і методи роботи з персоналом, які застосовуються на підприємстві повинні бути спрямовані на досягнення основної мети діяльності підприємства. Отже, управління персоналом можливо вважати ефективним лише тоді, коли працівники максимально використовуватимуть свій трудовий потенціал у процесі виконання своїх службових обов'язків.

Розвиток трудових ресурсів на підприємстві, використовуючи професіоналізацію менеджменту праці та мотиваційні механізми забезпечить стабільний розвиток підприємства, прибуткове функціонування, безперервний розвиток персоналу підприємства, зменшення плинності кадрів, а головне – швидкий позитивний економічний ефект.

Таким чином, підприємство повинно постійно удосконалювати роботу в сфері відбору та розміщення персоналу, пристосовуватися до нових технік та технологій. Які в свою чергу будуть збільшувати ефективність та покращувати умови праці робітників, що може в свою чергу вплинути на їхню продуктивність праці. Це призводить до того, що суб'єкти господарювання змушені постійно оновлювати своє технічне забезпечення та розробляти нові підходи до управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Погребняк А.Ю. Розробка кадрової політики як один з основних напрямів менеджменту персоналу підприємства *Ефективна економіка*. 2018. № 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2018/68.pdf.

2. Сидоренко А.О., Чорній В.В. Сучасні методи управління персоналом підприємства. *Актуальні проблеми економіки та управління*. 2020. № 14. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/193078>.