

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Полтавський науково-дослідний експертно-криміналістичний центр Міністерства внутрішніх справ України

*Анотація.* У статті досліджено проблеми які виникають при управлінні персоналом сучасного підприємства, та фактори, що впливають на ефективність системи управління підприємством.

**Ключові слова:** персонал; мотивація; підприємство; керівник; цілей.

### CURRENT PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

*Abstract.* The article examines the problems that arise in the management of a modern enterprise, and the factors that affect the effectiveness of the enterprise management system.

**Keywords:** personnel, motivation, enterprise, manager, goals.

Сучасні підприємства починаючи свою діяльність, зобов'язані чітко представляти потребу та перспективу у фінансових, трудових і інтелектуальних ресурсах, а також уміти точно розраховувати ефективність використання наявних засобів у процесі роботи свого підприємства.

Управління підприємством полягає у нових підходах до управління результатами діяльності підприємства. В сучасних конкурентних ринкових умовах головним є якість продукції, тобто система управління якістю, функціонування якої залежить від найманих працівників, їх кваліфікації, здатності постійно навчатися і вдосконалювати свої знання і вміння. Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу.

Метою статті є вивчення проблем управління сучасних підприємств.

На сьогодні персонал є найбільш цінним капіталом, будь-якого підприємства.

Управління персоналом — це вплив на організаційну поведінку людей, на розробку стратегій і методів управління людськими ресурсами для досягнення поставлених завдань.

Персонал є головною ланкою виробничого процесу на підприємстві. Кадрова робота направлена на забезпечення: прийняття, звільнення з роботи, кадрові переміщення, виробничої адаптації і атестації персоналу, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, організацію роботи персоналу та ін.

У сучасних ринкових умовах проблемами пов'язані з управлінням персоналом є – забезпечення підбору кадрів; забезпечення ефективності праці; збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших факторів. Для досягнення високих результатів працівники повинні володіти професійними знаннями, вміннями і цілеспрямованістю [1].

Ефективне управління персоналом ґрунтується на певних принципах [4]:

1. Аналіз та планування персоналу
2. Підбір та наймання персоналу
3. Оцінювання персоналу
4. Організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу
5. Атестація і ротація кадрів
6. Мотивація персоналу
7. Облік співробітників підприємства
8. Організація трудових відносин на підприємстві
9. Створення умов праці
10. Соціальний розвиток та соціальне партнерство

## 11. Правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом

Успішна діяльність підприємства залежить від багатьох факторів але в основному від творчої активності робітників. Тому провідним завданням керівництва є мотивація персоналу [4]. На сьогодні механізм мотивації праці в Україні залишається застарілим і неефективним, не відповідає тим потребам і стратегічним завданням економічного розвитку.

Головною умовою для досягнення цілей які ставляться до персоналу є його підбір. Підбір кадрів на підприємстві здійснюється за самостійним найманням персоналу, зверненням до агентств і служб зайнятості.

Кожне підприємство застосовує різні методи для прийняття на роботу. Зокрема, анкетування, тестування, інтерв'ю, співбесіди [2]. Завдання керівника полягає у створенні дружніх відносин та ефективній роботі у колективі. Персонал потрібно заохотити, мотивувати, створити умови, при яких кожен працівник буде плідно і з натхненням працювати.

Управління персоналом повинне здійснюватися через узгодження цілей між співробітниками і керівником. Однозначні і ясні цілі, які по можливості повинні обговорюватися і узгоджуватися зі співробітниками при складанні планів їхньої діяльності, пояснень зв'язку між цілями працівника, цілями підрозділів. Також, потрібно провести в життя ряд заходів у соціальній сфері, а саме: більш послідовно вводити в життя систему пільг для сімейних працівників, працівників з дітьми, учнів для закріплення тенденції стабілізації кадрового складу. З метою підвищення кваліфікаційного рівня працівників підприємства необхідно скласти конкретний довгостроковий план навчання персоналу з урахуванням потреб підприємства.

Таким чином, проблеми які виникають в управлінні сучасним підприємством впливають на поставлені перед ним цілі і на скільки ці цілі є досягнутими. У свою чергу це впливає на якість продукції, тобто система управління якістю, яка залежить від найманих працівників, їх кваліфікації, здатності постійно навчатися і вдосконалювати свої знання і вміння [5].

Кожне підприємство має свої особливості в управлінні персоналом це: заохочення найманих працівників, постійне вдосконалення, своєрідна організація роботи, підготовка і кваліфікація, мотивація і стимулювання, що забезпечить надійну перевагу над конкурентами [3].

Отже, необхідно реформувати систему підготовки і розвитку найманих працівників на підприємстві, що передусім має отримати державне, а, саме, законодавче підкріплення з реформуванням існуючої податкової, фінансової, соціальної політики.

Ці зміни повинні ґрунтуватися на вітчизняному та закордонному досвіді країн щодо розвитку управління людськими ресурсами [6]. Можливість підприємства навчатися і удосконалюватися швидше за своїх конкурентів є його головною перевагою.

Висновки.

Отже персонал є необхідною умовою ефективного функціонування будь-якого підприємства та досягнень ним цілей.

Проблеми які виникають в управлінні сучасними підприємствами безпосередньо пов'язані з принципами управління які викладені вище.

Однією з проблем пов'язану з управління персоналом є те, що підготовка кадрів потребує власних коштів, яких немає або не вистачає у підприємства, а також недостатнього розвитку підготовки кадрів на підприємстві є небажання керівників витратити кошти на навчання та підвищення кваліфікації персоналу, через можливу зміну роботи останніми, та побоювання втратити витрачені кошти.

Також залишаються недостатньо розробленими питання щодо оптимізації витрат в управлінні розвитком персоналом в контексті дослідження механізму обґрунтування та структури витрат на інноваційну діяльність підприємств, що поєднує їх функціональні сфери, зокрема маркетинг, виробництво, організаційну структуру. Таким чином, проблема необхідності вирішення комплексних проблем, пов'язаних із удосконаленням системи управління підприємства на сьогоднішній день є актуальною.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Тяннікова К.П. Соціально-економічна сутність кадрової політики підприємства / К.П. Тяннікова, С.В. Березюк // Економічні проблеми розвитку аграрного виробництва в регіоні. — 2010. — Вип. 6. — С. 78–82.

2. Бісвас П.Ч. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні / П.Ч. Бісвас // Маркетинг в Україні. – 2008. – № 3. – С. 36–39;
3. Галушко В.П. Сучасні методи навчання в системі підготовки керівних кадрів / В.П. Галушко, І.А. Міщенко // Міжнародний збірник наукових праць. – 2007. – № 1 (13). – С. 6–12;
4. Давидович І.Є. Управління витратами / І.Є. Давидович. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 320 с.;
5. Корчевська Л.О. Прогнозування рівня використання трудового потенціалу України як складова управління його розвитком / Л.О. Корчевська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 3. — С.136–140;
6. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: «Кондор», 2003. – 296 с.

*Дубницький Віктор Петрович*, судовий експерт групи трасологічного обліку відділу криміналістичних видів досліджень Полтавський науково-дослідний експертно-криміналістичний центр Міністерства внутрішніх справ України, м. Полтава, Україна, email: [viktorpetrovich1@ukr.net](mailto:viktorpetrovich1@ukr.net)

*Dubnytskyi Viktor Petrovych*, forensic expert of the trasological accounting group of the Department of Forensic Research Poltava Research Expert Forensic Center of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Poltava, Ukraine, email: [viktorpetrovich1@ukr.net](mailto:viktorpetrovich1@ukr.net)