

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Дніпровський державний технічний університет

Анотація. В статті розглянуто переваги системного підходу щодо управління персоналом. Обґрунтовано та детально проаналізовано окремі елементи підсистеми управління персоналом на сучасному підприємстві.

Ключові слова: підприємство; система; підсистема; персонал підприємства.

Abstract: In article the advantages of the system approach to personnel management are considered. Individual elements of the personnel management subsystem at a modern enterprise are substantiated and analyzed in detail

Keywords: enterprise; system; subsystem; enterprise staff.

Управління персоналом, як об'єкт дослідження, необхідно розглядати як систему. «Під системою ми розумітимемо відносно стійку частину навколишнього світу, що виділяється дослідником (спостерігачем) за допомогою ідентифікуючих ознак в деякому ідентифікаційному просторі» [4].

Будь-яка система функціонує в середовищі. Середовище – сукупність об'єктів (процесів, явищ, предметів, параметрів), що впливають на систему, але не підконтрольних їй. Система впливає на середовище, але не зумовлює її поведінку однозначно. Іноді виділяють зовнішнє або внутрішнє середовище відповідно до того, параметри яких об'єктів (зовнішніх по відношенню до системи або її внутрішніх елементів, відповідно) розглядаються як неконтрольовані.

Складне взаємовідношення системи з середовищем відображене в наступному визначенні: «...1) вона утворює особливу єдність із середовищем; 2) як правило, будь-яка досліджувана система є елементом системи більш високого порядку; 3) елементи будь-якої досліджуваної системи, у свою чергу, зазвичай виступають як системи нижчого рівня» [3].

Системне дослідження припускає аналіз взаємодії системи із середовищем. У процесі дослідження межа між системою і середовищем може істотно змінюватися. Уточнення визначення про систему вимагає уточнення уявлень про середовище. Так, узяття під контроль деякого раніше некерованого параметра призводить до зміщення межі між середовищем і системою у бік розширення останньої. Ми бачимо, що саму організацію (підприємство) часто розглядають як систему, яка складається з двох основних підсистем, – та, що управляє і керована підсистема (рис. 1.).

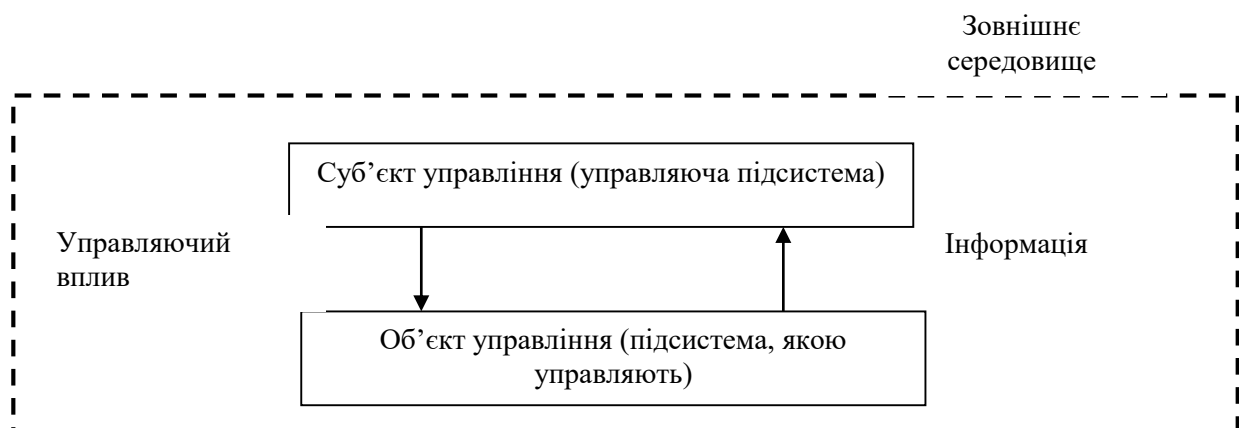


Рис. 1. Кібернетичне уявлення про систему

Ми можемо стверджувати, що використання в управлінні персоналом системного підходу полегшує завдання розгляду організацій як відкритих систем в єдності їх складових частин і нерозривного зв'язку із зовнішнім світом. Таким чином, процес управління персоналом є складним

процесом і важливим компонентом управління організацією як системою. Складність процесу управління персоналом зумовлюється своїм об'єктом, адже працівники значно відрізняються від інших ресурсів у системі менеджменту та потребують специфічних підходів до управління.

На нашу думку, ефективно створена система управління персоналом на підприємстві сприятиме:

- підвищенню рівня мотивації працівників на підприємстві;
- зростанню продуктивності праці;
- регулюванню та усуненню недоліків, які виникають у процесі виробничих відносин;
- створенню сприятливої атмосфери в трудовому колективі та формуванню корпоративної культури на підприємстві;
- формуванню у працівників нових навичок і вмій у процесі навчання, підвищення кваліфікації персоналу, розвитку творчого потенціалу;
- збільшенню прибутків підприємства та у цілому поліпшенню його іміджу, позиції в сучасному конкурентному ринковому середовищі.

Управління персоналом у системі менеджменту організації повинно складатися з шести таких підсистем: методологія, кадрова політика, залучення персоналу, оцінювання персоналу, мотивація персоналу, навчання персоналу.

Проаналізуємо детальніше кожен із зазначених елементів сучасної підсистеми управління персоналом.

1. Методологічні підходи щодо управління персоналом: сукупність внутрішньо-організаційних законів, адміністративно-організаційних та етичних норм, система цінностей та переконань організації, система практичних підходів до формування механізму управління в конкретних умовах, правила діяльності організації та способи впливу її на трудовий колектив, моделі управління персоналом, які застосовуються для найбільш ефективного використання людського ресурсу в системі менеджменту організації [1].

2. Збалансована кадрова політика, яка визначає головний напрям у роботі з персоналом на довгу перспективу: кадрове планування, принципи, пріоритети, норми, правила роботи з кадрами, стиль керівництва, обов'язкові для всіх учасників процесу управління персоналом, які спрямовані на досягнення завдань і стратегічних цілей організації та використовуються з урахуванням постійних змін у внутрішньо-організаційних умовах і вимогах зовнішнього середовища [5].

3. Наймання персоналу: набір (підбір) персоналу, що включає розроблення вимог до кандидатів на вакантну посаду, пошук персоналу, збір необхідної і достатньої інформації про кандидата на вакантну посаду; відбір персоналу, що містить серію заходів і дій, здійснюваних підприємством для виявлення зі списку заявників тих, які найкраще підходять для вакантного місця роботи; оформлення на роботу персоналу, адаптація та взаємне пристосування персоналу до психофізіологічних, соціально-психологічних, організаційно-адміністративних, економічних, санітарно-гігієнічних і побутових умов праці та відпочинку) [1].

4. Оцінка персоналу: аналіз та визначення відповідності працівника вакантній чи займаній посаді, встановлення його потенціалу, оцінювання його індивідуального внеску та результативності в процесі праці [1].

5. Розміщення і мотивація персоналу: забезпечують планування кар'єри в організації з урахуванням життєвих інтересів працівників, умов, які сприятливо впливають на здоров'я та працездатність, стабільність оплати та створення ефективної системи матеріального і нематеріального стимулювання персоналу, ротацію та вертикальне переміщення персоналу [2].

6. Навчання персоналу: необхідне для відповідності професійних знань і вмій працівників сучасному рівню управління і виробництва [1].

Таким чином, підсистема управління персоналом – це сукупність принципів, форм, і методів організації роботи з персоналом підприємства. Основною метою підсистеми управління персоналом є забезпечення підприємства персоналом і його подальший ефективний розвиток.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дуляба Н. І., Озарчук К. С. Особливості формування системи управління персоналом підприємств у сучасних умовах. *Економіка та управління підприємствами*. 2020. № 39. С. 165–170.
2. Заставнюк Л. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-54> (дата звернення: 22.02.2024).

3. Кравченко М.О. Системний менеджмент: навч.-метод. посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 112 с.
4. Прокопенко Т.О. Теорія систем і системний аналіз: навч. посібник. Черкаси: ЧДТУ, 2019. 139 с.
5. Чернявська І.М., Продан В.Д., Кізілова В.Л. Діагностика системи управління персоналом в сенсі розробки кадрової стратегії. *Global science: prospects and innovations* («Глобальна наука: перспективи та інновації»): збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції (Ліверпуль, Великобританія, 1-3.12.2023). С. 1124-1128.

Чернявська Ірина Михайлівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, Дніпровський державний технічний університет, Кам'янське, e-mail: eov-eco@ukr.net

Cherniavska Iryna M. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor at Department of Management, Dniprovsky State Technical University, Kamianske, e-mail: eov-eco@ukr.net

Кодолова Ольга Миколаївна, здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності «Менеджмент», Дніпровський державний технічний університет, Кам'янське, e-mail: b_olga_men@ukr.net

Kodolova Olga M. – student of higher education of the first (bachelor) level in «Management», Dniprovsky State Technical University, Kamianske, e-mail: b_olga_men@ukr.net