

ПОКРАЩЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація. Актуалізовано питання практичного застосування сучасних форм управління персоналом, що дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого виробництва. Доведено, що персонал вважається одним з тих факторів, які приносять організації вирішальний успіх. Саме тому сучасна концепція управління підприємством передбачає виділення з більшої кількості функціональних служб управлінської діяльності ту, яка пов'язана з управлінням - персоналом підприємств. Підкреслено, що пропозиції в людських ресурсах та кадровій роботі становлять довгостроковий фактор конкурентоспроможності та виживання підприємств.

Ключові слова: менеджмент, персонал, кадри, управління персоналом, кваліфікація, ефективність, кадровий потенціал, конкурентоспроможність.

Abstract. The issue of practical application of modern forms of personnel management, which allow to increase the socio-economic efficiency of any production, is actualized. It has been proven that staff is considered one of the factors that bring decisive success to an organization. That is why the modern concept of enterprise management provides for the allocation of more functional services of management activities that are related to management - personnel of enterprises. It is emphasized that the proposals in human resources and human resources are a long-term factor in the competitiveness and survival of enterprises.

Keywords: management, staff, personnel, personnel management, qualification, efficiency, human resources, competitiveness.

Вступ

Сучасні умови діяльності організацій вимагають створення ефективної системи управління персоналом підприємства, розвитку його кадрового потенціалу. Персонал є важливою складовою формування ефективної стратегії сучасної організації, а управління персоналом частиною загальної системи управління організацією.

Успіх роботи будь-якого підприємства (організації, фірми) забезпечують працівники, зайняті на ньому. Саме тому, сучасна концепція управління підприємством в корені змінює вибір засобів і методів практичної реалізації завдань управління персоналом з метою підвищення ефективності виробництва як умови конкурентоспроможності підприємства. Теоретичним підґрунтям для дослідження характерних рис сучасних економічних відносин, тенденцій розвитку економіки й особливостей здійснення управлінської діяльності, ролі та місця персоналу в господарській діяльності стали роботи М. Хаммера, П. Друкера, В.Д. Шапіро, В.Я. Швеця, Т.Б. Решетілової. Змістовне наповнення, сучасні методи та підходи до управління підприємством в контексті менеджменту персоналу досліджено в працях Г. Хамела, М. Трейсі, Р. Каплана, О.М. Ястремської, Г.І. Кіндрацької, Л.В. Балабанової, Д.П. Богині. Відзначаючи змістовність напрацювань перелічених авторів у розвиток теоретико-методичних засад менеджменту й управління персоналом, слід вказати на наявні розбіжності у визначенні ролі кадрової стратегії підприємства, недостатню обґрунтованість теоретико-методичних засад формування факторів ефективності кадрової стратегії з метою покращення діяльності підприємства в конкурентному середовищі.

Результати досліджень

Персонал (від лат. persona - особистість) - це сукупність всіх працівників підприємства, зайнятих трудовою діяльністю, а також перебувають на балансі (що входять в штатний склад). «Персонал - це сукупність працівників (зазвичай їх груп у вигляді підрозділів підприємства), об'єднаних цілями господарської діяльності, бізнес-процесами, застосовуваними методами і засобами» [1].

Персонал грає важливу роль в організації, він відрізняється один від одного за багатьма параметрами: статтю, віком, освітою, стажем роботи, сімейним станом тощо. Всі ці відмінності можуть чинити серйозний вплив як на характеристику роботи і поведінку працівника, так і на дію і поведінку інших членів організації. Окрім цього, поняття персоналу підприємства характеризується чисельністю і складом зайнятих на ньому працівників. З метою ефективного управління процесом формування та використання персоналу підприємства застосовується класифікація працівників за такими основними ознаками: за категоріями, за посадами і професіями, за спеціальностями, за кваліфікацією, за статтю та віком, за стажем роботи, по відношенні до власності, за характером трудових відносин.

Управління персоналом пов'язане з впровадженням можливостей працівників для досягнення цілей організації. Керувати персоналом, означає планувати, організовувати, здійснювати мотивацію і контроль за формуванням, розподілом, перерозподіл і впровадженням кадрів.

Важливу роль в управлінні персоналом відіграє процедура підбору, відбору і найму персоналу. Чим ретельніше буде підбиратися персонал, тим ефективніше буде робота. Ефективність управління персоналом багато в чому залежить від обраної системи управління персоналом організації. Система управління - це упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, які відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але спрямовані на досягнення спільної мети.

Особливе місце в політиці будь-якого підприємства займає підвищення кваліфікації та навчання персоналу. Навчання персоналу - це надбання персоналом навичок необхідних для досягнення цілей організації. Для навчання персоналу на підприємстві можуть використовуватися різні види і форми навчання.

Підвищення кваліфікації полягає в поглибленні професійних знань, умінь і навичок, отриманих в процесі підготовки. Система управління підвищення кваліфікації базується на наступних принципах:

- планомірності, системності і безперервності розширення знань;
- періодичності і обов'язковості навчання;
- диференціації навчальних планів і програм за категоріями працівників;
- забезпечення навчального процесу.

Основним завданням для керівництва стає утримання кваліфікованих співробітників шляхом оптимізації кадрового складу. Досягнення цієї мети залежить від своєчасної реалізації програми мотивації персоналу, яка включає проведення кардинальних змін в умовах обмеженості фінансових і часових ресурсів.

З метою визначення та усунення проблем в системі управління персоналом доцільне використання інновацій. Професійна орієнтація і адаптація виступають частиною системи підготовки та перепідготовки кадрів. На етапі зміни професії в разі звільнення необхідна консультативна підтримка, здійснювана у вигляді професійної орієнтації. Якщо профорієнтація здійснюється поза організації, то трудова адаптація відбувається вже в організації і виражена в поступове входження працівника в нові професійні та соціально - економічні умови.

Під впливом економічних і політичних процесів системи мотивації персоналу постійно удосконалюються. Розробка конкурентної стратегії полягає в знаходженні чіткого формулювання того, як підприємство буде вести конкуренцію, якими повинні бути його цілі і які кошти, і дії знадобляться для досягнення цих цілей. Конкурентна стратегія містить комбінацію цілей (результатів), переслідуваних фірмою, і коштів (методів), за допомогою яких вона має намір їх досягти.

Одним з ефективних методів зміцнення підприємства є кадровий аудит, який представляє собою комплекс заходів щодо збору інформації для подальшої оцінки ефективності діяльності системи управління людськими ресурсами. Результати кадрового аудиту служать базою для прийняття управлінських рішень, спрямованих на використання інновацій в сфері управління трудовими ресурсами з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства. В процесі проведення кадрового аудиту оцінюється реальний стан підприємства, визначаються існуючі проблеми в системі управління персоналом, аналізується вплив якості управління трудовими ресурсами на конкурентоспроможність підприємства.

Ефективне управління персоналом має велике значення в розвитку підприємства. Важливим аспектом в діяльності підприємства є утримання своїх позицій на ринку товарів і послуг, підтримання своєї конкурентоспроможності.

Управління персоналом на підприємстві забезпечує сприятливе середовище, в якій реалізуються творчі можливості працівників, розвиваються їх здібності. В результаті люди отримують задоволення від виконуваної роботи і суспільне визнання своїх досягнень. Найважливішим фактором ефективною

роботи підприємства є безперервна і високо оплачувана підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу, що в свою чергу сприяє підвищенню його теоретичних знань, практичних навчань і навичок.

Можна з упевненістю припустити, що саме взаєморозуміння і взаємини керівника зі співробітниками приведуть до того, що в майбутньому воно буде найбільш ефективним засобом процвітання підприємства, що забезпечить йому економічну стабільність.

Висновки

На основі теоретичного дослідження наукових поглядів на сутність кадрової стратегії та її позиціонування в стратегічному наборі підприємства нами розглянуто деякі аспекти кадрової стратегії з позицій менеджменту персоналу. Підкреслено, що ефективна кадрова стратегія на підприємстві сприятиме покращенню його діяльності, окремим напрямкам якої присвячено наші подальші наші дослідження.

Список використаних джерел

1. Юрченко О.М. Культура народів Причорномор'я. - 2012. - № 222. - С.141-143.
2. Небава М.І. Менеджмент організацій і адміністрування. Частина 1: навчальний посібник / М.І. Небава // Вінниця: ВНТУ. – 2012. – с. 126
3. Лесько О.Й. Управління персоналом / О.Й. Лесько, А.О. Азарова, О.О. Мороз, І.В. Романець // ВНТУ - 2014. – с. 8-10.
4. Буреннікова Н. В. Діяльність промислових підприємств: сутність, морфологія, деякі підходи до вимірювання результатів [Текст] / Н. В. Буреннікова, І. В. Завгородній, Ю. Ю. Буренніков // Бізнес Інформ. –2019. – № 10. – С. 122-130.
5. Кавецький В.В. Вплив самосвідомості менеджера на забезпечення ефективності діяльності підприємства / В.В. Кавецький // Вінниця, ВНТУ. – 2018. –132 с.
6. Байжанова Г.К. Управление человеческими ресурсами / Г.К. Байжанова. М., 2005. 320 с.
7. Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. М., 2004. – 165 с.

Росол Наталія Геннадіївна - студентка групи МПОУ-19М Вінницького національного технічного університету, Вінниця, Україна, e-mail: n.r.rosol@gmail.com

Науковий керівник: Буреннікова Наталія Вікторівна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету, Вінниця, Україна, e-mail: n.burennikova@ukr.net

Rosol Nataliia G. - student of MPOU-19M group of Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, Ukraine, e-mail: n.r.rosol@gmail.com

Research supervisor: Burennikova Nataliia V. – Doctor. Econ. Sc., Professor, Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, Ukraine, e-mail:n.burennikova@ukr.net