

АКТУАЛЬНІСТЬ АНАЛІЗУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація.

Матеріали дослідження присвячено актуальності аналізу системи управління кадровим персоналом сучасного підприємства. Розглянуто основні напрямки управління кадровим персоналом підприємства та принципи ефективного кадрового менеджменту.

Ключові слова: *кадри, персонал, управління, ефективність, менеджмент.*

Abstract.

The research materials are devoted to the relevance of the analysis of the personnel management system of a modern enterprise. The main directions of personnel management of the enterprise and the principles of effective personnel management are considered.

Keywords: *personnel, management, efficiency, management.*

Основою сучасного управління є людський капітал, управлінські кадри. Якою б досконалою структурою не володіло підприємство, за відсутності відповідних висококваліфікованих кадрових менеджерів воно не може ефективно функціонувати. Тому одним з основ завдань управління підприємством є підбір кадрів, управління ними.

Управління кадровим персоналом – це всі управлінські заходи, що прямо впливають на працівників, котрі зайняті на підприємстві. Також необхідно врахувати наступне [1]:

1) рівень впливу макросередовища на діяльність підприємства, таких факторів як ринковий устрій, дії постачальників сировини і конкурентів, законодавство, ринок праці, науково-технічний процес, політична стабільність;

2) рівень впливу мікросередовища на діяльність підприємства, таких його факторів як мета, завдання, організація, технологічність, організаційна культура, кадри та ресурси, мотивація до праці;

3) взаємозалежність факторів мікро- і макросередовища.

Найбільш ефективне використання кадрового персоналу на підприємстві вважається одним з найважливіших факторів успіху в будь-якій сфері господарювання. Свіжі ідеї, технології та обладнання, найсприятливіші умови праці не дозволяють досягти стійкої ефективності в роботі без гарно підготовленого, навченого і згуртованого кадрового персоналу. Ефективне управління кадровим персоналом сприяє формуванню середовища, в якому використовується трудовий потенціал, розкриваються здібності; працівники отримують задоволення від виконуваної роботи і суспільного визнання їхніх досягнень.

Метою управління кадровим персоналом будь-якого підприємства є вміння працювати з працівниками, коректно їх підбирати та оцінювати, сприяти їх зацікавленості в підвищенні ефективності рівня своєї праці [2, 3].

За сучасних умов найбільш важливими функціями служби кадрового потенціалу підприємства є впровадження ефективної кадрової політики, розвиток працівників, підбір кадрів, створення умов їх адаптації, організація ефективної системи оплати праці, оцінювання та призначення кадрів, організація навчання та підвищення рівня їхньої кваліфікації, вирішення соціальних та правових проблем, контроль за трудовою дисципліною, забезпечення умов для збереження здоров'я та безпеки працівників.

Розміри і масштаби діяльності підприємства сприяють побудові відповідної структури кадрової служби: від організації відділу кадрів до підбору фахівця з набору кадрів або виконання роботи з кадрами самим керівником. Проте, дотримання принципів управління кадровим персоналом підприємства та розв'язання його завдань залишається типовим.

Структурно-логічна схема управління кадровим персоналом підприємства подана на рис. 1 [4].

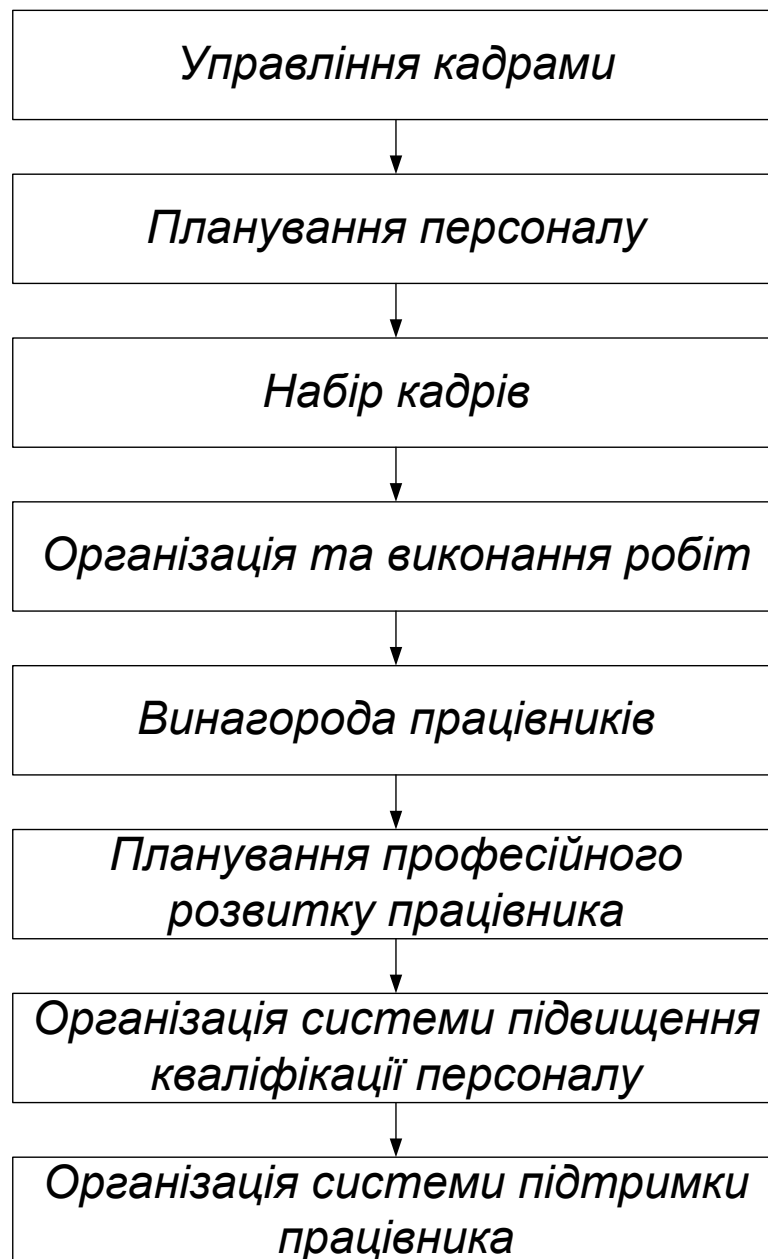


Рисунок 1 – Основні напрями управління кадровим персоналом сучасного підприємства [4]

Підвищення фактору соціальної складової виробничого процесу сприяє появі у сфері управлінської праці такої професії як менеджер з кадрів, тобто професійного управлінця, висококваліфікованого фахівця, що знається на роботі з кадровим персоналом.

Сучасні умови господарювання створюють відповідні вимоги до такого управлінця. Він повинен бути цілеспрямованим, далекоглядним, комунікабельним, здатним аналізувати та вирішувати комплексні завдання, синтезувати рішення за умов невизначеності і обмеженої інформації, бути творчим, компетентним та мати організаторські здібності. Такий менеджер із кадрового персоналу повинен мати достатньо глибокі знання щодо техніки і технології відповідного виробництва, вміння організувати та мотивувати працю персоналу, знати трудове законодавство, володіти знаннями психології і соціології праці та менеджменту, знатися на організації сучасного діловодства.

Йому необхідні ґрунтовні знання навички комунікації з людьми, проведення різних випробовувань, вміння використовувати інформаційно-обчислювальні технології. Управлінець з кадрів є головним уособленням і відображенням підприємницької культури відповідного підприємства [5, 6].

Хиби в роботі менеджера із кадрового персоналу, які можуть бути допущені призведуть до неузгодженості дій працівників з діями навколишніх суб'єктів виробничого процесу, навантаження працівників занадто великими об'ємами роботи, стати причиною формального підкорення та виконання роботи, проявам безпідставної самостійності, видання чужих досягнень за свої, виснаження працівників, необґрунтованої конкуренції між працівниками.

Також неефективна і невчасна увага до проблем управління кадровим персоналом підприємства може призвести до виникнення в колективі проблем, прагнення до непідтвердженого успіху, перенесення особистих проблем на працю, підміни роботи створенням власного іміджу, нерішучості, суперництва, побоюванням переходу від повсякденної праці до вирішення важливих завдань та навпаки.

Тому вивчення, аналіз та розробка обґрунтованих завдань управління кадровим персоналом сучасного підприємства, а саме: планування основних напрямків забезпечення кадровим персоналом, підбір, управління, навчання і підготовка кадрового персоналу є дуже актуальними питаннями, які заслуговують вивчення та ґрунтовних досліджень.

На мою думку, за результатами опрацьованого та проаналізованого обсягу літературних джерел, можна зробити висновок, що серед усіх запропонованих авторами систем принципів ефективного кадрового менеджменту підприємства існує два базові напрямки покращення ефективності кадрового менеджменту, на які варто звернути особливу увагу:

1) Впровадження потужної мотиваційної та заохочувальної системи на підприємстві (винагорода за виконану працівником роботу – заробітна плата і різні премії як форми матеріального заохочення). Зрозуміло, що фінансові можливості підприємства є обмежені, тому можна застосовувати різні види нематеріальних стимулювань.

2) Робота з кадровим персоналом, що передбачає навчання і підвищення кваліфікації, що впливає з таких причин: праця, яка постійно змінюється; структурні зміни в економіці; потреба у фахівцях з новими навиками, яких 10 років тому ще не було.

Зрозуміло, що згадані напрямки, як правило призводять до певних матеріальних витрат, проте, вони, як правило, є обґрунтованими і приносять свої результати, а вірна організація кадрового менеджменту має суттєве значення для підприємства. Адже саме у кадрових службах працівники укладають трудовий договір, стикаються з правилами внутрішнього розпорядку, вимогами до праці, побуту, відпочинку, професійного зростання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Баніт О. Професійний розвиток управлінського персоналу в транснаціональних корпораціях: навч.-метод. посібник / О.В. Баніт. Київ: ДКС-Центр, 2018. 122 с.
2. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник / З.М. Пушкар, Б.Т. Пушкар. Тернопіль: Осадця Ю.В., 2018. 210 с.
3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
4. Сич Т. В. Управління людськими ресурсами закладу освіти [навч. посібник для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Управління навчальним закладом» спеціальності 073 «Менеджмент»] / Держ. закл «ЛНУ імені Тараса Шевченка». Старобільськ, 2021. 283 с.
5. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
6. Травін В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персоналу підприємства. Навчально-практичний посібник. М.: Справа, 2018. 272 с.

Адлер Оксана Олександрівна – кандидат технічних наук, доцент кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет. Oksana_adler1983@ukr.net

Adler Oksana – Associate Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University. Oksana_adler1983@ukr.net

Kosobutska Alina – студент групи МПОУ-21м, Вінницький національний технічний університет.

Dolgiy Lisa – student of the group МПОУ-21m, Vinnytsia National Technical University.