

О. Г. Ратушняк
М. І. Гірник

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДИНАМІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі розглянуто особливості удосконалення системи управління персоналом підприємства в умовах динамічних змін економічного середовища. Обґрунтовано роль персоналу як ключового стратегічного ресурсу, що визначає конкурентоспроможність та адаптивність організації. Проаналізовано сучасні наукові підходи до трактування поняття «управління персоналом» та окреслено основні напрями кадрової роботи.

Запропоновано структурно-логічну модель управління персоналом, що включає аналіз потреб у кадрах, планування чисельності та кваліфікації працівників, формування кадрової політики. Обґрунтовано, що впровадження моделі сприяє оптимізації кадрової структури, підвищенню продуктивності праці, зменшенню витрат та зміцненню конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: управління персоналом, персонал, працівники, кваліфікація.

Abstract

The paper examines the features of improving the enterprise's personnel management system in the context of dynamic changes in the economic environment. The role of personnel as a key strategic resource that determines the competitiveness and adaptability of the organization is substantiated. Modern scientific approaches to interpreting the concept of "personnel management" are analyzed and the main areas of personnel work are outlined.

A structural-logical model of personnel management is proposed, which includes an analysis of personnel needs, planning the number and qualifications of employees, and the formation of personnel policy. It is substantiated that the implementation of the model contributes to optimizing the personnel structure, increasing labor productivity, reducing costs, and strengthening the competitiveness of the enterprise.

Keywords: personnel management, personnel, employees, qualifications.

Вступ

В умовах динамічного розвитку економіки, цифровізації бізнес-процесів і посилення конкуренції на ринку праці ефективна система управління персоналом набуває особливої актуальності. Саме персонал є головним стратегічним ресурсом підприємства, який визначає його конкурентоспроможність, інноваційний потенціал та здатність адаптуватися до змін зовнішнього середовища.

На сучасному етапі успішність діяльності підприємства залежить не лише від технічного оснащення чи фінансових можливостей, а насамперед від рівня професіоналізму, мотивації та залученості працівників. Управління персоналом має бути спрямоване не лише на підбір і використання кадрів, а й на розвиток людського капіталу, формування ефективної корпоративної культури, створення сприятливих умов праці та системи мотивації.

Актуальність проблеми посилюється тим, що багато українських підприємств, у тому числі видавничо-поліграфічні, стикаються з дефіцитом висококваліфікованих кадрів, зростанням плинності персоналу та необхідністю удосконалення організаційних структур управління. Це вимагає впровадження сучасних HR-технологій, автоматизованих систем управління персоналом, а також розвитку інноваційних методів мотивації і навчання працівників.

Отже, створення ефективної системи управління персоналом є необхідною умовою забезпечення стабільного функціонування підприємства, підвищення його продуктивності, конкурентоспроможності та довгострокового розвитку.

Результати дослідження

Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством розглядається як одна з ключових складових системи організації, адже з організаційної позиції воно охоплює всіх працівників та всі підрозділи, що відповідають за роботу з персоналом.

Управління персоналом є поширеним і водночас надзвичайно важливим соціально-економічним явищем. Воно має багатофункціональний, багатоцільовий і комплексний характер. Аналіз наукових джерел свідчить про наявність різних підходів до трактування поняття «управління персоналом». У працях науковців-економістів запропоновано чимало визначень цього терміна, окремі з яких наведені у таблиці 1.

Таблиця 1 – Поняття «управління персоналом»

Автор	Визначення
Виноградський М.Д. [1]	Управління персоналом являє собою соціально-економічну систему підприємства, що реалізує широкий комплекс завдань і функцій. До них належать: планування та прогнозування кадрових потреб, проведення маркетингу персоналу, організація його професійного розвитку, аналіз і вдосконалення систем мотивації, забезпечення оптимальних умов праці, формування ефективної організаційної структури управління, регулювання трудових відносин, ведення обліку персоналу, надання правової підтримки, а також розвиток соціальної інфраструктури.
Балабанова Л. В., Сардак О. В. [2]	Управління персоналом охоплює процеси планування, організації, керівництва та контролю діяльності, пов'язаної з персоналом, з метою підтримки вищого керівництва у досягненні цілей працівників, організації та суспільства загалом.
Базалійська Н.П., Пилипчук У.О. [3]	Управління персоналом — це галузь управління, що займається наймом і розвитком працівників з метою підвищення їхньої цінності для організації. До її основних завдань належать аналіз посад, планування кадрових потреб, підбір та розміщення працівників на відповідні посади, організація їхнього введення в роботу та навчання, формування системи оплати праці, надання пільг і стимулів, оцінювання результативності, вирішення трудових конфліктів і налагодження ефективної комунікації на всіх рівнях.
Линенко А.В.[4]	Управління персоналом являє собою комплекс заходів, спрямованих на розвиток професійних і кваліфікаційних навичок працівників, підвищення їх мотивації та заохочення, а також на максимально повне використання потенціалу персоналу задля забезпечення ефективного розвитку підприємства.
Пелих А.С. [5]	Управління персоналом — це сукупність взаємозв'язаних заходів, які спрямовані на ефективне використання трудових ресурсів підприємства з урахуванням їх кількісного та якісного складу, що сприяє досягненню стратегічних і поточних цілей організації найбільш раціональним способом.
Ситник Н.І. [6]	Управління персоналом — це процес забезпечення підприємства необхідною кількістю кваліфікованих працівників, спроможних результативно виконувати поставлені виробничі завдання.

Джерело: складено авторами

Узагальнюючі наведені визначення в таблиці 1 можна сформулювати, що управління персоналом на підприємстві — це цілісна соціально-економічна система взаємопов'язаних дій керівництва, спрямована на забезпечення підприємства необхідними працівниками, оптимізацію їх чисельності та кваліфікаційного рівня, мотивацію та стимулювання, розвиток професійних і особистісних компетенцій, ефективне використання потенціалу персоналу, регулювання трудових відносин і створення умов для досягнення стратегічних та оперативних цілей організації.

Сфера управління персоналом охоплює широкий спектр напрямів діяльності, зокрема:

1. Планування організаційної структури та її розвиток.
2. Забезпечення кадрами та регулювання зайнятості.
3. Організація навчання і професійного розвитку працівників.
4. Управління системою оплати праці та компенсацій.
5. Надання працівникам соціальних послуг і пільг.
6. Ведення документації та обліку персоналу.
7. Управління трудовими відносинами.
8. Проведення досліджень у сфері персоналу та здійснення кадрового аудиту.

Узагальнено, суть і особливості управління персоналом можна охарактеризувати через такі ключові аспекти:

1) Безперервність. Кадрова діяльність є постійним процесом, який не може бути зупинений чи призупинений за бажанням — вона має безперервний характер і потребує постійної уваги.

2) Принципи. Управління персоналом ґрунтується на визначених принципах, які формують основу підходів до організації роботи з працівниками. Ці принципи забезпечують ефективне функціонування кадрових процесів і дають орієнтири для прийняття рішень у різних сферах діяльності відділу кадрів.

3) Командний дух. Одним із завдань управління персоналом є формування та підтримка командного духу в колективі. Спільна робота сприяє досягненню цілей, а згуртованість працівників підвищує їхню мотивацію і дозволяє кожному відчути свою важливість для успіху організації.

4) Оптимальні результати. Управління персоналом орієнтоване на залучення найбільш відповідних кандидатів на робочі місця, організацію їхнього навчання та розміщення відповідно до здібностей і навичок. Це сприяє підвищенню продуктивності праці й досягненню найвищих результатів завдяки ефективному використанню людського потенціалу.

Для покращення системи управління персоналом на підприємстві в умовах динамічного середовища доцільно розробити структурно-логічну модель метою якої є сформулювати кадрову політику, що відповідає стратегії розвитку підприємства. Структурно-логічна повинна включати: аналіз потреб у персоналі (за змінами, обладнанням, технологічними лініями), планування чисельності та кваліфікації працівників, формування корпоративних стандартів якості та дисципліни, бюджетування витрат на персонал (рис. 1).

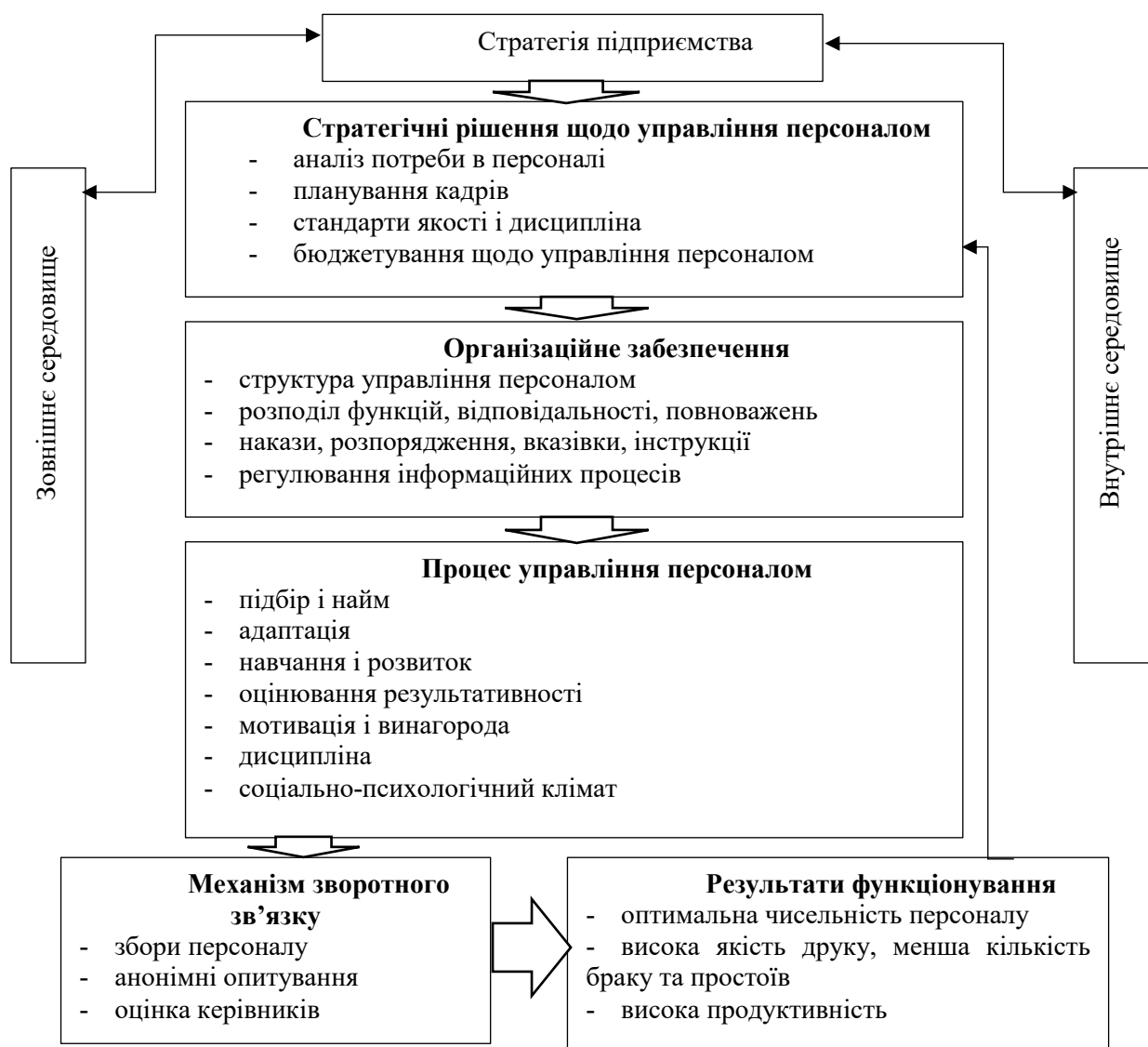


Рис. 1. Структурно-логічна модель управління персоналом на підприємстві

Запровадження такої моделі дає підприємству низку практичних і стратегічних переваг: оптимізувати чисельність і структуру персоналу в кожному підрозділі підприємства; підвищити кваліфікацію персоналу та професійність працівників, що призведе до зменшення браку продукції та підвищенню якості продукції; зменшення виробничих витрат за рахунок меншого простою обладнання, зменшення помилок і перевитрат матеріалів та оптимізації фонду оплати праці; зростання продуктивності праці за рахунок раціонального розподілу обов'язків, швидкого виконання замовлення, зменшення перевантаження персоналу; створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; створення прозорої системи мотивації за рахунок чітких критеріїв преміювання, зацікавленості працівників у якісній та швидкій роботі; зростання конкурентоспроможності підприємства за рахунок кращої якості, що призводить до зростання кількості клієнтів, меншої собівартості, швидкого виконання замовлень.

Висновок

Розкрито сутність управління персоналом як цілісної соціально-економічної системи, що забезпечує формування кадрового потенціалу, його ефективне використання, професійний та особистісний розвиток працівників. З'ясовано, що ефективне управління персоналом є важливим чинником конкурентоспроможності підприємства, оскільки формує здатність організації адаптуватися до змін ринку, впроваджувати інновації та забезпечувати сталий розвиток.

Запропонована структурно-логічна модель дозволяє: підвищити якість кадрових процесів; оптимізувати управлінську структуру; покращити мотивацію й професійний розвиток персоналу; зміцнити внутрішні комунікації; підвищити ефективність виробництва та конкурентоспроможність підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова А. М. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
3. Базалійська Н.П., Пилипчук У.О. Управління розвитком персоналу як функціональна підсистема системи управління персоналом. Молодий вчений. 2014. № 6 (09). С. 73-75.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге. К.: «Кондор». 2005. 308 с.
5. Линенко А. В., Шевченко О. Л. Сутність й аналіз персоналу підприємства за показниками його ефективності. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2008. № 4. С. 111–116.
6. Пелих А. С. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах. Інноваційна економіка. 2010. № 15. С. 163–166.
7. Ситник Н. І. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Інкос, 2009. 472 с.

Ратушняк Ольга Георгіївна – к.т.н., доцент кафедри економіка підприємства та виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, e-mail: ogratushnyak@gmail.com.

Гірник Мирослава Ігорівна — студент групи МПЮУ-24м факультету менеджменту та інформаційної безпеки Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, e-mail: murosy.girnuk@gmail.com

Ratushnyak Olga Georgievna - Ph.D., Associate Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management of the Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: ogratushnyak@gmail.com.

Hirnyk Myroslava Igorivna – student of the MEOI -24b group of the Faculty of Management and Information Security of the Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: murosy.girnuk@gmail.com