

Формування системи управління персоналом підприємства

Мирослава Гофман

к. е. н., доцент,

доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

ORCID: 0000-0002-3977-7584

Юлія Школа

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна

Основою будь-якої держави, суспільства та і звичайно підприємства-є люди. Їх досвід, освіта, знання, вміння, навички-це все є великою цінністю і правильне використання всього цього є запорукою успіху.

Ефективність діяльності підприємства-це його здатність досягати поставленої мети за умови наближення до оптимального співвідношення між отриманими результатами та затраченими на їх досягнення ресурсами [1]. Тому уміло підібраний трудовий колектив-це найголовніше завдання підприємця для успіху та процвітання його підприємства. Трудовий колектив повинен включати в себе однодумців, партнерів, людей зі схожими цінностями, які повинні вміти усвідомлювати та реалізовувати плани керівників підприємства.

Які б технічні можливості не відкривались перед підприємством, воно не зможе ефективно працювати без відповідного людського ресурсу. Все в кінцевому результаті все-таки залежить від людей, від їх кваліфікації, вмінь, цілей та бажання працювати на благо компанії.

Нові виробничі системи мають в своєму складі велику кількість досконалих машин та механізмів, які можуть працювати без помилок та досить тривалий час без відпочинку. Але все-таки вони включають в себе і людей, які повинні працювати в тісному зв'язку один з одним, повинні рухатись в одному напрямку який націлений на успіх компанії та бути готовими виробляти та реалізувати нові ідеї та принципи. Забезпечити все це неможливо без глибокої зацікавленості кожного співробітника в кінцевому результаті та успіху компанії. Саме людський капітал сьогодні вважають наріжним каменем конкурентоспроможності, ефективності та економічного зростання та процвітання. Персонал в свою чергу також становить ресурс підприємства, який вимагає витрат на його утримання, розвиток, мотивацію та заохочення [2]. Тому роботодавці все частіше зацікавлюються ефективністю використання персоналу. Тобто стає питання як досягти максимальних результатів при використанні наявної кількості працівників певних професій, кваліфікацій, знань та навичок.

В свою чергу можна сказати, що трудові відносини це-одне з найскладніших аспектів роботи підприємця. Куди простіше впоратися з технічними та технологічними проблемами, ніж розв'язувати конфліктні ситуації, які обов'язково будуть виникати в колективі, адже кожен співробітник матиме свою думку та позицію. Дуже важливо вміти враховувати індивідуальні інтереси, психічні аспекти та цінності своїх працівників.

Управління кадрами-це багатогранний та складний процес, який має свої специфічні особливості та закони. В загальному вигляді під управлінням кадрами розуміють цілеспрямовану діяльність керівного складу підприємства, керівників та спеціалістів підрозділів системи управління кадрами, котрі включають розробку концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління кадрами. Управління людськими ресурсами за всіх часів було і залишається однією із найскладніших сфер діяльності менеджменту, оскільки тут переплітаються соціальні, економічні, виробничі та інші інтереси трьох основних суб'єктів, які представлені в організації: власників, менеджерів і найманих працівників, тобто персоналу підприємств. В умовах сьогодення персонал підприємства стає в центрі сучасних концепцій управління, основним напрямом яких є розкриття повного арсеналу здібностей та компетенцій працівників, які можливо ефективно використовувати для розвитку підприємства в цілому. Тому, не випадково, одне з найважливіших місць у системі стратегічного управління посідає сучасний напрям стратегії управління персоналом-розвиток працівників, що й визначає актуальність обраної теми дослідження [3].

Отже, наразі стає все більш зрозумілим, що продуктивність праці, мотивація і творчий потенціал персоналу є важливими конкурентними перевагами, які визначають успіх стратегії підприємства. Кожне підприємство повинно чітко уявляти, як воно буде розвивати свій потенціал успіху, важливим компонентом якого є можливості персоналу. Стрімкі зміни в економіці України висувають нові вимоги до якості персоналу підприємства. Наявність тільки кваліфікаційно-професійних навичок уже не задовольняє вимоги сучасного виробництва, від працівників вимагають швидкого реагування, адаптивності, лояльності і мобільності, готовності відповідати за делеговані повноваження і додаткові навантаження, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення як особистісних, так і ділових якостей. Уміле застосування необхідних знань, досвіду та компетенцій робітників дозволить підприємству адекватно реагувати на зміни навколишнього середовища, а отже, уникнути можливих загроз, втрат і стабільно нарощувати ефективність свого функціонування.

Управління персоналом-це сукупність цілеспрямованих дій керівництва та інших ланок управління, які спрямовані на розробку принципів та теоретико-методологічних поглядів, стратегій управління, в результаті яких буде досягнута головна ціль-отримання прибутку. Основою управління персоналом можна вважати планування, використання, розподіл та доцільне використання персоналу [4].

Стратегія управління персоналом-це підсистема стратегії організації, представлена у вигляді довгострокової програми конкретних дій з реалізації концепції використання і розвитку потенціалу підприємства з метою забезпечення її стратегічної конкурентної переваги [5]. Структура системи управління персоналом залежить від масштабів організації, її територіального розташування, характеру діяльності і інших факторів. У малих і середніх

фірмах одна підсистема може виконувати функції декількох функціональних підсистем, при різних умовах одні підсистеми можуть бути ліквідовані, змінені, перетворені [6]. Саме тому, сучасна система управління персоналом в цілому направлена на підвищення конкурентоспроможності підприємства, на його довгостроковий розвиток та вихід до максимального рівня прибутку організації. Відбувається це шляхом капіталовкладень в співробітників, їх розвиток. Дедалі частіше керівники інвестують в своїх працівників і вважають їх своїм джерелом прибутку.

На сьогодні основними проблемами в управлінні персоналом можна вважати такі [7]:

- правильний підбір персоналу з сучасним економічним мисленням;
- забезпечення ефективності праці;
- збереження сприятливого клімату;
- конфліктні ситуації в колективі;
- несвоєчасне підвищення персоналу, що веде за собою зниження ефективності працівника;
- перевтома працівників, через нездорову конкуренцію в колективі;
- невинуваті очікування від займаної посади.

В процесі управління підприємством кожний керівник стикається з конфліктними ситуаціями, непорозуміннями, невдоволеннями і т.д., саме на даній проблемі хочу більш детально зупинитись. До виникнення таких ситуацій потрібно ставитись, як до частини управлінського процесу, поки ми працюємо з людьми до поки і будуть конфлікти та зіткнення різних інтересів та думок. Головне це вчасно помічати та вміти добре вирішувати, кожний керівник повинен обов'язково мати навички психолога, так як саме вони допоможуть вирішувати конфліктні ситуації без поганих наслідків [8].

Майже завжди головною причиною конфлікту можна вважати розходження у поглядах, але можна зіткнутись також з такими:

- зіткнення особистих інтересів;
- відсутність розвитку;
- непорозуміння;
- розбіжності в цілях;
- неналежне виконання обов'язків;
- проблеми при визначенні повноважень;
- незгода з правилами;
- дефіцит взаємодії;
- безвідповідальність у справах.

За статистикою кожен керівник, управитель і т.д., чверть свого робочого часу витрачає на врегулювання конфліктних ситуацій в колективі. На практиці конфлікт не є проблемою, так як він може нести після себе не тільки негативні, а й позитивні сторони.

Багато керівників женучись за більшим доходом забувають хто саме допомагає їм його одержувати. Це є дуже ризиково, оскільки може призвести до

втрат персоналу, та зниженню конкурентоспроможності на ринку в цілому. Для того аби вчасно помічати невдоволення персоналу умовами праці, технічним оснащенням, заробітною платою, колективом, доцільно проводити анкетування, опитування і т.д.

Отже, важливим фактором можна вважати систематичний аналіз стану співробітників підприємства. Застосування таких методів допомагає вирішувати велику кількість проблем, бо дуже часто співробітники не можуть прямо виразити своє невдоволення, а наприклад анонімно чи через аркуш паперу це їм зробити набагато легше.

Головним завданням керівника можна вважати створення якомога сприятливих умов для праці та розвитку персоналу в колективі, потрібно вміти знайти саме ті методи та підходи, які підходять для даного підприємства. Персонал потрібно заохочувати та створювати такі умови, при яких працівник бажатиме працювати більше, краще та розвиватись в даній компанії [9].

З цього випливає інша причина невдоволення-відсутність розвитку в компанії. Часто підприємства втрачають цінних кадрів через відсутність їх кар'єрного розвитку. Тому дуже важливо своєчасно навчати працівників новому, підвищувати їх кваліфікацію, всебічно розвивати і т.д. Це в майбутньому дозволить уникнути монотонності роботи, що в свою чергу дасть позитивні наслідки, такі як генерування нових ідей, модернізація процесів, високу якість роботи і т.д. Також важливим аспектом для відмінної роботи команди-є її мотивація. Вона може бути різних форм (фінансова, матеріальна, вербальна). Наприклад: медичне та соціальне страхування, премії, картки визнання, подарунки, визнання перед колегами за виконану роботу і т.д.

Ключові слова: Управління персоналом, підприємство.

Список використаних джерел

1. Ананьева О. О. Аналіз економіки підприємств у стані невизначеності: особливості інструментарію дослідження / О. О. Ананьева, М. О. Гофман // *Економіка невизначеності: зміст, оцінювання, регулювання: колективна монографія / за ред. І. Ф. Радіонової.-К.: Університет «КРОК», 2021.-С. 169-190*
2. *Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С. Ф. Покропівного.--Вид. 2-ге перероб. та доп.-К.: КНЕУ, 2000, С.293-324*
3. *Управління персоналом організації: навч. посібник / під ред. проф. П. Е. Шлендера. М.: Вузівський підручник: ИНФРА-М, 2010 року.*
4. Михайло Акулов «Економіка праці і соціально-трудова відносини»: Навч. посібник.-«ЦУЛ», 2012-328с.
5. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: [монографія] / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. — Донецьк: Дон НУЕТ, 2010. — 238 с.
6. Калина А. В. *Економіка праці. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. — Київ: МАУП, 2004. — 272 с.*
7. Іванілов О. С. *Економіка підприємства: підручник.-К.: Центр учбової літератури, 2009. - 728 с.*
8. Гетьман, Оксана Олександрівна. *Економіка підприємства: навчальний посібник / О. О.*

Гетьман, В. М. Шаповал.-2-ге вид.-К.: Центр учбової літератури, 2010.-488 с.
9. Ковальчук І. В. Економіка підприємства: навч. посіб. / І. В. Ковальчук.-К.: Знання, 2008. – 679 с.