

Концептуальні засади розвитку системи управління персоналом комерційних підприємств

Віталій Скиба,

*здобувач освітньо-наукової програми «Менеджмент»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: skiba.kolss@gmail.com,
ORCID: 0009-0006-0631-5013*

Віктор Алькема,

*д.е.н, професор, завідувач кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: alkema@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-5997-7076*

Актуальність дослідження полягає в необхідності адаптації системи управління персоналом комерційних підприємств до сучасних економічних умов. Цим суб'єктам слід адаптуватись до середовища, що характеризуються високою конкуренцією, швидкими змінами в технологіях та мінливістю потреб споживачів. В умовах глобалізації та цифровізації бізнес-процесів, ці підприємства стикаються з викликами, які вимагають нестандартних підходів до управління персоналом.

Персонал є базовим ресурсом розвитку комерційного підприємства, потенціал якого впливає на стан та конкурентоспроможність на цільових ринках його функціонування. Тому управління персоналом є однією із найважливіших сфер діяльності, яку в межах системного підходу представляють у вигляді системи. Така система повинна відповідати вимогам адаптивності та забезпечувати безперервний розвиток персоналу використовуючи інновації, інтелектуальний капітал та ефективні методи та практики навчання.

Розвиток організації не може здійснюватися без розвитку системи управління персоналом. Процес розвитку цієї системи полягає у її переході від існуючого стану до цільового під впливом впровадження комплексу заходів, які дозволять підвищити інтелектуальний та професійний рівень персоналу, що забезпечить стабільний розвиток та конкурентоспроможність підприємства.

Система управління персоналом підприємства є предметом багатьох наукових досліджень. Вагомий внесок у дослідження різних аспектів системи управління персоналом зробили такі вітчизняні науковці, як Л.В. Балабанова, І.Р. Бузько, М.Д. Виноградський, І.А. Грузіна, М.М. Новікова, В.М. Данюк, Н.Г. Калюжна, А.Я. Кибанов, О.В. Крушельницька, А.В. Линенко, А.С. Пелих, Н.І. Ситник, Ф.І. Хміль та інші [1-5].

Серед вагомих наукових досліджень зарубіжних вчених у сфері управління персоналом підприємств слід відзначити наукові праці Р.Амдама, М. Армстронга, М. Бахнера, Р. Беннет, Г. Деслера, П. Друкера Д. Мак-Грегора, Ф.- У. Тейлора, Д. Торрінгтона, А. Файоля та інших [1-5].

Об'єктом дослідження є система управління персоналом комерційних підприємств. Предметом дослідження є концептуальні засади розвитку системи

управління персоналом комерційного підприємства.

Метою роботи є формування концептуальних засад розвитку системи управління персоналом вітчизняних комерційних підприємств.

Головною ідеєю дослідження є розробка та впровадження на вітчизняних комерційних підприємствах інтегрованої системи управління персоналом, яка забезпечить адаптацію підприємства до швидко змінюваного ринкового середовища й сприятиме підвищенню ефективності його роботи та конкурентоспроможності. Для реалізації цієї ідеї нами висунуто низку наступних постулатів. Перший, це - розвиток системи управління персоналом є результативним та ефективним лише за умови її адекватного реагування на потреби цільових ринків. Відповідно першочерговим кроком є визначення ключових чинників, які впливають на управління персоналом у сфері комерційної діяльності. Як наслідок менеджмент підприємства повинен здійснювати адекватну оцінку вимог до кваліфікації та навичок працівників відповідно до сучасних тенденцій.

Другий, це – система управління персоналом комерційного підприємства повинна бути гнучкою і адаптивною. З цього боку менеджмент повинен розробляти й постійно удосконалювати гнучкі моделі управління персоналом, які дозволять швидко реагувати на зміни в ринковій ситуації. А також впроваджувати дієві механізми для адаптації кадрових стратегій до нових технологій та бізнес-процесів підприємства.

Третій – розвиток системи управління персоналом, це постійний розвиток усіх працівників підприємства. Для цього менеджмент підприємства повинен системно реалізовувати інноваційні підходи до навчання та розвитку персоналу. Створювати програми безперервного навчання, що враховують індивідуальні потреби працівників та вимоги ринку. Четвертий постулат – усі працівники підприємства повинні мати належний рівень індивідуальної мотивації та залученості до досягнення корпоративних та соціальних результатів. Реалізація цього положення можлива шляхом розробки системи мотивації, яка враховує не лише фінансові й нефінансові аспекти, але і динаміку цінностей та інтересів персоналу, а також розвитку елементів корпоративної культури, що сприяє залученню працівників до процесів прийняття рішень.

П'ятий постулат – розвиток системи управління персоналом може бути результативним лише за умови неперервної та об'єктивної оцінки ефективності. З цією метою менеджмент підприємства повинен запроваджувати та постійно удосконалювати контролінгові механізми моніторингу та оцінки ефективності досягнення цілей розвитку з використанням аналітичних інструментів для оцінки впливу змін на продуктивність і задоволеність працівників.

Таким чином, за допомогою системного методу пізнання здійснено формування концептуальних засад розвитку системи управління персоналом комерційних підприємств, які функціонують в умовах швидкоплинного ринкового середовища з високим ступенем невизначеності. На основі аналізу фахових джерел з використанням методів порівняльного аналізу і синтезу,

побудови низки логічних умовиводів було сформульовано комплекс постулатів, які визначають стратегічні вектори розвитку системи управління персоналом комерційних підприємств в сучасних умовах. За кожним із постулатів узагальнено подано основні напрямки діяльності менеджменту вітчизняного комерційного підприємства.

Ключові слова: підприємство, дистриб'ютор, персонал, розвиток, управління персоналом, система управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Бутенко І.А. Курносова А. В. (2015) *Методичні підходи до оцінки ефективності системи управління персоналом підприємства Економічні інновації*. (60). С. 66–74.
2. Глущенко, Л., Пілявоз, Т., & Коваль, Н. (2022). *Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством*. *Економіка і суспільство*, (35). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-41>
3. Гурбик Ю.Ю. Біляєв С.С. Багуниця О.С. (2018). *Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації* *Економіка і суспільство*, (17). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-32>
4. Лук'янихін В. О., Лук'янихіна О. А., Сороколіт Я. В. (2020) *Аналіз ефективних взаємодій управлінських стилів та методів у кадровому менеджменті* *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»* (2) С. 79-89
5. Тонюк М.О. (2017) *Удосконалення процесу управління персоналом підприємства*. *Економіка і управління*. (4) С. 61–65