

## Управління кадровими ресурсами підприємств

*Дарина Кутова*

*здобувачка освітньої програми «Менеджмент»,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: kutovadarv@krok.edu.ua*

*Ганна Пазєєва*

*к.е.н., доцент,  
заступник завідувача кафедри управлінських технологій,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: pazeevaa@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-0002-6557-6890*

**Актуальність теми.** В сучасному світі все більшої ваги набуває належне управління кадровими ресурсами підприємства. Це пов'язано зі зростанням конкуренції на ринку товарів та послуг, а також зі зміною ролі людського потенціалу у процесі створення матеріальних та інтелектуальних цінностей. Управління кадровими ресурсами ставить та вирішує завдання розвитку виробничих сил, забезпечення гармонійних відносин між робітниками та керівництвом, координування професійних інтересів різних категорій працівників. Саме тому дана тематика є дуже актуальною в умовах сьогодення.

**Предметом дослідження** є управління кадровими ресурсами підприємств та роль кадрової політики у досягненні стратегічних цілей компанії.

**Об'єктом дослідження** є процеси управління персоналом на підприємстві, включаючи планування, залучення, розвиток, мотивацію, оцінку ефективності кадрової діяльності та системи співробітників.

**Метою роботи** є дослідження управління кадровими ресурсами підприємств. Основними завданнями роботи є:

1. розглянути основні теоретичні підходи до управління кадровими ресурсами на підприємствах;
2. розглянути основні принципи та стратегії управління персоналом на підприємстві.

**Інформаційною базою дослідження** є наукові праці таких українських та закордонних вчених-економістів, які здійснили значний внесок у розробку теоретичних і методологічних засад управління кадровими ресурсами підприємств: М.Г. Белопольський, Є.М. Лібанов, І.В. Сорока, В.М.Нижник, Л. Якокка, Є.П. Качан, М.І. Долішній, В.М. Гриньова, С.Л. Бандура, О.В. Крушельницька, Д.П. Богиня, А. П. Єгоршин, А.С. Афонін, В.М. Данюк, А.М. Селезньова, В.В. Адамчук, Г.І. Віханський та інші.

**Методологія дослідження** передбачає застосування теоретичних основ управління персоналом, практичного досвіду кадрових фахівців та програм управління персоналом. У дослідженні застосовуються комплексний підхід, системний аналіз, порівняльний аналіз, дедуктивний та індуктивний методи мислення, статистичні методи обробки інформації.

**Практична значущість.** Розробка і впровадження ефективних кадрових

стратегій дозволить підприємствам забезпечити реалізацію своїх корпоративних цілей, збереження та розвиток персоналу, підвищення відповідальності та мотивованості співробітників, а також зниження рівня стресу та конфліктності в колективі.

**Результати дослідження.** Управління персоналом (менеджмент персоналу) — систематично-організаційний процес відтворювання і ефективного використання персоналу. В зв'язку із зростаючою роллю людського фактору в сучасному виробництві, однією з найважливіших функцій управління кадрами підприємства стає розвиток персоналу, а не просто приведення його чисельності у відповідність до наявності робочих місць, що потребує іншого підходу до прийняття управлінських рішень. Це стало аргументом для виділення управління кадрами в окремий напрямок менеджменту. «Кадри характеризуються високою рухливістю, тому поняття потоку трудових ресурсів цілком розкриває необхідність постійного відстеження та управління змінами у людських ресурсах. Як будь-який інший вид ресурсів, кадри повинні вступати до логістичних систем (прийматися на роботу), розвиватися і використовуватися в них (виконувати свої посадові обов'язки, навчатися, переміщатися на інші посади) та виходити за межі (звільнятися)» [3].

Перш за все, ефективно управління кадрами передбачає налагодження процесу рекрутингу. «Оскільки кадрова служба зацікавлена у високому професіональному рівні працівника, вона повинна визначити чіткі критерії та вимоги до майбутніх працівників. Управління персоналом підприємства повинно ґрунтуватися на принципі комплексності і синхронності» [1, с. 406-407]. Це забезпечує залучення до колективу висококваліфікованих та професійних працівників, здатних дає продуктивні результати. Причому, важливо враховувати не тільки професійну підготовку працівників, а й їх особисті якості, здатність комунікувати та співпрацювати в колективі. Для цього підприємства вивчають потреби своїх підрозділів та складають вимоги до кандидатів на роботу. Окрім того, управління кадрами повинне забезпечити процес навчання та підвищення кваліфікації усіх працівників. Це необхідно для підвищення рівня знань працівників, удосконалення їх навичок, та здатності виконувати нові завдання та функції. Також навчання забезпечує змогу застосовувати сучасні технології та методи у виробничому процесі.

Наступним важливим етапом управління кадрами є оцінка їх роботи та визначення їх результативності. Це включає КРІ-показники, що відображають діяльність кожного працівника у відношенні до визначених цілей. Оцінка діяльності допомагає визначити сильні та слабкі сторони роботи працівників, знаходити шляхи їх покращення, а також приймати рішення про можливе підвищення зарплати за результатами роботи. Нарешті, управління кадрами охоплює також відносини зі співробітниками. Вони повинні бути побудовані на основі взаємодії, поваги та взаєморозуміння. Керівництво і підпорядковані повинні розуміти свої ролі в результаті роботи підприємства та працювати на спільну мету. Також важливо забезпечувати своєчасну зворотну зв'язок зі

співробітниками та враховувати їхні думки та пропозиції. Варто зазначити, що «застосування економіко-математичних методів і моделей дозволить керівництву підприємства проводити ефективну політику в галузі управління кадровим забезпеченням проектних досліджень, тобто надасть змогу спрогнозувати кількість робітників, необхідних для виконання кожного з етапів проектів та оптимізувати загальну чисельність із метою мінімізації витрат, пов'язаних із виплатами заробітної плати» [2, с. 44-45].

Варто також зазначити основні принципи управління кадровими ресурсами. Принцип комплексності: управління кадрами має включати взаємозв'язані функції – планування, атестація, оцінювання, стимулювання, управління кар'єрою та інше. Принцип диференціації: рівень відповідальності та завдань менеджера залежить від ролі окремих працівників та структурних підрозділів підприємства. Принцип розвитку: управління кадрами передбачає постійний професійний та соціальний розвиток працівників з метою забезпечення зацікавленості працівників у результатах своєї праці та в розвитку підприємства. Першочерговим фактором має бути впровадження ефективної політики управління ресурсами підприємства, яка є однією з найбільш важливих галузей виробничого менеджменту. Також одним з основоположних завдань являється досягнення максимального ефекту від використання кадрового потенціалу [4]. Основними завданнями управління кадрами є створення системи планування та прогнозування кадрових потреб підприємства та відбір найкращих претендентів. Розробка системи професійної орієнтації та профілювання персоналу дозволяє оптимізувати трудові відносини та формувати високоефективні колективи. Атестація та оцінювання діяльності працівників дає змогу стимулювати ефективність праці та забезпечувати кар'єрний ріст.

У сфері управління кадрами поширеними є дві стратегії: рекрутування та залучення нових працівників, збереження та розвиток вже існуючого персоналу. Вибір стратегії залежить від поточних потреб підприємства та може включати опрацювання та передбачення конкурентних переваг, збільшення обсягів виробництва та продажів, покращення якості продукції та послуг, створення нових ринків збуту. Забезпечення конкурентоспроможності національної економіки залежить від рівня ефективності управління кадровими ресурсами підприємств. Тому на сучасному етапі одним з основних напрямів соціально-економічної політики має бути адаптація міжнародних методів управління кадрами до умов і традицій вітчизняного бізнесу та створення національних систем управління кадровими ресурсами підприємств.

Отже, управління кадровими ресурсами є необхідним у підтримці робочих процесів в організації та забезпечення її конкурентоспроможності. Важливими складовими є рекрутинг та навчання, оцінка діяльності працівників, а також взаємовідносини зі співробітниками. Такий підхід допомагає забезпечити ефективну роботу колективу та досягати успіху в бізнесі. Слід підкреслити, що ефективне управління кадровими ресурсами підприємств має високий потенціал для створення конкурентних переваг. Розвиток вітчизняних підприємств та

покращання їх економічної діяльності можуть стати рушійними силами у створенні конкурентоспроможної національної економіки.

**Ключові слова:** управління; кадрові ресурси; підприємство.

### **Список використаних джерел**

1. Болдирева Л. М., Сидоренко, В. В. *Логістичне управління персоналом підприємства (Doctoral dissertation, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»)*. С. 406-407. URL: <http://reposit.nipp.edu.ua/bitstream/PolNTU/10872/1/74-%D1%82%D0%B0%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%20%D0%A2.1-407-408.pdf>.
2. Панченко В. А. *Інформаційно-аналітичне управління кадровим забезпеченням упровадження проєктів на підприємстві. Науковий вісник ПУЕТ. Серія «Економічні науки» № 5 (84). 2021. С. 44-51.*
3. Сорока О., Сало, Я. *Управління людськими ресурсами за допомогою логістичних підходів. Економіка та суспільство №48.2023.* URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2218/2142>.
4. Харченко Ю.А. *Шляхи поліпшення системи управління ресурсами підприємства. Ефективна економіка № 7. 2022.* URL: <https://www.nauka.com.ua/index.php/ee/article/view/150/150>.