

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Гайдамаха О.В.,

*студент кафедри теоретичної та прикладної економіки,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: haidamakhaov@krok.edu.ua*

Андрєєва В.А.,

*к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: AndriievaVA@krok.edu.ua,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6357-3063>*

Для більшості українських підприємств розвиток ринкових відносин робить необхідним переглядання стереотипів господарювання, що стає однією з умов виживання й успішного функціонування підприємства. В першу чергу це відноситься до характеру управління персоналом як діяльності, що визначає розвиток підприємства. При цьому забезпечення ефективності такого управління вимагає вміння передбачати ймовірний майбутній стан підприємства і середовища, в якому воно існує, вчасно попередити можливі перебої та зриви в роботі. Це досягається за допомогою створення, підтримки й реалізації конкурентних переваг кадрового складу підприємства. Підприємству необхідно виробляти конкурентоспроможну продукцію для отримання стійкої конкурентної позиції на ринках збуту, досягти якої неможливо без адаптації кадрового складу підприємства і його своєчасного реагування на зміни зовнішнього середовища, що має нестабільний та стохастичний характер у ринковій економіці. [1].

Сутність концепції стратегічного управління персоналом заключається у відповіді на запитання, як слід здійснювати управління кадрами підприємства в умовах динамічного, мінливого та невизначеного середовища. Діяльність з розробки управлінських рішень щодо управління персоналом включає в себе необхідність проведення аналізу та оцінки як внутрішнього, так і зовнішнього середовища функціонування підприємства й прогнозування можливості зміни його в майбутньому. [2].

Протягом останнього сторіччя питання підбору, розстановки і перепідготовки кадрів, підвищення їх загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня були ключовими для економістів багатьох країн. Кожне покоління виказувало оригінальні ідеї, які втілюючись у життя, вносили вагомий внесок в розвиток як окремих підприємств, так і національних економік. При тому, що управління персоналом на кожному підприємстві унікально, існують загальні тенденції, властиві певному етапу розвитку національної економіки. Сучасний стан вітчизняної економіки не є виключенням. Для нього характерна ситуація, коли висококваліфіковані фахівці працюють не за професією або посідають посади, що не вимагають високої кваліфікації. Дане положення має місце на підприємствах всіх форм власності. Воно обумовлено тим, що працедавці прагнуть заощадити на висококваліфікованій робочій силі, а наймані

працівники в умовах обмеженого вибору вимушені погоджуватися з нерівноправними умовами.

Суть менеджменту персоналу (кадрового менеджменту) як одного з видів менеджменту організацій детально розкрито в енциклопедичному виданні [2]. Слід звернути увагу, що чисельна академічні видання (підручники і навчальні посібники) по управлінню (основам управління) персоналом і кадровому менеджменту (основам менеджменту) підприємства (організації) не поступаються науковим публікаціям. Це свідчить про те, що накопичений досвід у даній галузі знань робить багато положень безапеляційними. Наукові дослідження, як правило, носять підкреслено науково-практичний характер. Відносно різних територіальних рівнів автори концептуально розглядають кадрову політику. Так, Ю. Сурмін розробляє концептуально-методологічні аспекти сучасної кадрової політики в Україні [3]. Н. Ніжник, С. Дубенко і С. Гончарук цікавляться концептуальними підходами до регіональної кадрової політики України [4]. Г. В. Щекин в єдності розглядає соціальну і кадрову політики [5].

Список використаних джерел:

1. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: монографія. Київ, 2005. – 230 с.
2. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 2 / Редкол.: С.В.Мочерний (відп.ред.) та ін. Київ : Видавничий центр “Академія”, 2002. 848 с.
3. Сурмін Ю. Концептуально-методологічні аспекти сучасної кадрової політики в Україні. Вісник Нац. Акад. держ. Упр. при Президентові України : журнал. 2005. №3. С.105-114.
4. Ніжник Н., Дубенко С., Гончарук С. Концептуальні підходи до регіональної кадрової політики України. Вісник Нац. Акад. держ. Упр. при Президентові України : журнал. 2005. №2. С.25-30.
5. Щекин Г. В. Социальная политика и кадровая политика: монография. Київ, 2000. 576 с.