



УДК 65.012.32:65.012.12

## АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Студ. Н.М.Федоренко,БГР-2-18

Наук. керівник проф. В.В.Бугас

Київський національний університет технологій та дизайну

**Мета і завдання.** Мета – оптимізація процесу управління персоналом на підприємстві.

Завдання – визначення сутності поняття «персонал підприємства», дослідження особливостей управління персоналом на підприємстві в сучасних умовах.

**Об'єкт та предмет дослідження.** Об'єкт – персонал підприємства. Предмет – методичні та практичні аспекти управління персоналом підприємства.

**Результати дослідження.** Сучасний бізнес передовсім базується на управлінні. Якщо люди – це основа виробництва, то управління ними відіграє головну роль в діяльності підприємства. Як організує керівник управління персоналом, так і буде працювати підприємство. Ефективне управління приведе до бажаних успіхів та до досягнення головної місії підприємства – це максимальне отримання прибутку.

Персонал підприємства являє собою сукупність його працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють по найму та мають трудові відносини з роботодавцем.

Управління персоналом – це сукупність цілеспрямованих дій керівного складу, організації і структурних підрозділів з керівництва підлеглими, спрямованих на досягнення поставлених загальних і специфічних цілей фірми. Якщо підприємець ефективно мислить, має стратегічне бачення, не боїться змін і вчасно реагує на проблеми кожного члена трудового колективу, як головного складового елемента підприємства, то підприємство функціонує та розвивається. У цьому випадку на перший план виходить стратегічний розвиток організації і персоналу. Саме персонал зараз являється однією з найголовніших запорок успіху будь-якого підприємства, проте для того, щоб повністю використовувати потенціал наявних трудових ресурсів необхідно оволодіти мистецтвом управління персоналом. Побудова ефективної системи управління персоналом, вдалий вибір концепції, методів та стилю управління, все це проектується на результат діяльності підприємства та отримання ним прибутків.

Управління персоналом на сучасних вітчизняних підприємствах засноване на тому, що люди в процесі трудової діяльності розглядаються одночасно в якості працівників, які забезпечують реалізацію економічних цілей підприємства, і як особистості, що належать до єдиної організаційно-економічної системи. Успіх роботи підприємства залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивацій, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання. Тому для того, щоб підприємство функціонувало ефективно, необхідно правильно організувати працівників, при цьому постійно контролюючи їх діяльність, використовуючи різні ефективні методи управління персоналом, засновані на наукових законах [5].

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.

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.

Основними принципами побудови сучасної системи управління персоналом є:

1. Ефективність відбору і розміщення працівників;



2. Справедливість оплати праці і мотивації;

3. Професійний ріст працівників відповідно до результатів праці, кваліфікації, здібностей, особистих інтересів, потреб організації;

4. Швидке й ефективне розв'язання особистих проблем.

Основними складовими системи управління персоналом є: аналіз та планування персоналу; відбір та наймання персоналу; оцінювання персоналу; організація навчання персоналу та підвищення кваліфікації персоналу; мотивація персоналу.

Система управління персоналом є складним механізмом, між елементами якого існує тісний та нерозривний взаємозв'язок. Кожна її складова повинна бути глибоко вивчена та вміло скерована на практиці. Всі аспекти, що входять в діапазон починаючи від визначення потреби підприємства в кадрах, закінчуючи системою їх внутрішньо-організаційного розвитку мають бути глибоко виваженими та продуманими.

У цілому стратегія стимулювання праці працівників включає два напрями: матеріальне та моральне заохочення, головним з яких є матеріальне. Головним чинником матеріальних мотивів даної організації є підвищення заробітної плати. Але важливою мірою з точки зору працівників є підвищення в посаді та преміювання за якість праці.

В цілях більшої активізації праці працівників підприємства можна припустити ряд додаткових заходів. В організації слід підвищувати значення нематеріальних стимулів до праці. Наприклад: можна на виробничих нарадах оцінювати професіоналізм працівника шляхом оголошення подяки; здійснювати вшановування співробітника у зв'язку з днем народження або іншою значущою подією; так само вручати пам'ятні подарунки, частіше застосовувати заходи морального стимулювання публічно.

Неправильна поведінка керівника може дестабілізувати обстановку на підприємстві, перешкодити виконанню поставленого завдання, зробити неможливим створення професійного згуртованого колективу, може привести до стану конфлікту або ж, навпаки, до повної його відсутності, що теж не завжди добре. Тому дуже важливо керівникові правильно оцінити існуючі умови роботи на підприємстві, особливості підібраного персоналу, специфіку поставленого завдання і, ґрунтуючись на цьому, побудувати свою модель управління.

**Висновки.** Управління персоналом повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні (стабілізації) і використанні персоналу.

**Ключові слова.** Персонал підприємства, управління персоналом, стратегія стимулювання праці працівників.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах / В.Ф. Братченко // Персонал. – 2014. - № 3. – С. 5-10
2. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2014. – 509 с.
3. Грішнова О.А., Наумова О.О. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / Грішнова О.А., Наумова О.О. // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – Т. 2: Управління персоналом в організаціях. – К. 2015. – С. 42-50.
4. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах / В.Ф. Братченко // Персонал. – 2014. - № 3. – С. 5-10
5. Шацька З.Я., Пилипенко О.В. Вдосконалення системи управління персоналом підприємства на засадах програм випереджаючого навчання [Електронний ресурс] / З.Я. Шацька, О.В. Пилипенко. – Приазовський економічний вісник. Електронний науковий журнал. - №5(05). – 2017. – 11 с. – Режим доступу до журналу: <http://pev.kpu.zp.ua/vypusk-5>