

УДК:631.1:574:332.33

Коренюк П. І., д.е.н., професор,

Дунда А. Л.,

Дніпровський державний технічний університет

## **УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ПРОМИСЛОВОСТІ**

У даній статті розглянуто удосконалення системи управління персоналом у промисловості в сучасних економічних умовах. Досліджуються фактори та аспекти удосконалення систем управління персоналом у промисловості.

Ключові слова: персонал, система управління персоналом, ефективність, вдосконалення.

Korenyuk P., Dunda A.

## **IMPROVING PERSONNEL MANAGEMENT IN INDUSTRY**

Personnel management in modern conditions is a factor in ensuring economic stability and increasing the competitiveness of industry, and therefore needs to be strengthened and remains relevant to all economic entities. In this article the improvement of the personnel management system in the industry in the modern economic conditions is considered. Industry remains one of the most conservative sectors of the economy in terms of using labor market mobility channels.

At the heart of modern concepts of management, man is the most important resource of the process of production and, at the same time, personality with its needs, motives, interests, values. In this regard, under the strategic management of personnel, we mean a complex system that ensures the formation of a competitive human resources potential, its development and rational use, provided that timely and adequate response to changes in the environment allows industry to develop and achieve long-term goals.

The conditions of the effectiveness of the personnel management system are to provide the organization with skilled personnel, maximize the implementation of professional competence and experience of employees, improve the system of remuneration and motivation, well-balanced management of internal movements and careers of employees. An employee should be a priority source of increasing productivity in today's environment, and hence the efficiency of production. Every

worker should feel its significance in the production process, which will further lead to the creative potential of the individual.

So, human resources management is a rather complicated process that should be completed on the basis of a comprehensive solution to personnel problems, the introduction of new areas in the management and improvement of existing forms, methods of work.

To date, the quality of staff and its attitude to work is the main factor in the competitiveness of the industrial structure, its viability and prosperity. It is the personnel who play a decisive role in prosperity. The critical importance of personnel is in the situation of instability, crisis phenomena. The determining social factors for employees are the material situation, socio-psychological climate in the team, socio-political activity, prospects for growth, level of satisfaction with work, social and domestic service, professionalization, socialization of the individual, informative, discipline.

Key words: personnel, control system by a personnel, efficiency, improve.

Коренюк П. И., Дунда А. Л.

## **УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

В данной статье рассмотрено усовершенствование системы управления персоналом в промышленности в современных экономических условиях. Исследуются факторы и аспекты усовершенствования систем управления персоналом в промышленности.

Ключевые слова: персонал, система управление персоналом, эффективность, усовершенствование.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.** Управління персоналом стає фактором забезпечення економічної стабільності та підвищення конкурентоспроможності у промисловості, тому потребує посиленої уваги й залишається актуальним для всіх господарських формувань.

Вимоги сучасної економіки орієнтовані на ефективну реалізацію кадрового потенціалу, тому кадрові та пов'язані з ними служби повинні вирішувати такі задачі, як: удосконалення нормування й організації праці, управління персоналом з метою підвищення ефективності виробництва; розробка й

удосконалення системи мотивації праці співробітників підприємства.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Ефективне функціонування підприємства перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості кадрового потенціалу та відповідності роботи з персоналом сучасним вимогам, які існують на сьогоднішній день. Дослідженню системи управління та її удосконаленню присвячено праці Р. Акофф, М. Армстронг, В. Д. Белік, Л. С. Гарасим, А. Гольда, В. А. Ландсман, М. Мескон, М. Хаммером, Дж. Чампі та інші. Вони приділяли значну увагу потребам розвитку й удосконаленню системи управління персоналом. Проте, в залежності від економічних умов підходи в управлінні персоналом мають змінюватись.

**Цілі статті.** Метою статті є узагальнення окремих теоретичних підходів вдосконалення системи управління персоналом з виокремленням таких, що є найбільш універсальними та можуть бути застосовані у різних економічних умовах.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Головна мета системи управління персоналом – забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, а також досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу. Наведене формулювання мети управління персоналом відображає переважно позиції адміністрації щодо діяльності в цьому напрямку. Але відомо, що для того, щоб якась справа була здійснена, вона має бути прийнята всіма учасниками, стати зрозумілою і важливою для кожного з них. У нашому випадку діяльність у сфері управління персоналом має постійно співвідноситися як із потребами організації, так і життєвими цільовими орієнтирами працівників. Серед останніх найважливішими є потреби у нормальних умовах праці (безпека праці, забезпечення соціальної інфраструктури, комфортний соціально-психологічний клімат, соціально-правова захищеність тощо), а також адекватна оплата

праці, можливості реалізувати особисті цілі, зробити кар’єру і т. ін. Якщо ці цілі не співвіднесені, то в організаційному середовищі можуть виникнути протиріччя і навіть конфлікти, руйнується професійне ядро організації [7].

Промисловість залишається одним з найбільш консервативних секторів економіки в плані використання ринкових каналів мобільності трудової сили.

В основі сучасних концепцій управління людина є найважливішим ресурсом процесу виробництва та одночасно особистістю з її потребами, мотивами, інтересами, цінностями. Підхід до персоналу як ресурсу означає індивідуальний підхід до кожного працівника в межах поєднання інтересів підприємства і працівника, розуміння стратегічного виміру в управлінні персоналом [1].

Формування, розвиток та використання є основними функціями управління персоналом, тому у всіх секторах промисловості необхідно проводити безперервні зміни, пристосовуючи всі сторони виробничої діяльності до мінливої ситуації. У зв’язку із цим варто постійно вдосконалювати структуру управління, вишукувати ефективні способи управління працею, виділяючи актуальні напрямки трансформації кадрової політики, формуючи кадрову політику як основу стратегічного управління. Проведений аналіз проблем у сфері управління персоналом дав можливість виділити актуальні напрямки вдосконалення кадрової політики для підвищення ефективності використання трудових ресурсів промислових підприємств (рис. 1) [2].

У зв’язку з цим під стратегічним управлінням персоналом нами розуміється комплексна система, що забезпечує формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу, його розвиток і раціональне використання за умови своєчасного й адекватного реагування на зміни навколишнього середовища, що дозволяє підприємствам промисловості розвиватися та досягати довгострокових цілей.

*Економічні науки: збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. – Серія “Регіональна економіка”. – Випуск 14 (55). – Редкол.: відп. ред. д.е.н., професор Л. Л. Ковальська. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2017. – 352 с.*



Рис. 1. Головні напрямки діяльності у сфері управління персоналом

Потрібно відзначити, що сучасні концепції управління персоналом ґрунтуються на визнанні зростаючої ролі особистості працівника, знанні його мотиваційних установок, вмінні їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією [8].

Залучення персоналу, як одна зі складових роботи з управління працею безпосередньо на підприємстві, включає певні зовнішні та внутрішні функції управління персоналом на підприємстві представлені на рис. 2.

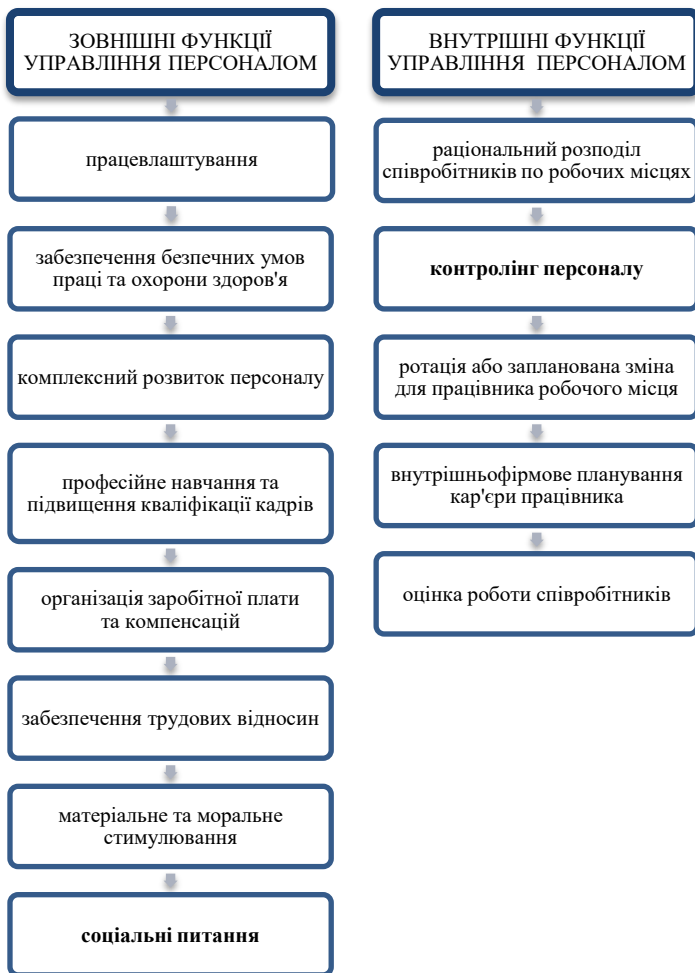


Рис. 2. Зовнішні та внутрішні функції управління персоналом на підприємстві

Умовами ефективності системи управління персоналом є забезпечення організації кваліфікованими кадрами, максимальна реалізація професійної компетентності і досвіду працівників,

удосконалення системи оплати праці і мотивації, виважене управління внутрішніми переміщеннями та кар’єрою працівників, а також надання працівникам можливостей для підвищення професійної кваліфікації [5, С. 126]. На думку А. Д. Чикуркової, умовою ефективного стратегічного управління персоналом є застосування концептуальних засад (рис. 3).



Рис. 3. Концептуальні засади ефективного управління персоналом

На думку Н. В. Солнцевої та О. С. Надворної [6] досить перспективними напрямками вдосконалення системи управління персоналом підприємств сфери послуг слід вважати постійну оцінку потенціалу для кадрового просування; створення умов розширення знань, підвищення кваліфікації та навчання; розробку програм навчання та розвитку; використання мотиваційних програм; формування моральних цінностей; організацію зворотного зв'язку зі співробітниками; розробку принципів, напрямів та методів управління персоналом; урахування роботи з персоналом на всіх рівнях стратегічного планування підприємства; впровадження нових методів і систем навчання і підвищення кваліфікації; визначення та проведення єдиної тарифної політики і оплати праці.

Як видно з рисунка 3, працівник має бути пріоритетним джерелом підвищення продуктивності праці в сучасних умовах, а відтак і ефективності виробництва. Кожний працівник має відчувати свою значимість у виробничому процесі, що дозволить додатково виявити творчий потенціал особистості. Адже є аксіомою твердження, що незадоволена людина творить не може. Творчий процес сприятиме запровадженню інноваційних чинників на виробництві, а це в свою чергу все є додатковими резервами зростання результативних показників. Процес залучення працівників в управлінський процес має бути не номінальним, а реальним. Продуктивність праці є важливою категорією, на яку впливають різнобічні чинники. У контексті безпеки життєдіяльності мають бути забезпечені гідні умови праці, що позитивно впливатиме на стан здоров'я працівників. Досягатиметься мультиплікаційний соціально-економічний ефект з підвищення стану здоров'я і далі буде виток збільшення продуктивності праці і так далі по спіралі.

**Висновки.** Отже, управління персоналом є досить складним процесом, який повинен мати завершеність на основі комплексного вирішення кадрових проблем, впровадження нових напрямів в управління й удосконалення існуючих форм, методів роботи.



На сьогоднішній день основним фактором конкурентоспроможності промислової структури, її життєздатність та процвітання є якість персоналу його ставлення до праці. Саме персонал відіграє вирішальну роль у процвітанні. Вирішальне значення персонал має і в ситуації нестабільності, кризових явищ. Визначальними соціальними факторами для працівників є матеріальне становище, соціально-психологічний клімат у колективі, соціально-політична діяльність, перспективи росту, рівень задоволення роботою, соціально-побутове обслуговування, професіоналізація, соціалізація особистості, інформативність, дисциплінованість.

1. Белік В. Д. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом на підприємствах харчової промисловості / В. Д. Белік // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2014. – № 3. – С. 114–121.
2. Бутенко І. А. Напрямки вдосконалення кадрової політики та підвищення ефективності управління персоналом підприємства / І. А. Бутенко, А. В. Курносова // Вісник економічної науки України. – 2014. – № 3. – С. 7–11.
3. Гарасим Л. С. Особливості удосконалення системи управління персоналом підприємств сфери послуг в сучасних економічних умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Nzlubp\_2014\_12\_19.pdf
4. Петрашак О. О. Необхідність систематизації факторів росту продуктивності праці працівників // Інноваційна економіка. – № 3 (22). – 2011. – С. 133–135.
5. Петрова Е. В. Совершенствование системы управления персоналом как условие эффективного функционирования организации / Е. В. Петрова, О. А. Петров // Вестник ЧГПУ им. И. Я. Яковлева. – 2012. – № 1 (73). – Ч. 1. – С. 123–126.
6. Солнцева Н. В. Особливості системи управління персоналом на торговельних підприємствах / Н. В. Солнцева, О. С. Надворний // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – № 40. – С. 245–248.
7. Теоретичні аспекти розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/2/22.pdf>
8. Чиркевич К. О. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://int-konf.org/konf112013/608-chirkevich-k-o-udoskonalennya-sistemi-upravlnnya-personalom-v-umovah-rozvitku-pdpriyemstva.html>.