УДК 331

Шпортюк Наталія Леонідівна
кандидат економічних наук,
доцент кафедри фінансів та банківської справи
Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет
Шпортюк Наталья Леонидовна
кандидат экономических наук,
доцент кафедры финансов и банковского дела
Днепропетровский государственный аграрно-экономический университет
Shportyuk Natalia
PhD in Economics,
Associate Professor of the Department of Finance and Banking
Dnipropetrovsk State Agrarian and Economic University

Бурсук Ганна Юріївна
магістр факультету обліку і фінансів
Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету
Бурсук Анна Юрьевна
магистр факультета учета и финансов
Днепропетровского государственного аграрно-экономического университета
Bursuk Hanna
Master of the Faculty of Accounting and Finance
Dnepropetrovsk State Agrarian and Economic University

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

MANAGEMENT BY PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

Анотація. *Немало важливим чинником в отриманні прибутку підприємства, що є кінцевою метою його роботи, є продуктивне управління персоналом. В сучасних реаліях є зрозумілим, що без розвитку, навчання персоналу, духу єдиної команди, без об'єднання всіх співробітників однією метою, без створення позитивного психологічного клімату в колективах, це зробити не можливо. Тому актуальним є правильне управління персоналом пошуки впливу на персонал з метою підвищення ефективності його роботи. У статті узагальнено теоретичні аспекти системи управління персоналом сучасного підприємства. З'ясовано основні, цілі, принципи, фактори впливу та напрями діяльності системи управління персоналом.*

Ключові слова: *персонал, управління персоналом, організація управління персоналом, система управління, людські ресурси.*

Аннотация. *Немало важным фактором в получении прибыли предприятия, является конечной целью его работы, является продуктивное управления персоналом. В современных реалиях понятно, что без развития, обучения персонала, духа единой команды, без объединения всех сотрудников одной целью, без создания положительного психологического климата в коллективах, это сделать невозможно. поэтому актуальным является правильное управление персоналом поиски воздействия на персонал с целью повышения эффективности его работы. В статье обобщены теоретические аспекты системы управления персоналом современного предприятия. Выяснены основные, цели, принципы, факторы влияния и направления деятельности системы управления персоналом.*

Ключевые слова: *Персонал, управление персоналом, организация управления персоналом, система управления, человеческие ресурсы.*

Summary. *The one of very important factors in obtaining a profit company, which is the ultimate goal of his work, is the productive management of personnel. In modern realities, it is clear that without development, training of personnel, the spirit of a single team, without combining all employees with one goal, without creating a positive psychological climate in teams, it is impossible to do this. Therefore, it is relevant to correctly manage the personnel seeking influence on staff in order to increase*

the efficiency of its work. The article generalizes theoretical aspects of the personnel management system of a modern enterprise. The basic, objectives, principles, factors of influence and directions of activity of the personnel management system are found out.

Key words: *personnel, personnel management, organization of human resources management, management system, human resources.*

Постановка проблеми. З перспективою приєднання України до європейської спільноти виникає термінова необхідність переглянути стандарти, які стосуються організації діяльності промислового підприємства, привести їх у відповідність до європейських норм. Особливої уваги, на нашу думку, потребує питання управління персоналом на промислових підприємствах. Персонал вже сьогодні розглядається як один із головних ресурсів виробничого підприємства, але використовується він ще не досить ефективно. За даними університетів Західної Європи до групи країн з низьким показником використання людських ресурсів компаній увійшла серед інших країн і Україна [1, с. 25].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробкою цього напряму діяльності підприємства займалися М. Альберт, Ю. Битяк, А. Бовтрук, В. Гаращук, О. Дьяченко, Г. Зайцев, А. Єгоршин, Н. Лашманова, М. Мескон, Б. Мільнер, А. Саакян, Т. Санталайнен, В. Співак, Ф. Хедоурі, В. Храмов та ін. Незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених дослідженню теоретичних аспектів розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства потребують подальшого вивчення.

Мета статті. Метою даної статті є узагальнення теоретичних аспектів розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства та процесів створення і вдосконалення структурних елементів даної системи.

Виклад основного матеріалу. Управління персоналом — система взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів для створення умов для нормального функціонування, розвитку та ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. У літературі можна зустріти приклади різного тлумачення даного поняття. При цьому одні автори оперують метою і методами, за допомогою яких можна цієї мети досягти, тобто акцентують увагу читача на організаційній стороні управління. Інші — роблять упор на змістовну частину, яка відображатиме функціональну бік управління. Типовим прикладом першого підходу може служити наступне визначення:

Управління персоналом — це комплекс (система) взаємопов'язаних економічних, організаційних і соціально-психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможність підприємстві [2].

Інший підхід відображений у визначенні, прийнятому в німецькій школі менеджменту:

Управління персоналом (менеджмент персоналу, економіка персоналу) — область діяльності, найважливішими елементами якої визнаються визначення потреби в персоналі, залучення персоналу (вербування і відбір персоналу), задіяння в роботі, вивільнення, розвиток, контролінг персоналу, а також структурування робіт, політика винагород та соціальних послуг, політика участі в успіху, управління витратами на персонал і керівництво співробітниками [3].

Головне, що складає сутність управління персоналом, — це системне, планомірно організований вплив за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних та соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для використання трудових якостей працівника (робочої сили) в цілях забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку зайнятих на ньому працівників.

Персонал вже сьогодні розглядається як один із головних ресурсів виробничого підприємства, але використовується він ще не досить ефективно. За даними університетів Західної Європи до групи країн з низьким показником використання людських ресурсів компаній увійшла серед інших країн і Україна [1, с. 25].

При цьому поступово відбувається формування розуміння того, що від створення команди співробітників-однодумців та злагодженості роботи цієї команди напряму залежить конкурентоспроможність підприємства на ринку. Для того, щоб мати змогу гідно конкурувати із західними підприємства потрібно навчитися оперативно впливати на процес управління персоналом, корегувати його.

Основними компонентами управлінської системи є:

1) суб'єкт управління, тобто джерело керівного впливу, той, хто здійснює управління, виконує функції керівництва і впливу на об'єкт з метою приведення його в новий, бажаний для суб'єкта стан;

2) об'єкт управління, тобто те, що функціонує під керівним впливом, на що спрямовано цей вплив суб'єкта;

3) керівний вплив, тобто комплекс цілеспрямованих й організуючих команд, засобів, прийомів і методів, за допомогою яких здійснюється вплив на об'єкт і досягаються реальні зміни в його стані;

4) зворотні зв'язки, тобто інформація для суб'єкта про результативність керівного впливу і зміни в об'єкті.

У системі управління персоналом завжди виділяються суб'єкт і об'єкт. Під суб'єктом (керуючий елемент) розуміється носій функції управління персоналом, тобто сукупність органів і працівників, що реалізують функції управління персоналом. Суб'єкти управління персоналом можна поділити на внутрішні і зовнішні. Внутрішніми суб'єктами управління персоналом є: функціональний апарат, керуючий процесами підготовки, прийому. До зовнішніх суб'єктів діяльності з управління персоналом відносяться: держава та органи, які приймають закони, що регулюють сферу трудових відносин. Об'єкт (керований елемент) — це основні компоненти системи управління персоналом: підбір, розстановка, оцінка, стимулювання і т.д.

Управління персоналом має базуватися на таких принципах [4, с. 131]:

- людина — основа корпоративної культури. Успішні підприємства приділяють велику увагу персоналу; коли людей ставлять на вершину змін, вони стають рушійною силою цих змін;
- менеджмент для всіх. Управління має здійснюватися на трьох рівнях: вище керівництво, середнє керівництво («команда») і нижня ланка («співробітники»);
- ефективність як критерій успіху організації, що полягає у досягненні мети з оптимальним використанням ресурсів і максималізації прибутку;
- взаємини як критерій успіху організації;
- якість як критерій ефективності. Необхідно працювати з п'ятьма взаємозалежними підсистемами якості:
  - особиста якість;
  - якість команди;
  - якість продукції;
  - якість сервісу і якість організації;
- команда як критерій успіху організації. Всі команди й окремі співробітники, які входять у команду, роблять внесок як в успіх, так і в провали організації;
- навчання — ключ до розвитку та змін і невід'ємна частина життєво важливого процесу просування організації.

Окремо слід сказати про завдання управління персоналом. На підприємстві такими завданнями є пізнання закономірностей і факторів поведінки персоналу та їх використання у досягненні мети організації із врахуванням особистих і групових інтересів персоналу. В ідеалі — це створення організації, що працює на принципі співробітництва, в якій оптимально поєднується рух до загально-організаційних та індивідуальних цілей.

Отже, управління персоналом — це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є людина, що входить у певні соціальні групи. Сучасні концепції управління персоналом базуються, з одного боку, на принципах адміністративного управління, а з іншого — на концепції всебічного розвитку особи і теорії людських відносин.

Головною метою підприємства має бути — підвищення ефективності діяльності на основі максимально можливої реалізації потенційних здібностей працівників.

Висновки. На сьогоднішній день основним фактором конкурентоздатності підприємницької структури, її життєздатності і процвітання є якість персоналу і його ставлення до праці, тобто рівень професіоналізму і творчості працівників. Саме персонал відіграє вирішальну роль у процвітанні, коли матеріальні ресурси достатні і загальнодоступні, а технологія і методи управління ними не становлять особливо складної системи. Тому для кожного підприємства важливим є правильне управління персоналом пошуки впливу на персонал з метою підвищення ефективності його роботи.

Література

1. Нікіфорова Л. В. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании / Л. В. Никифорова // Кадровое дело. — М.: «Актион Медиа». — 2010. — № 2. — 130 с.

2. Методика кадрової роботи американських фірм: Для керівників кадрових служб ПО, підприємств, АТ, МП. М.: Потенціал XXI, 2008.

3. Мухін Ю. І. Наука управляти людьми: Виклад для кожного. М.: Фолиум, 2008.

4. Лелі Ю. Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства / Лелі Ю. Г. // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. — Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2013. — Вип. 1, Т. 2. — 348 с.