

**Бондарчук Людмила Володимирівна**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ*

**Бондарчук Людмила Владимировна**

*кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента  
Винницкий торгово-экономический институт КНТЭУ*

**Bondarchuk Lyudmila**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Department of Management  
Vinnytsia Trade and Economic Institute of KNTEU*

**Булаєнко Аліна Олександрівна**

*здобувач вищої освіти, магістр  
Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ*

**Булаєнко Алина Александровна**

*соискатель высшего образования, магистр  
Винницкого торгово-экономического института КНТЭУ*

**Bulayenko Alina**

*higher education, master's degree of the  
Vinnytsia Trade and Economic Institute of KNTEU*

## СУЧАСНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

## СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

## MODERN PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEMS AND THEIR EFFECT ON EFFICIENCY OF THE BUSINESS OF THE ENTERPRISE

**Анотація.** У статті досліджено основні аспекти сучасних систем управління персоналом підприємства в сучасних умовах. Розглянуті існуючі теоретичні підходи розуміння та трактування поняття система управління організації, взаємодія методів та мети менеджменту. Зазначенні основні чинники, які впливають на ускладнення діяльності підприємства та можливі варіанти для їх вирішення. Доведено, що в умовах розвитку високотехнологічної економіки та швидкого старіння професійних знань і навичок найважливішою конкурентною перевагою організацій стає людський ресурс у вигляді висококваліфікованого, мотивованого персоналу і професійного менеджменту. Основними цілями організації, яка функціонує на умовах інноваційного розвитку є впровадження нововведень у соціальній сфері спрямованих на: системне вирішення соціальних проблем організації, поліпшення організаційної культури підприємства, підвищення якості трудової діяльності працівників, через вдосконалення управлінського механізму, зростання рівня соціальної відповідальності працівників тощо.

**Ключові слова:** управління персоналом, менеджмент, мотивація, ефективність, персонал, управлінські рішення.

**Аннотация.** В статье исследованы основные аспекты современных систем управления персоналом в современных условиях. Рассмотрены существующие теоретические подходы понимания и интерпретация понятия система управления организации, взаимодействие методов и цели менеджмента. Указаны основные факторы, которые влияют на усложнение деятельности предприятия и возможные варианты для их решения. Доказано, что в условиях развития высокотехнологичной экономики и быстрого устаревания профессиональных знаний и навыков важнейшим конкурентным преимуществом организаций становится человеческий ресурс в виде высококвалифицированного, мотивированного персонала и профессионального менеджмента. Основными целями организации, функционирующей на условиях инновационного развития, является внедрение нововведений в социальной сфере направленных на: системное решение социальных проблем

организации, улучшение организационной культуры предприятия, повышения качества трудовой деятельности работников, через совершенствование управленческого механизма, рост уровня социальной ответственности работников и т.д.

**Ключевые слова:** управление персоналом, менеджмент, мотивация, эффективность, персонал, управленческие решения.

**Summary.** In the article the main aspects of modern systems of personnel management in the enterprise are investigated in modern conditions. The existing theoretical approaches to understanding and interpreting the concept of the organization management system, the interaction of methods and the purpose of management are considered. These are the main factors that make up for the complications of enterprise activity and possible options for their solution. It is proved that in the conditions of development of high-tech economy and rapid aging of professional knowledge and skills, the most important competitive advantage of organizations is the human resource in the form of highly skilled, motivated personnel and professional management. The main goals of the organization, which operates under the conditions of innovation development, are the introduction of innovations in the social sphere aimed at: systematic solution of social problems of the organization, improvement of organizational culture of the enterprise, improvement of the quality of work of employees, through improvement of the managerial mechanism, increase of the level of social responsibility of employees, etc.

**Key words:** personnel management, management, motivation, efficiency, personnel, managerial decisions.

**Постановка проблеми.** Система управління персоналом на сучасному підприємстві, незалежно від форми власності, є наймогутнішим інструментом забезпечення конкурентоспроможності й розвитку. Тому виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки. Сучасне управління, як специфічний та унікальний вид діяльності в системі менеджменту досліджуваних українських підприємств полягає в тому, що воно не може бути ефективним, коли продукція (послуга) вже вироблена, управління якістю повинно здійснюватися на всіх етапах технологічного процесу, забезпечення якості сировини.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематику системи менеджменту та його складових і їх послідовність взаємодії в межах сучасних підприємств як засіб підвищення конкурентоспроможності досліджено у працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Значний внесок у розвиток теорії та практики мотивації трудової діяльності зробили такі вчені, як А. Сміт, Ф. Тейлор, Е. Мейо, Г. Гілбрейт, А. Маслоу, Л. Портер, а також вітчизняні фахівці такі, як М. Вольський, Г. Цехановецький, Т. Ф. Степанов, І. В. Вернадський, І. Я. Франко та інші.

**Формування цілей статті.** Метою написання даної статті — є аналіз та оцінка можливості загальної модернізації та удосконалення діючої на підприємстві системи менеджменту в умовах сучасності. Визначення та аналіз існуючих проблем, щодо систем управління персоналом.

**Виклад основного матеріалу.** Базовими елементами управління є система, процеси, управлінські рішення та персонал. Система управління організацією — одне з ключових понять теорії організації, тісно пов'язане з цілями, функціями, процесом управління, роботою менеджерів і розподілом між ними повноважень на виконання визначених цілей. У рамках цієї системи про-

тікає весь управлінський процес, в якому беруть участь менеджери всіх рівнів, категорій і професійної спеціалізації [4, с. 280]. Систему управління організацією можна відобразити наступною схемою (рис. 1).

Отже, дослідивши рис. 1. можемо узагальнити, що під системою управління розуміється вплив на різні сфери діяльності, які реалізують процеси організації на підставі прийнятих управлінських рішень.

Проаналізувавши наукові джерела, можемо зазначити, що на систему менеджменту та її організаційну структуру управління фактори зовнішнього середовища впливають безпосередньо або опосередковано. Серед факторів безпосереднього впливу на систему менеджменту підприємства — споживачі, конкуренти, постачальники, державні органи влади, розміщення підприємства, інфраструктура, законодавство. До факторів опосередкованого впливу належать кліматичні умови, рівень техніки та технології, стан економіки, політичні обставини, міжнародні події, міжнародне оточення. Кожний з цих факторів має шкалу впливу, залежно від умов, в яких функціонує підприємство [5, с. 137].

В умовах стрімкого розвитку економіки все більшої уваги з погляду менеджменту починає пригортати питання підвищення ефективності роботи з працівниками. Одним із найважливіших напрямів такої роботи є створення системи управління якістю не лише працівників, а і його потенціалу.

Для підвищення ефективності системи управління персоналом необхідно аналізувати і враховувати специфічні умови розвитку ринкової економіки в Україні. Величезну значимість для кожного підприємства, незалежно від організаційно-правової форми, має розробка методики оцінки, що дозволяє визначити дійсну ситуацію на підприємстві в області управління персоналом, виявити слабкі місця і надати рекомендації щодо підвищення ефективності [6, с. 50].

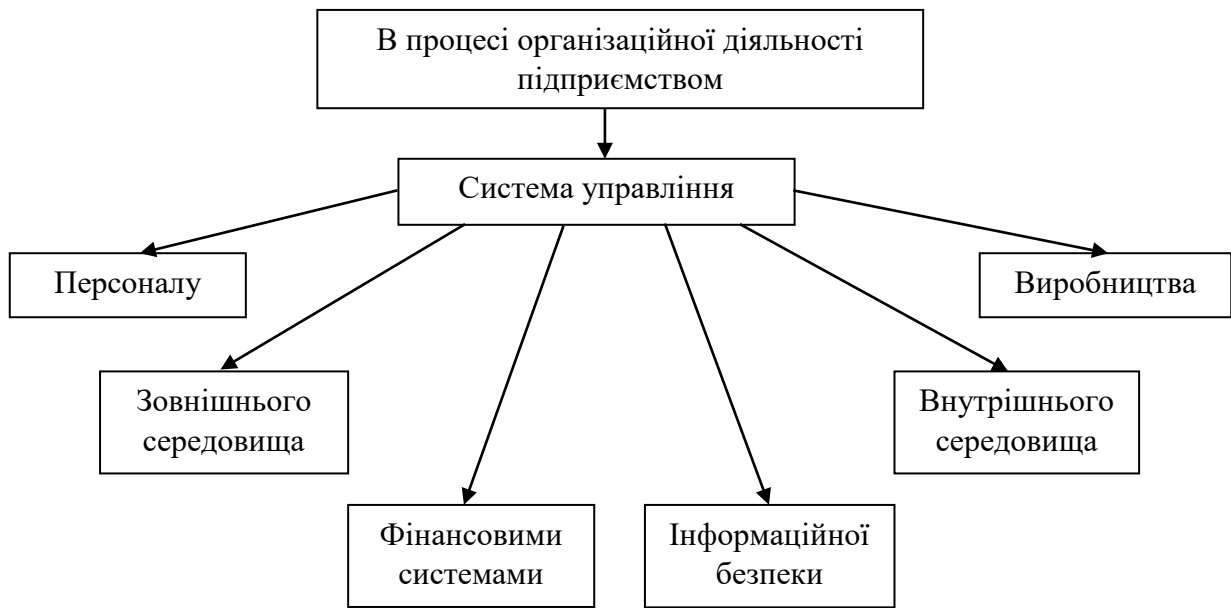


Рис. 1. Система управління організацією

Останнім часом ведеться інтенсивний пошук шляхів формування оптимальної системи управління персоналом, котра б відповідала трьом основним вимогам: висока ефективність, регулярне оновлення та гнучкість.

У практичній діяльності підприємство самостійно вибирає та формує організаційну структуру управління, яка повинна здійснюватись на засадах системного і ситуаційного аналізу та відповідно до таких критеріїв: життєвий цикл підприємства, його розмір та тип, характер виробництва, тип технології, культури та управлінської реакції, характер влади, стратегії [1, с. 243]. Основне завдання керуючої системи – створення методів, за допомогою яких вона впливатиме на керовану систему, забезпечуючи стабільність, координуючи діяльність. Сукупність способів здійснення управлінської діяльності, які застосовуються для визначення та досягнення її мети, – це методи менеджменту (рис. 2).

Як видно з Рис. 2 в методах менеджменту виражається сутність його принципів у конкретній формі, адаптованій до реалій господарської діяльності. З їхньою допомогою менеджери (керівники) забезпечують скоординовану діяльність в організації та єдність інтересів усього персоналу. Мета і методи взаємопов'язані між собою. Кожній меті відповідають певні методи її досягнення. Тому менеджеру важливо стежити, щоб мета відповідала методам діяльності. Методи менеджменту формуються в такій послідовності:

- оцінювання ситуацій і поставлених завдань з метою визначення основних напрямів і видів впливу;
- вибір складу методів і обґрунтування їхніх якісних і кількісних параметрів;
- забезпечення умов для ефективного застосування вибраних методів, які в кінцевому результаті фор-

мують техніку та технологію управлінської праці [2, с. 169–170].

Тому найкращого розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними. Мистецтво керівництва полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. У таких умовах управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню ефективності діяльності організації шляхом визначення цілей, функцій, завдань і принципів управління людськими ресурсами [3, с. 217].

У сучасних умовах розвитку економіки постійно відбувається ускладнення діяльності підприємств через поглиблення кризових явищ, посилення конкуренції та не стійку ситуацію в економічній та політичній сферах. У таких не стійких умовах підприємство потребує певних змін, удосконалень та нових шляхів для рішення проблем. Для їх вирішення керівники підприємств намагаються знайти необхідну та раціональну систему управління інноваціями, яка дала змогу повністю відобразити слабкі сторони підприємства, запропонувати шляхи для їх покращення та максимізувати прибутки підприємства в процесі застосування даної системи. Тому необхідно своєчасно відреагувати та пристосуватись до нововведень для покращення організаційного процесу на підприємстві, забезпечення стабільності, конкурентоспроможності та збереження позицій лідера в галузі.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** Таким чином, сьогодні, коли усі ресурси майже однаково доступні, ефективність системи управління основним ресурсом – персоналом – це шлях формування стійкої

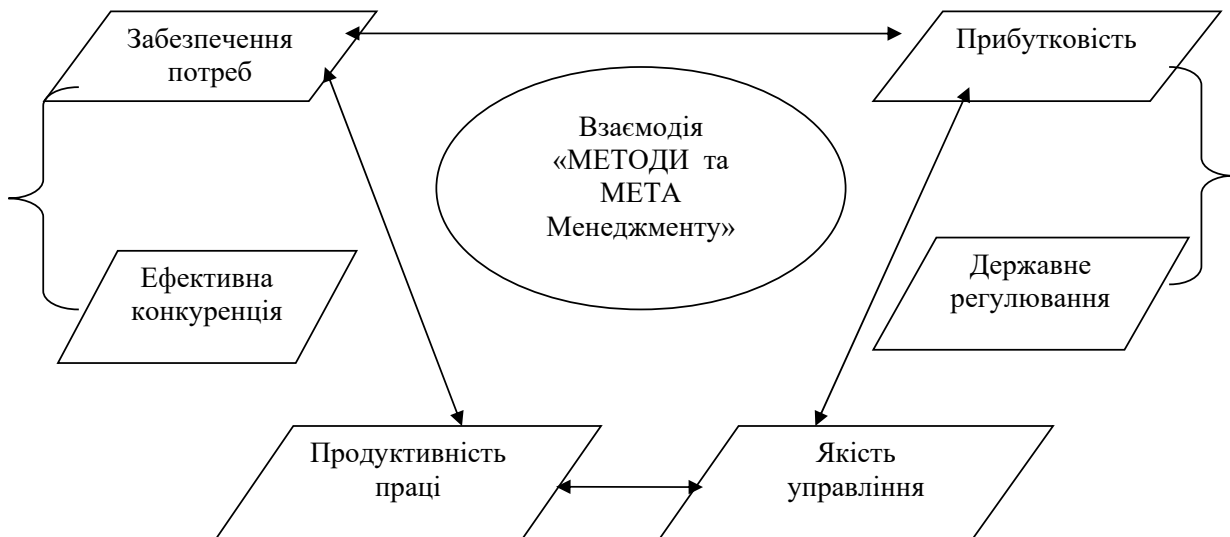


Рис. 2. Взаємодія «Методи та мета менеджменту»

конкурентної позиції підприємства. Організаційна структура управління є невід'ємним елементом системи менеджменту, яка повинна сприяти досягненню цілей підприємства через встановлення прав, відповідальності кожної структурної одиниці за виконання поставлених перед нею завдань, раціонального розподілу праці між різними рівнями управління.

Ефективна взаємодія усіх елементів системи менеджменту, дасть змогу підприємству успішно функціонувати розвиватись на певному ринку, вийти на принципово новий рівень гнучкості, призведе до скорочення часу переходу до більш оптимальної та адекватної в конкретних умовах структури та мінімізує збитки підприємства.

#### Література

1. Дідківська Л. Г. Менеджмент: навч. посіб. / Л. Г. Дідківська, П. Л. Гордієнко. — К.: Алерта, КНТ, 2007. — 516 с.
2. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: навч. посіб. — 2-ге вид. доп. і перер. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. — Львів: Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2003. — 352 с.
3. Лапіцька С. Ю. Управління підприємством в умовах інновацій: монографія / С. Ю. Лапіцька. Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2002. — 236 с.
4. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг: навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2012. — 384 с.
5. Назарова Г. В. Організаційні структури управління корпораціями: монографія / Г. В. Назарова. — 2-ге вид., доп. і перер. — Харків: ВД «ІНЖЕК», 2004. — 420 с.
6. Управління підприємством: організаційно-економічний аспект: монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника, канд. екон. наук, доц. М. В. Ніколайчука. — Хмельницький: ХНУ, 2010. — 389 с.
7. Рыбалко О. М., Сьомченко В. В. Трансформація організаційних структур управління автотранспортного підприємства // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. — 2010. — № 1(5). — С. 49–52.

#### References

1. Didkovsjka L. Gh. Menedzhment: navch. posib. / L. Gh. Didkovsjka, P. L. Ghordijenko. — K.: Alerta, KNT, 2007. — 516 s.
2. Kuzjmin O. Je. Teoretychni ta prykladni zasady menedzhmentu: navch. posib. — 2-ghe vyd.dop. i perer. / O. Je. Kuzjmin, O. Gh. Meljnyk. — Ljviv: Nacionaljnij universytet «Ljvivsjka politehnika», «Intelekt-Zakhid», 2003. — 352 s.
3. Lapijcka S. Ju. Upravlinnja pidpryjemstvom v umovakh innovacij: monoghrafija / S. Ju. Lapijcka. Dnipropetrovsjck: Nauka i osvita, 2002. — 236 s.
4. Morghulec O. B. Menedzhment u sferi poslugh: navch. posib. — K.: Centr uchbovoji literatury, 2012. — 384 s.
5. Nazarova Gh. V. Orghanizacijni struktury upravlinnja korporacijamy: monoghrafija / Gh. V. Nazarova. — 2-ghe vyd., dop. i perer. — Kharkiv: VD «INZhEK», 2004. — 420 s.
6. Upravlinnja pidpryjemstvom: orghanizacijno-ekonomichnyj aspekt: monoghrafija / za red. d-ra ekon. nauk, prof. V. M. Nyzhnyka, kand. ekon. nauk, doc.. M. V. Nikolajchuka. — Khmeljnycjkyj: KhNU, 2010. — 389 s.
7. Rybalko O. M., Sjomchenko V. V. Transformacija orghanizacijnykh struktur upravlinnja avtotransportnogho pidpryjemstva // Visnyk Zaporizjkogho nacionaljnogho universytetu. Ekonomichni nauky. — 2010. — # 1(5). — S.49–52.