



УДК 331.108

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Студ. М.Ю. Лошевич, гр. БЕП-1-15
Науковий керівник к.е.н., ст. викл. О.Ю. Будякова
Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Мета – визначити особливості сучасного управління персоналом.

Завдання – дослідити особливості системи управління персоналом підприємств.

Об'єкт та предмет дослідження. Об'єкт дослідження - процеси управління персоналом підприємств.

Результати дослідження. На сучасному етапі розвитку економіки нашої країни та й у всьому світі, такі поняття як природні та фінансові ресурси, почали поступово втрачати свою вагомую роль у конкурентоспроможності підприємств. На новий рівень у значущості виходить людський капітал [1, с. 11], тобто персонал підприємств. Сьогодні персонал є одним з найважливіших ресурсів організації, необхідних для вирішення складних задач та досягнення цілей.

Управління персоналом можна пояснити, як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання людського капіталу [2, с. 175], для вирішення складних питань на підприємстві та особистих цілей. Сучасне розуміння поняття ефективності все дедалі частіше набуває більш широкого сенсу, не тільки в економічному плані – як економічність, продуктивність, прибутковість, рентабельність, якість, нововведення. В розумінні ефективності персоналу все частіше виділяються поняття особистого або психологічного плану як загальну задоволеність робітників виконанням поставленого завдання, своєю працею, участю в трудовому колективі підприємства, мотивацією, залученістю та загальною самооцінкою персоналу.

Сучасна система управління якістю роботи персоналу на підприємстві базується на стандартизації. За визначенням Міжнародної організації по стандартизації (International Standard Organization – ISO), поняття стандартизація – це процес встановлення та застосування певних правил що є спільними для всіх, з метою досягнення загальної максимальної економічної вигоди з дотриманням функціональних умов та вимог безпеки. Аналіз, виконаний в роботах українських та зарубіжних науковців, та закордонної практики доводить, що управління персоналом являє собою систему, тобто вміщує складові, внутрішні підсистеми, кожна з яких має свою специфіку. У сучасний час серія стандартів ISO 9001 являє собою основу для досягнення стабільної якості роботи будь-якої організації. Вона є універсальною системою управління, спираючись на яку проходять всі сучасні бізнес-процеси з метою оптимізації та досягнення максимального рівня конкурентоспроможності підприємства.

Система управління персоналом, яка склалась на найбільших вітчизняних підприємствах під дією впливу прогресивних зарубіжних технологій управління персоналом та власного досвіду має на сьогодні такі форми підсистем:

1. Аналіз та планування персоналу. До цієї підсистеми відноситься розробка кадрової політики підприємства [3, с. 231], прогнозування потреб у персоналі [4, с. 86], кадрове планування, розробка стратегії управління, організація реклами та взаємодія з зовнішніми організаціями що забезпечуватимуть підприємство кадровим потоком.

2. Власне підбір та наймання кадрів. Проведення певних співбесід, анкетування, тести, для загального ознайомлення з рівнем кваліфікації майбутнього робітника, виявлення



комунікабельності, професіоналізму та інших необхідних професійно-кваліфікаційних якостей (компетенцій) [3, с. 234].

3. Оцінка персоналу. Для кожного працівника персональне оцінювання рівня знань, майстерності, навичок, вмінь, професійно-кваліфікаційних якостей (компетенцій) та що не менш важливо, особистої відповідальності.

4. Організація навчання та підвищення кваліфікації кадрів на підприємстві. Подальше навчання персоналу, підвищення кваліфікації, перепідготовка, організація кадрового зростання, реалізація службово-професійного просування та кар'єрного росту співробітників, праця з кадровим резервом.

5. Атестація та ротація кадрів. Проведення певних заходів для визначення відповідності результатів діяльності, особистих якостей та потенціалу робітника до вимог що висуваються до виконуваної роботи.

5. Мотивація персоналу. Розробка мотиваційних проектів, систем оплати праці, просування форм морального та матеріального стимулювання працівників.

6. Облік співробітництва підприємства. Аналіз прийому, переміщення, винагород співробітників та стягнень, штрафів, звільнення персоналу, організація ефективного управління зайнятістю на підприємстві, кадрове діловодство.

7. Організація трудових відносин на підприємстві. Загальна оцінка виконання персоналом своїх функціональних обов'язків, аналіз та регулювання групових та міжособистісних відносин, управління робочими конфліктами та стресами робітників, формування у співробітників почуття відповідальності, врегулювання норм корпоративної культури, залученості та задоволення персоналу.

8. Створення умов праці. Організація безпечних умов для роботи на підприємстві співробітникам, дотримання норм безпеки, технічної естетики, ергономіки, психофізіології праці. Соціальний розвиток та партнерство. Безпека кадрів.

Висновки. Таким чином, у теперішній час, більшість вітчизняних підприємств в повній мірі не визнають значну роль управління персоналом [5]. Використовуються здебільшого моральні устрої пострадянської епохи щодо нормативів кадрової політики, на відміну від закордонного досвіду, де стандартизована система управління персоналом доказує свою ефективність та результативність.

Ключові слова: підприємство, персонал, стандартизація, управління, ефективність.

ЛІТЕРАТУРА

1. Денисенко М.П. Підвищення індексу людського капіталу – важлива складова інноваційної кадрової політики / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Економіка та держава. – 2019. – № 4. – С. 11-17. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4295&i=1>

2. Денисенко М.П. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Приазовський економічний вісник. – 2018. – № 5(10). – С. 175-181.

3. Денисенко М.П. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Вчені записки Університету "КРОК" (економічні науки). – № 4(52). – 2018. – С. 231-238.

4. Будякова О.Ю. Зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці в контексті розвитку вищої освіти / О. Будякова, Н. Заріцька // Вісник КНУТД. Спецвипуск. – Київ: КНУТД, 2018. – С. 86-98.

5. Сучасні проблеми економічного розвитку України: монографія / за ред. О.В. Ольшанської, А.О. Мельник, Т.Є. Воронкової – К.: ТОВ «ДКС центр», 2018. – 184 с.