

## **НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

***ПОДОЛЬСЬКА О.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ, ОБЕРЕМОК В.В.,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Продуктивне функціонування підприємств залежить від забезпеченості ресурсами та оптимального їх використання. Підприємство розглядають, як сукупність інтересів різних груп, а персонал – як головний елемент всієї системи управління. Першочергово на підприємство впливає робота працівників. Основні джерела процвітання будь-якого підприємства – висококваліфікований персонал, який досконало виконує свою роботу. Всю роботу робітників контролюють і досліджують, щоб робота постійно була стабільною та злагодженою.

Управління персоналом – система заходів, які створюють умови стабільного функціонування, розвитку й ефективного використання працездатності робочої сили на рівні організації [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні і практичні основи керівництва персоналом було розглянуто у працях таких вітчизняних науковців, як П. Березівський, О. Бородіна, П. Гайдуцький, В. Герасимчук, О. Гудзинський, В. Данок, Й. Завадський, І. Степаненко, В. Терещенко, В. Юрчишин та багато інших. Вони у власних працях зауважують, що управління персоналом відбувається у формі комплексних програм відповідно до стратегії управління розвитком підприємства з обов'язковим врахуванням основних напрямів сучасної кадрової політики й демографічної ситуації, тенденцій науковотехнічного прогресу, оцінки персоналу та результатів його трудової діяльності, удосконалення роботи з персоналом [2, с. 235].

**Формулювання цілей статті.** Проаналізувати термін «управління персоналом», розглянути напрямки підвищення ефективності управління в підприємствах.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Управління персоналом – діяльність, направлена на досягнення цілей фірми завдяки правильному використанні людських ресурсів. В ХХ столітті відбувся перегляд ідеї «управління персоналом». Замість жорстоких відносин між робітником і роботодавцем прийшла атмосфера співпраці.

Вважають, що головним ресурсом підвищення ефективності виробництва, збільшення обсягів виробництва та поліпшення продуктивності роботи працівників та фондівдачі є раціональне використання трудових ресурсів.

Наразі в Україні хочуть змінити застарілу систему управління персоналом, але поки що цей процес є не ефективним. Причиною цього стала недосконала забезпеченість кваліфікованими кадрами. Вони повинні на високому професійному рівні завжди виконувати будь-які завдання. Перед тим, як змінити цю концепцію, буде доречно спочатку створити прозору систему роботи з робітниками. На жаль, система управління персоналом, ефективність якої зменшується з кожним роком все більше, є незмінною, ще з радянських часів[3].

Управління персоналом в підприємствах відбувається за допомогою системи управління персоналом. На думку О.В. Крушельницької система управління персоналом це сукупність взаємопов'язаних елементів, які відрізняються функціонально, але направлені на досягнення загальної мети [4]. М.М. Недашківський вважає, що система управління персоналом є підсистемою системи управління підприємством, інтегрованою та направленою на вирішення загальних цілей організації [5].

Об'єднавши думку О.В. Крушельницької та М.М. Недашківського ми можемо сформулювати визначення системи управління. Система управління – сукупність елементів, які взаємозв'язані між собою, проте повинні відрізнятися цілями, і діяти самостійно та мають бути завжди спрямовані на досягнення загальної цілі.

Вважають, що головною метою є формування необхідної бази кадрів, організувати ефективне їх використання, моральний, духовний, професійний розвиток.

Можна визначити такі основні функції системи управління персоналом[6]:

- передбачити потреби у персоналі;
- використання персоналу;
- забезпечення персоналом;
- забезпечення розвитку, навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації персоналу;
- мотивація праці робітників.

Керуюча система, тобто суб'єкт – об'єднання органів управління й працівників з чіткими масштабами своєї роботи, компетенцією та специфікою виконуючих функцій. Її завжди представляють

лінійними керівниками, які розробляють комплекс економічних й організаційних заходів для використання і відтворення кадрів.

Суб'єктами виступають [7]:

- функціональний управлінський персонал;
- лінійний управлінський персонал.

Керована система або об'єкт – це структура соціально-економічних взаємозв'язків. Керівництво персоналом представляє з себе комплексну систему, частиною якої є напрями, стадії, принципи, типи і форми кадрової роботи.

Об'єктами можуть бути [11-12]:

- робітники;
- робочі групи;
- трудовий колектив.

Основними напрямками є прийом і збереження персоналу, їх професійне навчання і результат, оцінювання роботи кожного працівника, що дає змогу виправити його можливі помилки [8].

Люди є головним елементом системи управління. Вони виступають відразу об'єктом і суб'єктом управління.

Виділяють такі напрями підвищення ефективності управління персоналом [10]:

1. Поліпшення структури управління, децентралізація більшості функцій, передача функцій управління від центральних органів влади до місцевих.

2. Правильне планування робочого місця.

3. Розробка стратегії розвитку підприємства при аналізі її слабких чи сильних сторін.

4. Налаштування інформаційної системи, що дає змогу забезпечити результативне спілкування серед робітників і підрозділів

5. Перегляд системи прийняття рішень, правил управління та заохочування.

6. Більш досконала система підбору, навчання, оцінки і кадрів, планування в майбутньому кар'єри керівників.

7. Матеріальне мотивація персоналу та постійне спостереження за заробітною платою та будь-яких інших чинників. Це повинно дозволити оцінити сучасний стан проблеми та знайти причини її появи.

8. Введення комплексу заходів, які мають вдосконалити систему ділової оцінки працівників.

9. Перегляд форми або зміна форми контролю.

10. Гарантії та соціальний захист. Мається на увазі, компенсації, поновлення повноважень та інше.

**Висновки.** Узагальнюючи викладений матеріал ми можемо зробити висновок, що ефективне управління персоналом – це важливий фактор економічного успіху теперішніх установ, інструмент, який використовують для підвищення ефективності та продуктивності роботи персоналу і соціально-орієнтоване управління, спрямоване на кожного конкретного робітника з метою удосконалення його трудової мотивації та задоволення потреб через систему матеріальних стимулів [10].

Щоб підвищити ефективність управління персоналом потрібно неабияку увагу приділяти соціально-психологічним та економічним методам управління, покращити економічний аналіз підприємства, використовувати моральне та матеріальну мотивацію праці, сформувати комфортні соціально-психологічні умови. Крім того, варто звертати увагу на зміцнення освіти і рівень професійної придатності робітників.

#### **Література.**

1. Управління персоналом фірми: [Навчальний посібник] / В.І. Крамаренко., Б.І. Холод. – Київ : ЦУА, 2003. – 256 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом: [Навчальний посібник] / М.Д. Виноградський, С.В. Беяєва, А.М. Виноградська та ін. – К. : ЦУА. – 2006. – 500 с.
3. Кредісов А.І. Менеджмент для керівників / А.І. Кредісов та ін. – К. : Знання, 2000. – 556 с.
4. Крушельницька О.В. Управління персоналом: [Навчальний посібник] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2005. – 304 с.
5. Менеджмент персоналу в органах ДПС України: [Навчально-методичний посібник] / М.М. Недашківській, Г.І. Євтушенко, А.П. Гацька, Н.І. Барабанова. – Ірпінь : Академія ДПС України, 2001. – 252 с.
6. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент / Л. Григор'єв // Робота сьогодні. – 2015. – № 5. – С. 32-34.
7. Сайт Студопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://studopedia.com.ua/1\\_307859\\_sistema-upravlinnya-personalom.html](https://studopedia.com.ua/1_307859_sistema-upravlinnya-personalom.html)
8. Пащенко О.І. Шляхи підвищення ефективності управління керівників та спеціалістів на підприємстві / О.І. Пащенко // Управління розвитком. – 2012. – № 11. – С. 67-68.
9. Островерх О.В. Необхідність управління змінами в організації / О.В. Островерх, О.В. Родіонов // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки. Випуск 172 – Харків : ХНТУСГ. – 2016. – С. 62-68.

10. Подольська О.В. Організаційні механізми удосконалення системи мотивації посадових осіб органів публічного адміністрування / О.В. Подольська, К.С. Богомолова // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки. Випуск 191 – Харків : ХНТУСГ. – 2018. – С. 171-178.

11. Ronald D. Kay, William M. Edwards and Patricia A. Duffy. *Farm Management*, 7th Edition. McGraw-Hill, Inc. 2015.

12. *Understanding Management*, Eighth Edition. Richard L. Daft and Dorothy Marcic. South-Western Cengage Learning, 2014.

## References.

1. Kramarenko V.I., & Kholod B.I. (2003). *Upravlinnia personalom firmy [Managing staff staff]*. Kyiv : TsUL, p. 256 [in Ukrainian].

2. Vynohradskyi M.D., Bieliaieva S.V., Vynohradska A.M. et al. (2006). *Upravlinnia personalom [Personnel Management]*. Kyiv : TsUL, p. 500 [in Ukrainian].

3. Kredisov A.I. et al. (2000). *Menedzhment dlia kerivnykiv [Management for managers]*. Kyiv : Znannia, p. 556 [in Ukrainian].

4. Krushelnyska O.V., & Melnychuk D.P. (2005). *Upravlinnia personalom [Personnel Management]*. Kyiv : Kondor, p. 304 [in Ukrainian].

5. Nedashkivskii M.M., Yevtushenko H.I., Hatska L.P., & Barabanova N.I. (2001). *Menedzhment personalu v orhanakh DPS Ukrainy [Personnel management in the bodies of State Tax Service of Ukraine]*. Irpin: Akademiia DPS Ukrainy, p. 252 [in Ukrainian].

6. Hryhoriev L. (2015). *Upravlinnia personalom i rehuliarnyi menedzhment [Personnel Management and Regular Management]*. *Robota sobodni – Work today*, No 5, pp. 32-34 [in Ukrainian].

7. Sait Studopedyia [The site of the Studios]. *studopedia.com.ua*. Retrieved from [https://studopedia.com.ua/1\\_307859\\_sistema-upravlinnya-personalom.html](https://studopedia.com.ua/1_307859_sistema-upravlinnya-personalom.html) [in Ukrainian].

8. Pashchenko O.I. (2012). *Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti upravlinnia kerivnykiv ta spetsialistiv na pidpryemstvi [Ways to increase the effectiveness of management of managers and specialists at the enterprise]*. *Upravlinnia rozvytkom – Development management*, No 11, pp. 67-68 [in Ukrainian].

9. Ostroverkh O.V., & Rodionov O.V. (2016). *Neobkhdnist upravlinnia zminamy v orhanizatsii [The need to manage changes in the organization]*. *Visnyk Kharkivskoho natsionalno tekhnichnoho universytetu silskoho hospodarstva imeni Petra Vasylenka: Ekonomichni nauky – Bulletin of Kharkiv National Technical University of Agriculture named after Petr Vasilenko: Economics*, Issue 172, Kharkiv : KhNTUSH, pp. 62-68 [in Ukrainian].

10. Podolska O.V. (2018). *Orhanizatsiini mekhanizmy udoskonalennia systemy motyvatsii posadovykh osob orhaniv publichnoho administruvannia [Organizational mechanisms for improving the system of motivation of officials of public administration bodies]* Visnyk KhNTUSH. Serii : «Ekonomichni nauky». Issue 191, pp. 171-178 [in Ukrainian].

11. Ronald D. Kay, William M. Edwards and Patricia A. Duffy. Farm Management, 7th Edition. McGraw-Hill, Inc. 2015 [in English].

12. Understanding Management, Eighth Edition. Richard L. Daft and Dorothy Marcic. South-Western Cengage Learning, 2014 [in English].

**Анотація.**

**Подольська О.В., Оберемок В.В. Напрямки підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах.**

*У статті наведені теоретичне узагальнення і завдання розкриття змісту процесу управління персоналом, розглянуті напрямки підвищення ефективності управління на підприємствах. Висвітлено ефективність управління персоналом як важливий фактор економічного успіху організації, як інструмент підвищення ефективності та продуктивності. А соціально-орієнтоване управління, спрямоване на кожного конкретного робітника з метою удосконалення його трудової мотивації та задоволення потреб через систему матеріальних стимулів.*

**Ключові слова:** управління персоналом, мотивація, стимул, ефективність, організація, механізм.

**Аннотация.**

**Подольская О.В., Оберемок В.В. Направления повышения эффективности управления персоналом на предприятиях.**

*В статье приведены теоретическое обобщение и задачи раскрытия содержания процесса управления персоналом, рассмотрены направления повышения эффективности управления на предприятиях. Освещены эффективность управления персоналом как важный фактор экономического успеха организации, как инструмент повышения эффективности и производительности. А социально-ориентированное управление, направленное на каждого конкретного работника с целью усовершенствования его трудовой мотивации и удовлетворения потребностей через систему материальных стимулов.*

**Ключевые слова:** управление персоналом, мотивация, стимул, эффективность, организация, механизм.

**Abstract.**

**Podolska O.V., Oberemok V.V. Directions of increasing the efficiency of personnel management at enterprises.**

*The theoretical generalization and tasks of disclosing the content of the process of personnel management are presented in the article, directions of increasing the efficiency of management at enterprises are considered. The effectiveness of personnel management as an important factor of the company's economic success as an instrument of efficiency and productivity improvement is highlighted. A social-oriented management, aimed at each particular worker with the aim of improving his labor motivation and satisfaction of needs through the system of material incentives.*

**Key words:** personnel management, motivation, stimulation, efficiency, organization, mechanism.