

УДК 331.108.2

DOI:10.5281/zenodo.11915711

І.О. Ромашенко, здоб. ступ. PhD (ДБТУ, Харків)

К.М. Краснощок, здоб. ОС «бакалавр» (ДБТУ, Харків)

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В наш час процес управління персоналом є одним із найбільш важливих аспектів функціонування підприємства, який сприяє підвищенню ефективності системи менеджменту та збільшенню рівня його прибутковості, економічного розвитку і конкурентоспроможності.

Метою дослідження є пошук напрямів підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах.

Управління персоналом є однією з головних функцій будь-якого підприємства, пов'язане з використанням можливостей працівників багаторазово підвищити його ефективність. Сьогодні існує багато різноманітних підходів, що стосуються визначення сутності «управління персоналом». М.М. Новікова, Л.О. Мажник у своїх працях писали, що управління персоналом – це діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей [1]. Л.І. Михайлова писала, управління персоналом – це сукупність механізмів, принципів, форм і методів взаємодії при формуванні, розвитку та діяльності персоналу організації, що реалізується як ряд взаємопов'язаних напрямків та видів діяльності [2]. М.О. Тонюк наголошувала, що управління персоналом – це цілеспрямована систематична діяльність з формування оптимальної структури працівників необхідної для підприємства кваліфікації та якості, розробка ефективної системи їх мотивації та контролю з метою постійного розвитку підприємства [3].

Оцінювання ефективності системи управління персоналом набуло особливо великого значення у зв'язку з війною в Україні. А.В. Череп та І.М. Дашко пропонують характеризувати ефективність управління персоналом за кількома критеріями: ступінь досягнення цілей; оцінка компетенцій; оцінка мотивації; вивчення статистики людських ресурсів; оцінка витрат [4]. Л.І. Михайлова трактує ефективність управління персоналом як комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних та соціально-психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможності підприємств [2].

Головною метою системи управління персоналом є забезпечення ефективності роботи з організації людських ресурсів та усунення недоліків та такими критеріями: високий рівень виконання планів, задоволеність працівників, довгострокова відсутність порушень дисципліни, відсутність нещасних випадків, а найголовніше стабільна та злагоджена робота всіх підрозділів організації [5].

На нашу думку, можна виділити такі шляхи вдосконалення системи управління персоналом на вітчизняних підприємствах:

1) впровадження ефективного організаційно-економічного механізму забезпечення кваліфікованим персоналом стратегічних проєктів;

2) забезпечення зростання сукупних доходів співробітників;

3) удосконалення системи мотивації;

4) забезпечення задоволеності персоналу системою мотивації;

5) розробка й впровадження стандартів оцінки професійних знань і навичок;

6) проведення незалежної оцінки ключових фахівців підприємства;

7) розробка й впровадження системи оцінки впливу якості управління персоналом на ринкову вартість компанії;

8) розробка випереджальних програм навчання з використанням сучасних технологій;

9) цілеспрямована взаємодія з установами освіти по відборі кращих випускників;

10) підготовка молодих фахівців на основі розробки індивідуальних комплексних планів розвитку.

Наслідками впровадження саме цих шляхів підвищення системи управління персоналом можуть стати:

- підвищення рівня мотивації працівників на підприємстві;

- зростання продуктивності праці;

- зменшення плинності кадрів;

- регулювання та усуненню недоліків, які виникають у процесі виробничих відносин;

- створення сприятливої атмосфери в трудовому колективі та формування корпоративної культури на підприємстві;

- формування у працівників нових навичок і вмінь у процесі навчання, підвищення кваліфікації персоналу, розвитку творчого потенціалу;

- збільшення прибутків підприємства та у цілому поліпшенню його іміджу, позиції в сучасному конкурентному ринковому середовищі [6].

Отже, можна зробити висновок, що персонал – це особовий склад працівників організації, який працює за наймом, що виконує виробничі та управлінські операції і що володіє певними ознаками, без якого б організація не набувала розквіту і досягала успіхів.

Стратегія управління персоналом повинна вироблятися з урахуванням як інтересів керівництва організації, так і інтересів її персоналу. Ефективне функціонування підприємства в умовах динамічного та висококонкурентного ринкового середовища можливе лише за умови, що в системі менеджменту сформована стратегія та політика, яка визначає принципи оцінки компетенції, відбору, розвитку, мотивації працівників, здатних на високопрофесійному рівні реалізовувати заплановані рішення [7].

Закордонний досвід у сфері менеджменту персоналу свідчить, що за останнє десятиріччя керівники підприємств та кадрових служб акцентують свою увагу, перш за все, на розвитку людських ресурсів, тому багато компаній світу вважають найбільш пріоритетним способом конкурентної боротьби саме розвиток персоналу, його інтелект.

Інформаційні джерела

- 1.Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти. Харків: ХНАМГ, 2016. 215 с.
- 2.Михайлова Л.І. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2015. 248 с.
- 3.Тонюк М.О. Удосконалення процесу управління персоналом підприємства. Економіка і управління. 2017. №4. С. 61–65.
- 4.Дудукало Г.О. Механізм забезпечення ефективності управління персоналом машинобудівних підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : спец. 08.00.04. Київ, 2015. 20 с.
- 5.Залобінська Л. М. Управління персоналом : Ч. 1 / Л. Одеса : Одеський нац. ун-т, 2016. 252 с.
- 6.Продіус О.І. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві. Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2020. № 4 (50). С. 57-65.
- 7.Buhas, V., Bugas, V., & Kochirko, M. Удосконалення системи управління персоналом підприємства. Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій. 2021. №2(8). С. 48-54.