

СЕКЦІЯ 2 КАДРОВИЙ ТА РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Н.І. Алексєєва, ст. викл. (*ДонНУЕТ, Донецьк*)

Т.В. Лиходєдова (*ДонНУЕТ, Донецьк*)

ОПТИМІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах жорсткої конкуренції будь-яке підприємство змушене адаптуватися до ринкових умов. Але ринок не стоїть на місці – він постійно змінюється, пред'являючи нові вимоги до роботи підприємства, до його бізнес-процесів. Відповідно до характеру діяльності і відношенню до створюваного продукту, процеси підприємства можуть бути розділені на чотири основних типи: основні бізнес-процеси; допоміжні бізнес-процеси; бізнес-процеси управління; бізнес-процеси розвитку. Одним з головних управлінських бізнес-процесів підприємства є управління персоналом. Це обумовлено тим, що найважливішим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є трудові ресурси. А отже, ефективність функціонування будь-якого підприємства безпосередньо залежить від трудового персоналу та вміння керівництва раціонально використовувати цей найважливіший виробничий ресурс, що й обумовлює актуальність дослідження.

Метою роботи є дослідження управління персоналу як бізнес-процесу підприємства.

Підприємство, будучи цілісною виробничо-господарською системою, характеризується сукупністю підсистем (бізнес-процесів), які взаємозалежні та знаходяться у безперервній взаємодії. Управління персоналом займає особливий статус у системі бізнес-процесів, так як його кінцевий продукт у вигляді певної якості і кількості людських ресурсів споживається усіма без винятку процесами будь-якого підприємства. Замовником і споживачем послуг з відбору, адаптації, навчання, атестації, вироблених в рамках процесу управління персоналом, є власники інших процесів [1].

Отже, управління персоналом підприємства розглядається з точки зору бізнес-процесу на підприємстві, який складається з підпроцесів, що обумовлено доречністю описання інструментарію для побудови системи управління персоналом на підприємстві (рис.).

Отже, управління персоналом полягає в підборі та збереженні

необхідного підприємству персоналу, його професійному навчанні та розвитку, оцінці діяльності кожного з працівників з точки зору реалізації цілей підприємства, яка дає можливість скорегувати його поведінку, винагороду персоналу за його зусилля. Для того, щоб успішно розвиватися, Карякін А.М. вважає, що підприємство повинно управляти підбором, навчанням, оцінкою і винагородою персоналу, тобто створити, використовувати й удосконалити методи, процедури, програми організації цих процесів. Взяті у своїй єдності методи, процедури, програми являють собою системи управління персоналом підприємства [2].



Рисунок – Модель бізнес-процесу управління персоналом
 [Узагальнено й систематизовано автором]

Таким чином, оптимізація бізнес-процесу управління повинна забезпечити її адаптивність до зовнішнього середовища та відповідність по стратегічних цілей підприємства.

Список джерел інформації

1. Голуб Н. Впровадження процесного підходу в управлінні персоналом на підприємствах Омська [Електронний ресурс] / Н. Голуб. – Режим доступу : <<http://hr-portal.ru/article/vnedrenie-processnogo-podhoda-v-upravlenii-personalom-na-predpriyatiyah-omska>>.
2. Карякін А. М. Управління персоналом : електрон. навч. посібник. / А. М. Карякін. – 3-тя ред. Іваново : Іван. держ. енер. ун-т, 2005.