

Шевчук Олена Володимирівна

здобувач вищої освіти економічного факультету
Білоцерківський національний аграрний університет, Україна

Науковий керівник :Утеченко Дар'я Миколаївна

доктор філософії з економіки, доцент
Білоцерківський національний аграрний університет, Україна

СУЧАСНІ УМОВИ ЗДІЙСНЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Основним стратегічним активом підприємства є його персонал, який складається з трудових ресурсів, і вмiле використання їхнього потенціалу є ключем до успіху в сучасних умовах суспільних відносин. Управління підприємством у контексті економічної глобалізації нерозривно пов'язане з ефективною діяльністю його персоналу. Управління персоналом включає в себе розуміння того, як керувати людьми та їхніми групами, і є важливою складовою соціального управління. Особливе значення у загальному контексті управління персоналом має створення ефективної системи управління саме на підприємстві, яка відповідає умовам його функціонування і забезпечує досягнення цілей діяльності фірми як у короткостроковій, так і у довгостроковій перспективі. Багато вчених, як зарубіжних, так і вітчизняних, вивчали теоретичні аспекти створення систем управління персоналом, серед них О. Кузьмін, Б. Андрушків, В. Василенко, Л. Балабанова, М. Райсс, І. Петрова, П. Друкер, Т. та інші. Світові вчені внесли важливий вклад у дослідження проблем менеджменту, визначивши поняття "управління персоналом" і визначивши основні критерії такого управління [1].

У сучасних умовах ринкової економіки ключовим аспектом стає управління персоналом, що безпосередньо впливає на ефективний розвиток підприємства. Зміна ролі людських ресурсів призвела до перегляду принципів функціонування сучасної економіки і зростання різноманітності форм власності підприємств, а також до технологічних та структурних змін у виробництві. Інформатизація виробництва також має суттєве значення [1]. Управління персоналом визнається однією з ключових сфер діяльності організації, яка може значно підвищити її ефективність і продуктивність. Цей спеціальний підхід до управління людськими ресурсами в організації має на меті досягнення конкурентних переваг шляхом стратегічного розміщення кваліфікованого й лояльного персоналу, який використовує різноманітні культурні, структурні і кадрові методи [2].

Це підтверджує, що найкращого розвитку досягають ті підприємства, які найбільший акцент роблять на людські ресурси та їх управління. Мистецтво керівництва полягає у здатності знайти ті саме підходи і методи, які можуть гарантувати бажаний розвиток подій на підприємстві та стимулювати його працівників до кращої продуктивності. Підвищенню ефективності діяльності підприємств і організацій сприяє визначення мети, функцій, завдань та принципів управління, оскільки в сучасній економіці управління людськими ресурсами є ключовою складовою менеджменту.

Рівень підготовки персоналу є важливим, оскільки сучасний економічний контекст вимагає постійного оновлення та розвитку знань, вмінь та навичок працівників. Ефективна система управління персоналом має сприяти постійному стимулюванню самостійного професійного росту персоналу, що дозволить підприємствам залишатися в курсі змін. Шляхом використання різноманітних методів розвитку можна керувати компетентністю персоналу [3].

Ефективність функціонування системи управління персоналом визначається її внеском у досягнення організаційних цілей. Показники, які використовуються для оцінки ефективності управління персоналом підприємства, включають такі аспекти, як плинність кадрів, відношення чисельності управлінського апарату до інших категорій працівників, стабільність роботи персоналу, рівномірність навантаження, дотримання трудової дисципліни, рівень задоволеності працівників, кількість конфліктів, скарг, нещасних випадків та інші.

У наведеному списку показників ми можемо оцінити такі аспекти роботи персоналу підприємства, як економічність, надійність, рівномірність і якість. Для підвищення ефективності роботи підприємства важливо враховувати кожен з цих компонентів, приділяючи увагу досягненню певних цілей по кожному з них. Це допомагає зрозуміти організаційний порядок на підприємстві та стан організаційної культури.

У стратегії підбору персоналу організації особлива увага має бути приділена менеджменту людських ресурсів. Пошук працівників з певними навичками, кваліфікацією, досвідом роботи та іншими необхідними характеристиками відіграє ключову роль у процесі стратегічного управління кадрами. [4].

У зв'язку з цим, керівництво підприємства приділяє особливу увагу формуванню репутації підприємства як роботодавця, з метою бути більш привабливим як для потенційних претендентів, так і для власних співробітників. Крім підбору та прийняття персоналу, система управління персоналом включає підсистему стимулювання розвитку працівників. Для цього на підприємствах впроваджуються та використовуються різноманітні методи навчання. Застосовуючи різні методики розвитку працівників, можна керувати компетентністю персоналу.

Список використаних джерел:

1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. 3-тє вид., випр. і доп. Київ: Т-во „Знання”, КОО, 2008. 435 с.
2. Вдовиченко Р.П. Особливості сучасного управління персоналом. Ефективна економіка № 2. 2012. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=935>
3. Щур О. Сучасний погляд на персонал. Практика управління. № 6. 2008. С. 35-40.
4. Чикуркова А. Д. Стратегія управління персоналом в аграрному секторі економіки : монографія. Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2010. 428 с.