

ФЛАКЕЙ М. Г., здобувач вищої освіти
 Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА А.І.**, PhD,
 асистент кафедри менеджменту та маркетингу
Миколаївський національний аграрний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Актуальність. Актуальність організації менеджменту персоналу на підприємстві зумовлена тим, що в сучасних умовах збройної агресії проти України персонал залишається найважливішою цінністю в системі функціонування суб'єктів господарювання та виступає потужним двигуном для бізнесу, що потребує виваженої структури та заходів щодо його управління. Часто керівники основну увагу приділяють фінансовим питанням, проблемам матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяючи при цьому достатньої уваги людям, які забезпечують роботу організації в усіх напрямках [1, с. 43].

Результати дослідження. Організація менеджменту персоналу на підприємстві представляє собою багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. З'ясування його сутності передбачає визначення змісту таких ключових понять, як особистість, гармонійний розвиток особистості, професійний розвиток особистості [2, с. 81].

В літературі є різні тлумачення менеджменту персоналу, під яким розуміють цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даного підприємства у відповідності із завданнями розвитку самого підприємства і потенціалом та нахилами співробітників [3, с. 35].

Менеджмент персоналу — це системний процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування кадрового резерву та вдосконалення соціальної структури людських ресурсів [4, с. 226].

Основними нормативними документами, регламентуючими трудові відносини, тобто менеджмент персоналу на підприємствах є КЗпП України [5], Закон України щодо оплати праці та ін. Однак, наразі єдиного законодавчого акту, що визначав би цю сферу управління, в Україні немає.

Дослідження управління персоналом проводиться на підставі:

- оцінки комплексу трудових показників;
- дослідження стану трудової дисципліни;
- економічних показників діяльності (рентабельності, доходності тощо);
- нормування праці;
- рівня організації робочих місць тощо.

Менеджмент персоналу ставить перед собою виконання завдань та певних





функцій. Менеджмент персоналу на підприємстві ставить такі завдання:

- раціональне оснащення і планування робочих місць;
- впровадження раціональних форм і методів матеріального і морального стимулювання;
- оптимізація трудового процесу, впровадження нових прийомів і методів праці;
- створення належних умов праці для збереження здоров'я і працездатності людини [2, с. 13].

Найважливішим напрямком менеджменту персоналу є його розвиток. Єдино можливим реальним рухом підсистеми управління може бути тільки розвиток персоналу: по вертикалі (посадове просування); по горизонталі (зміна профілю робіт і робочого місця); всередині (поліпшення поведінки і здібностей у спілкуванні, зростання позитивного відношення до роботи, підвищення професійної кваліфікації, виробничого кругозору і навичок роботи, оволодіння суміжними професіями) [3, с. 65].

Базові складові менеджменту персоналу базуються на таких принципах, як: адаптація гнучкої кадрової політики підприємства до особливостей організації праці; раціональність використання робочого часу; своєчасне включення в систему преміювання нових механізмів заохочення до продуктивної праці без перевитрат фонду оплати праці; покращення стану побутових приміщень для відпочинку та відновлення персоналу; баланс між трудовою активністю і творчою ініціативою працівників; впровадження системи оцінки праці персоналу за рейтинговою системою на основі атестації працівників та робочих місць з перспективою зарахування до кадрового резерву та підвищення заробітної платні тощо.

Отже, методи та напрямки менеджменту персоналу можна згрупувати в:

- економічні — прогнозування і планування кадрової роботи, розрахунок балансу робочих і трудових ресурсів, визначення основної і додаткової потреби в кадрах і джерел її забезпечення й ін.;
- організаційно-розпорядчі — використання встановлених організаційних зв'язків, правових положень і норм;
- соціально-психологічні — конкретні заходи і засоби впливу на процес формування й розвитку трудового колективу й окремих працівників;
- державно – управлінські [4, с 35].

Сучасні складові менеджменту персоналу містять такі елементи, як інтегрована система оплати праці; система комплексної оцінки персоналу; програми навчання і розвитку персоналу, засновані на детальному аналізі потреби в навчанні; широкі можливості розвитку і самореалізації в проектній діяльності; стимулювання (мотивація) співробітників, що ґрунтується на результатах роботи усієї компанії, окремого підрозділу і особистого вкладу кожного співробітника.

На наш погляд, найбільш суттєвими та прямими факторами менеджменту персоналу є особливості виробництва та психологічні умови роботи для





працівників, які вже формуються з урахуванням відголосу НТП чи наслідків змін макросередовища.

Вдосконалення процесів управління персоналом надає можливість підвищити продуктивність праці (в т.ч. при зниженні зарплатомісткості продукції); скоротити витрати робочого часу при збереженні якості роботи; оптимізувати виробничі витрати та витрат на оплату праці; підвищувати кваліфікацію персоналу; підвищити ефективність контролю; збільшити ступінь відповідності рівня кваліфікації вимогам посад та робочих місць [4, с. 227].

На наш погляд, сьогодні методика аналізу системи менеджменту персоналу в Україні є занадто узагальненою і майже не враховує ні специфіки ведення вітчизняного бізнесу, ні механізмів стимулювання, які також, недосконалі, ні ментальності працівників і роботодавців. Складові управління персоналом складаються з таких елементів, як структурно-функціональний елемент підсистеми управління, інформаційно-поведінковий елемент підсистеми управління та елемент саморозвитку підсистеми управління.

Оцінка ефективності менеджменту персоналу - це систематичний, чітко формалізований процес, спрямований на вимір витрат і вигод, пов'язаних із програмами діяльності управління персоналом і для співвіднесення їхніх результатів з підсумками базового періоду, з показниками діяльності інших підприємств.

Вдосконалення управління персоналом на підприємстві дозволить керівникам більш ефективно провести такі процедури, як: відбір персоналу; внутрішні організаційні переміщення; зарахування до складу резерву для просування; контроль персоналу; оптимізація системи оплати праці; перепідготовка і підвищення кваліфікації; мотивація персоналу; розробка програм навчання співробітників.

Висновки. Отже, вдосконалення менеджменту персоналу в організаціях надає змогу: підвищити продуктивність праці (в т.ч. при зниженні частки витрат на оплату праці в собівартості продукції); використовувати адаптовані до специфіку бізнесу методи організації праці та нормування праці; оптимізувати виробничі витрати та витрати на оплату праці; підвищити кваліфікацію персоналу; збільшити ступінь відповідності рівня кваліфікації вимогам посад та робочих місць та ін.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак; М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Баранівського. К., 2019. 472 с.
2. Богиня Д. П., Грیشнова О. А. Основи економіки праці. К.: Знання-Прес, 2000.
3. Штик Ю.В. Формування облікової політики щодо винагород працівникам. *Торгівля і ринок*. 2017. № 4. С. 34 – 42.
4. Ястремська О.М., Попова А.А. Здійснення соціально-трудова відносин на засадах соціального партнерства. *Бізнес-інформ*. 2018. № 5. С. 225-229.
5. Кодекс законів про працю України. URL: <http://www.rada.gov.ua>

