

системи руху кадрової інформації; фінансова політика - формування принципів розподілу ресурсів та забезпечення ефективної системи стимулювання праці; політика розвитку персоналу - профорієнтація і адаптація співробітників, планування індивідуального просування, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації; оцінка результатів діяльності повинна включати аналіз відповідності кадрової політики і стратегії підприємства, виявлення проблем в кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу[2].

Інформаційні джерела

1. Документаційне забезпечення управління персоналом.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://stud.com.ua/22601/dokumentoznavstvo/vstup>
2. Кадрове забезпечення системи управління персоналом.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://studopedia.org/5-15823.html>

ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Твердовська А. О., магістр

Миколаївський національний аграрний університет

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг є персонал підприємства. У сучасних умовах саме персонал розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління персоналом як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва [1].

Головна мета ефективного управління персоналом полягає в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їх професійної і соціальної адаптації.

Вся організаційно-управлінська діяльність, і насамперед мотиваційна, у сукупності спрямована на активізацію всіх внутрішніх ресурсів працівників і їх максимально ефективного використання. Таким чином, актуальність дослідження проблем, пов'язаних із ефективністю процесу управління персоналом на сьогодні є досить суттєвою.

Успіх виробничої діяльності підприємства великою мірою залежить від кадрової політики на підприємстві. Її головне завдання – забезпечити кожне робоче місце, кожну посаду персоналом відповідної кваліфікації. Реалізація цієї кінцевої мети передбачає виконання багатьох функцій, які становлять систему основних елементів управління персоналом підприємств.

Система ефективного управління персоналом включає в себе наступні основні елементи:

- 1) забезпечення підприємства кадрами;
- 2) забезпечення раціональної розстановки кадрів, їх професійно-кваліфікаційне зростання і можливі посадові підвищення, заміни тощо;
- 3) ефективне використання трудового потенціалу підприємств;
- 4) навчання, підготовка і перепідготовка працівників, просування їх по службі;
- 5) умови наймання на роботу, праця і система оплати праці;
- 6) створення нормальних умов праці і відповідного психологічного клімату;
- 7) мотивація додержання встановленого на підприємстві порядку і дисципліни;
- 8) забезпечення безпечних умов праці на підприємстві;
- 9) організація відповідних зв'язків між представниками трудових колективів, профспілками та керівництвом підприємства;

10) реалізація соціальних функцій, пов'язаних з виробничою діяльністю підприємства [2].

Ефективність системи управління персоналом спрямована на підвищення продуктивності праці. Зростання продуктивності праці на будь-якому підприємстві залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів, що можна об'єднати в три великі групи:

- техніко-технологічні, що визначаються рівнем розвитку та ступенем використання засобів виробництва;

- організаційні, що відображають рівень організації виробництва;

- соціально-економічні, що залежать насамперед від людського фактору.

Перші два фактори у своїй основі мають техніко-організаційне підґрунтя, а основою соціально-економічного фактору є людина, її потреби та мотивація.

На даний момент все більшої ваги набирають концепції управління персоналом, у центрі яких знаходиться людина як найвища цінність. Відповідно до них, всі системи управління повинні бути націлені на максимально повне використання здібностей працівника в процесі виробництва, що є основою ефективної діяльності підприємства (організації, фірми).

Соціально-економічні фактори можуть умовно поділятися на фактори морального і матеріального стимулювання. В обох випадках вони стимулюють зацікавленість працівників у підвищенні своєї продуктивності.

Серед основних таких факторів можна виділити зростання заробітної плати, премії та допомоги, можливість самовираження і творчої реалізації, кар'єра, підвищення кваліфікації та інше [3].

Управління персоналом на підприємстві забезпечує сприятливе середовище, у якому реалізуються творчі можливості працівників, розвиваються їх здібності. В результаті люди отримують задоволення від виконаної роботи і суспільне визнання своїх досягнень.

Найважливішим фактором ефективної роботи підприємства є безперервна і високооплачувана підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу, що, в свою чергу, сприяє підвищенню його теоретичних знань, практичних навчань.

Можна з упевненістю припустити, що саме взаєморозуміння і взаємовідносини керівника з працівниками підприємства призведуть до того, що в майбутньому воно буде найбільш ефективним і забезпечить його економічну стабільність.

Інформаційні джерела:

1. Базарів Т. Ю., Маліновський П. В. Управління персоналом в умовах кризи. – К.: Либідь, 2006. – 250 с.
2. Економіка підприємства : [підручник] ; за ред. С.Ф. Покропивного ; вид. 3-тє. – К. : КНЕУ, 2009. – 528 с.
3. Макаровська Т.П. Економіка підприємства : [навч. посібник] /Т.П. Макаровська – К. : МАУП, 2003. – 304 с.
4. Мокрик Р. Оцінка ефективності підбору персоналу в компанії / Р. Мокрик // Управління персоналом. – 2005. – № 11. –С. 5–8.

ПОНЯТТЯ КАР'ЄРИ ТА ЇЇ ВИДИ

Шолтоян Ю. О., здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

Прагнення особи виразити, реалізувати себе через професійні досягнення, формальним підтвердженням яких є кар'єрне просування, стає невичерпним джерелом активності в професійній діяльності. Діяльність людини в обраній професії є частиною життєвої стратегії, тобто індивідуальної організації і регулювання ходу життя згідно з цінностями особи. Розвиваючи свою професійну діяльність на основі життєвої стратегії, досягаючи визнання через кар'єру, людина відчуває задоволення, що підіймає її професійну діяльність на