

УДК 33.101

Переґуда Г.М., магістрант ФБСО, гр. ЗМО-23-2М
Науковий керівник: Ткачук Г.Ю., к.е.н., доц., доцент
кафедри менеджменту, бізнесу та маркетингових технологій
Державний університет «Житомирська політехніка»

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Результатом ускладнення та збагачення діяльності з управління персоналом та її вивчення є різноманітні трактування поняття управління персоналом у сучасній літературі. Єдиного поняття управління персоналом сьогодні виділити неможливо, тому що воно все одно буде неповним, тому в даному дослідженні буде розглянуто саме те визначення, яке, на наш погляд, відображає всі функції управління людськими ресурсами, а також вивчені основні напрями підвищення продуктивності праці.

У системі менеджменту наразі є величезна кількість підходів до визначення поняття «управління персоналом». У зв'язку з тим, що єдиного поняття управління персоналом виділити неможливо, оскільки вона все одно буде неповною, тому розглянемо різні підходи до управління персоналом.

Досить типовим прикладом характеристики управління персоналом є визначення, дане Ареф'євою О.В. [1]. Вона зауважує, що управління персоналом – це комплекс управлінських, організаційних, економічних, правових заходів, що забезпечують відповідність кількісних та якісних характеристик персоналу та спрямованості його трудової поведінки цілям та завданням підприємства. Такий підхід до виявлення суті поняття, що розглядається претендує на змістовну повноту, але водночас наголошує на найважливішій якості управління персоналом у системі підприємства – його функціональну спрямованість.

Найбільш ємне уявлення про це поняття дає нам Бажан І.І. [2], який розглядає управління персоналом як цілеспрямовану діяльність керівного складу організації, керівників та спеціалістів підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління персоналом організації. У даному випадку управління персоналом полягає у формуванні системи управління персоналом; плануванні кадрової політики, розробленні оперативного плану роботи з персоналом; проведенні маркетингу персоналу; визначенні кадрового потенціалу та потреби організації у персоналі.

Твердження про те, що ефективність системи управління персоналом забезпечує ефективність компанії, підтверджено теоретичним та практичним досвідом. Термін «ефективність», незважаючи на його широку поширеність, також має безліч трактувань. Одні автори визначають ефективність отримання максимального прибутку; інші вчені, яких сьогодні більшість, розуміють ефективність організації ширше. Так, Шаульська Л. виділяє дві групи критеріїв (показників) ефективності колективу та відповідно управління персоналом: психологічні та непсихологічні. До перших автор відносить незадоволеність членством у трудовому колективі та працею, мотивацією членства колективу, авторитетом керівника, самооцінкою персоналу; а до других, непсихологічних критеріїв – дієвість, економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибутковість [3].

Безумовно, у цьому трактуванні ефективності управління колективом відображено її найважливіші прояви. Однак така детальна і диференційована характеристика ефективності важко застосовується на практиці. До того ж деякі показники, наприклад, «задоволеність членством у колективі» та «самооцінка колективу» багато в чому перетинаються один з одним. Тому є доцільним використання більш конкретного та простого трактування ефективності управління персоналом. Загалом можна сказати, що це досягнення організаційних цілей (прибутковості та стабільності підприємства та його адаптованості до майбутніх змін ситуації за мінімальних витрат на персонал) та цілей індивідуальних (задоволеності працею та перебуванням для підприємства).

На основі проведеного дослідження можемо зробити висновок про те, що наразі існує безліч підходів до визначення поняття «управління персоналом», але вони обмежені різними чинниками і дають повну характеристику досліджуваному явищу. Також у ході проведеного аналізу було з'ясовано, що ефективне управління персоналом – це досягнення цілей організації за допомогою створення такого робочого середовища, яке приваблює, розвиває та утримує талановитих співробітників.

Список використаних джерел:

1. Ареф'єва О.В. Конкурентоспроможність підприємств у міжнародному цифровому просторі: Монографія. К.: НАУ, 2019. 342 с.
2. Бажан І. І. Сутність категорії «трудова потенціал» та її економічна природа. Формування ринкових відносин в Україні. 2023. № 1 (20). С. 69-73.
3. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу. Економіст. 2019. №2. С. 11-27.