

УДК 005

Черняк І.В., магістрант, гр. ЗМО-24-1М, ФБСО

Науковий керівник: к.е.н., доц. Орлова К.С.

Державний університет «Житомирська політехніка»

## СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ПІДСИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Система управління персоналом – це комплекс елементів, які у своїй сукупності спрямовані на забезпечення ефективної роботи працівників і у такий спосіб сприяють реалізації цілей підприємства. Управління персоналом є невід’ємною складовою загальною системою менеджменту підприємства, адже ефективність організації залежить від її людських ресурсів.

Управління персоналом здійснюється як на стратегічному, так і на тактичному рівні. Під стратегією розуміють довгостроковий план дій, спрямований на досягнення цілей організації через ефективне використання людських ресурсів. Сюди включають визначення потреби у персоналі, розвиток культури та навчання, планування довгострокових заходів щодо формування трудового потенціалу та його розвитку.

Тактика охоплює конкретні заходи, такі як підбір персоналу, пошук кваліфікованих кандидатів, оцінювання, атестацію та мотивацію працівників.

Обидва рівні управління мають бути пов’язані між собою, тобто тактичні дії мають підтримувати стратегічні цілі підприємства. Стратегія у сфері управління персоналом, у свою чергу, має бути узгоджена із загальною стратегією розвитку підприємства.

Основна мета системи управління персоналом як підсистеми менеджменту полягає в ефективному залученні, мотивації, розвитку та утриманні працівників, що впливає на досягнення цілей підприємства [2]. Це включає в себе: набір персоналу, що відповідає вимогам підприємства, організацію навчання і розвитку працівників, створення системи винагород, забезпечення ефективної взаємодії між керівниками і працівниками, тобто створення відкритого середовища на принципах довіри. Таким чином, система управління персоналом сприяє досягненню конкурентних переваг компанії через людський капітал.

Сукупність цілей управління персоналом можна представити через три рівні. Перший рівень – це визначена вище мета управління персоналом. До другого (стратегічного) рівня відносяться такі цілі:

- формування стратегії управління персоналом у нестабільному зовнішньому середовищі;
- прогнозування та планування персоналу;
- розробка систем мотивації та соціального забезпечення персоналу;
- формування корпоративної культури.

До цілей третього (тактичного) рівня належать:

- аналіз вимог до фахівців та робочих місць;
- дослідження динаміки розвитку персоналу в розрізі навчання, підвищення кваліфікації та розвитку кар’єри;
- аналіз трудових процесів;
- планування соціального розвитку персоналу [1].

У свою чергу, до елементів системи управління персоналом доцільно віднести наступні:

1. Суб’єкти управління – керівники та фахівці усіх рівнів менеджменту, залучені до формування та реалізації управлінських рішень у сфері управління персоналом.

2. Комплекс технічних та інформаційних засобів – технічні засоби та відповідне програмне забезпечення, що використовуються у сфері управління персоналом.

3. Методичне забезпечення – методики та рекомендації, що використовуються у сфері управління персоналом (наприклад, методики аналізу ефективності використання трудових здібностей працівників, тощо).

4. Нормативно-правове забезпечення – сукупність зовнішніх (законодавчі акти України) та внутрішніх (нормативні документи підприємства) документів, що врегульовують питання управління персоналом [1].

Отже, система управління персоналом є невід’ємним компонентом системи менеджменту підприємства в цілому, що сприяє досягненню цілей суб’єкта господарювання за рахунок забезпечення ефективного використання трудових здібностей працівників.

### Список використаної літератури:

1. Глущенко Л. Д., Пілявов Т. М., Коваль Н. О. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 35. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-41>.

2. Погорелова Т. О., Ігнат’єва Ю. І. Система управління персоналом як основний елемент системи управління підприємством. *Вісник наукового технічного університету «ХТІ»*. 2013. № 21. С. 127-134.