

УДК 33.101

**Горох С.М., магістрант ФБСО, гр. ЗМО-23-2М**  
**Науковий керівник: Остапчук Т.П., д.е.н., проф., професор**  
**кафедри менеджменту, бізнесу та маркетингових технологій**  
*Державний університет «Житомирська політехніка»*

## **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Система управління персоналом є важливою складовою забезпечення безперебійної роботи будь-якого бізнесу. Це заохочує ефективне використання людських ресурсів, які вважаються одним із найцінніших активів організації. Завдяки ефективній системі управління персоналом компанії можуть підвищити продуктивність, зменшити плинність кадрів і сприяти розвитку позитивної корпоративної культури. Це, у свою чергу, сприяє залученню та утриманню кваліфікованих співробітників, які сприятимуть досягненню стратегічних цілей компанії. Крім того, система управління персоналом гарантує дотримання в діяльності підприємства норм трудового законодавства та соціальних стандартів. Він також відіграє вирішальну роль у створенні та виконанні програм навчання та розвитку, що сприяє підвищенню професійних навичок працівників. Завдяки цьому працівники отримують шанси на кар'єрний ріст, що підвищує їх мотивацію та задоволення від роботи. В результаті система управління персоналом відіграє вирішальну роль в успішному розвитку компанії, гарантуючи її конкурентоспроможність на ринку [1].

У сучасному складному та постійно мінливому діловому ландшафті зростає інтерес до теорії та практики управління персоналом. Співробітники компанії відіграють вирішальну роль у її здатності працювати ефективно та залишатися попереду в умовах жорсткої конкуренції. Ці фактори роблять управління людськими ресурсами вирішальним для всіх аспектів управління. Правильне управління персоналом є основою для розробки стратегії активізації діяльності підрозділів, визначення ресурсів для підвищення ефективності їх господарської діяльності, проведення соціологічних досліджень і застосування отриманих результатів у реальних ситуаціях. Показано його роль у визначенні необхідних людських ресурсів на основі потреб і можливостей компанії. Управління людськими ресурсами - це широкий, складний процес, який має чіткі характеристики та слідує певним схемам [4].

Система управління персоналом охоплює створення та реалізацію програм навчання та розвитку, які сприяють підвищенню навичок та кваліфікації працівників та сприяють їхньому професійному розвитку. Це, в свою чергу, призводить до зниження плинності кадрів і підвищення лояльності персоналу. Крім того, система управління персоналом допомагає розпізнавати та використовувати потенціал працівників, гарантуючи їхню участь у прийнятті рішень та сприйнятті нових ідей. Це підвищує загальну ефективність організації, її конкурентоспроможність і здатність протистояти ринковим коливанням.

Загалом, значення системи управління персоналом в організації полягає у створенні середовища, сприятливого для досягнення стратегічних цілей компанії, що є основою для безперебійного функціонування будь-якого бізнесу.

Виконання цілей системи управління персоналом потребує вирішення основних завдань, що наведено нижче:

- забезпечення підприємства робочою силою відповідної кількості та якісної кваліфікації;
- забезпечення умов для високої продуктивності праці, достатнього рівня її організації, мотивації, самодисципліни, набуття працівником навичок до взаємодії та співробітництва;
- формування стабільного колективу в організаціях, тобто закріплення на підприємстві досвідчених та висококваліфікованих кадрів;
- реалізація потреб та інтересів працівників щодо змісту праці, умов праці, можливості професійно-кваліфікаційного та кар'єрного просування на підставі зростання професійної майстерності, знань, досвіду роботи персоналу підприємства;
- оптимальність балансу інтересів як підприємства, так і працівників, економічної та соціальної ефективності управління персоналом.

На сьогодні до підприємства як відкритої соціально-економічної системи висувають щораз жорсткіші вимоги щодо успішності його функціонування. Пропонуємо розглянути найбільш значущі фактори (не фінансові показники), на які звертають увагу фінансові аналітики, акціонери та інвестори для визначення реальної вартості компанії та її іміджу [2; 3]: виконання корпоративної стратегії на всіх рівнях управління; довіра з боку вищого керівництва до менеджерів середньої та нижчої ланки компанії; можливості для професійного росту працівникам та саморозвиток; можливість залучати та утримувати талантів та своєму підприємстві; частка ринку; компетентність менеджерів вищого та середнього рівня управління; узгодженість корпоративної системи оплати праці з інтересами акціонерів; розвиток лідерства на підприємстві; рівень якості основних бізнес-процесів.

Отже, можемо побачити, що більшість факторів, які впливають на «ціну» компанії, залежать саме від успішності діяльності саме системи управління персоналом та від правильно побудованої служби

управління персоналом. Саме тому на сьогодні більшість компаній не шкодують ні сил, ні ресурсів для побудови та розвитку ефективної системи [2].

Управління персоналом є багатограним завданням, яке охоплює різні елементи, включаючи планування та прогнозування персоналу, набір, розвиток та утримання працівників, оцінку ефективності, управління відносинами з персоналом, а також встановлення та реалізацію політики винагороди. Основною метою управління персоналом є ефективне використання співробітників для досягнення стратегічних цілей організації, а також забезпечення їхнього задоволення та зростання відповідно до їхніх особистих прагнень. Управління людськими ресурсами має вирішальне значення для успіху організації, оскільки ефективність її діяльності залежить від компетентності, мотивації та участі її персоналу.

Розвиток ринкових відносин в Україні передбачає формування нових підходів в управлінні персоналом, оскільки більшість українських підприємств через брак висококваліфікованого персоналу та недостатньо гнучку і застарілу концепцію кадрової політики не встигає реагувати на швидкі зміни ситуації на ринку, на нові вимоги до мобільної переорієнтації власного кадрового потенціалу, впровадження сучасних технологій кадрової роботи. Ефективне управління персоналом є основним резервом зростання обсягів виробництва промислових підприємств [4].

Часто форми та методи управління є не досить ефективними і не досягають поставлених цілей. Вирішенню цієї проблеми має сприяти ефективне управління персоналом як підсистема ефективного управління підприємством в цілому. За сучасних умов основним ресурсом успішного функціонування підприємства є персонал який більшою мірою, ніж інші чинники, визначає стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності. Стратегія, у центрі якої перебуває персонал, може виконувати роль організаційного важеля, що, у свою чергу, може забезпечити додаткові можливості для одержання прибутку. Саме надійність персоналу як одного із джерел конкурентного успіху, тобто здатності підприємства, що управляє людьми, виживати й процвітати в різних обставинах, а також ефективно реагувати на різноманітні зміни, спонукає рекомендувати в якості основного організаційного підходу ставити персонал на перше місце [3].

По-перше, це підсистема аналізу, планування і прогнозу персоналу підприємства. Основними її завданнями є формування об'єктів і структур управління, розрахунок потреби в персоналі необхідної професії, спеціальності та кваліфікації. Іншими словами, розв'язок задач даної підсистеми має дати відповідь на питання: «Хто потрібний і в якій кількості?».

По-друге, це підсистема добору, розміщення, оцінки і безперервного навчання персоналу. Її основними завданнями є якісне забезпечення сформованих об'єктів і структур управління персоналом, а також організація ефективного стимулювання їхньої діяльності. І нарешті підсистема раціонального використання персоналу на виробництві. Вирішення завдань, що стоять перед даною підсистемою, передбачає здійснення комплексу заходів щодо створення високопродуктивних і стійких виробничих колективів [1].

Адміністративні важелі є способом ефективного управління персоналом і базуються на владі, дисципліні та покаранні. Розрізняють п'ять основних засобів адміністративного впливу: організаційний вплив, розпорядчий вплив, матеріальна відповідальність, покарання, дисциплінарна відповідальність і покарання, адміністративна відповідальність [2].

До організаційних важелів впливу відносяться прийняття статуту, колективного договору, внутрішнього розпорядку, штатного розпису, посадових інструкцій, функцій окремих підрозділів підприємства. Сукупність цілей, напрямків, форм і методів ефективного управління персоналом складається в єдину систему управлінської роботи, що включає в себе три підсистеми. Для здійснення впливу на виконавців виокремлюють економічні, організаційно-розпорядчі (адміністративні) та соціально-психологічні важелі впливу

Таким чином, розроблення комплексної системи управління персоналом є критично важливим для забезпечення ефективної діяльності будь-якого підприємства. Така система дозволяє оптимізувати використання людських ресурсів, сприяючи підвищенню продуктивності праці та зниженню витрат. Вона забезпечує злагоджену роботу всіх підрозділів компанії, створюючи умови для досягнення стратегічних цілей.

#### **Список використаних джерел:**

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом : навч. посіб. Київ : ФОП Ямчинський О. В. 2020. 466 с.
2. Годящев М. О. Управління персоналом підприємства як фактор підвищення його ділової активності. Інтелект XXI. 2017. №3. С. 74-79.
3. Дашко І. М., Крилов Д. В., Серова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. 2021. Вип. 4(52). С. 121–128.
4. Романюк Л. М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом. Наукові праці КНТУ : Економічні науки. 2020. № 17. С. 210–218.