

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ



Полтавська державна аграрна академія



Факультет обліку та фінансів

МАТЕРІАЛИ

III Міжнародної науково-практичної конференції

«ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ»

21 квітня 2021 р.

м. Полтава

УДК 005.95/.96

Н. Сурженко, к.е.н, доцент
доцент кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний
університет імені Дмитра Моторного
М. Ткаченко, здобувач вищої освіти СВО бакалавр,
ОПП Публічне управління і адміністрування
(м. Мелітополь, Україна)

СУЧАСНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація: Розкрито сутність та значення принципів формування корпоративних систем управління персоналом. Висвітлено аспекти корпоративного управління персоналом у сучасних умовах. Розкрито вплив сучасні системи управління персоналом на ефективність роботи підприємства.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, система управління, принципи менеджменту, механізм управління.

Незалежно від форми власності, система управління персоналом сучасного підприємства є найпотужнішим інструментом забезпечення конкурентоспроможності та розвитку. Тому необхідно враховувати вимоги ринкової економіки щодо підвищення ефективності системи управління персоналом.

Керівництво підприємств, що працюють в ринкових умовах, ставить високі вимоги до професіоналізму менеджерів. Управління персоналом підприємства є запорукою реорганізації всієї системи управління.

Для підвищення ефективності системи управління персоналом необхідно проаналізувати та врахувати конкретні умови розвитку української ринкової економіки. Для кожної компанії, незалежно від її організації та правової форми, найважливішим є розробка методів оцінки, які можуть визначати фактичну ситуацію компанії в галузі управління персоналом, знаходити слабкі місця та надавати рекомендації щодо ефективності роботи організації.

Служби управління персоналом реалізують кадрову політику та координують діяльність з управління працею підприємств. Необхідним є

розширення функцій для створення нових механізмів стимулювання праці, управління просуванням по службі, запобігання конфліктам, дослідження ринку праці та створення кадрових резервів для керівників.

В контексті корпоративної глобалізації та ефективних механізмів розповсюдження інформації про методи корпоративної конкуренції робоча сила стала найважливішим джерелом конкурентних переваг на ринку та постійно доповнюється. Останнім часом люди постійно шукають спосіб сформувати оптимальну систему управління персоналом, яка може відповідати трьом основним вимогам: висока ефективність, регулярне оновлення та гнучкість.

П. Друкер вважає, що в галузі управління персоналом традиційні основні ідеї сильно відрізняються від реальності і не дають результату [2, с. 2. 196]. На думку автора, існує лише один правильний принцип управління персоналом, який полягає у використанні диференційованих методів та стилів управління для різних груп працівників, навіть окремих працівників у різних ситуаціях.

О.В. Крушельницька зазначила, що управління персоналом базується на таких принципах [4, с.17]: науковість, демократичний централізм, планомірність, єдність розпоряджень; поєднання одноосібного і колективного підходів, централізації та децентралізації, лінійного, функціонального і цільового управління; контроль за виконанням рішень.

Г. В. Щекін вважає, що ключовим принципом управління персоналом є принцип підбору та розподілу персоналу з урахуванням їх ділових та особистих якостей. Цей принцип передбачає [6, с.17]: спадкоємність кадрів на основі систематичного підбору енергійних, творчих працівників; забезпечення умов для постійного підвищення професійної кваліфікації; чітке визначення прав, обов'язків та відповідальності кожного працівника; комбінування досвідчених працівників з молодими кадрами; комбінування довіри до кадрів з перевіркою виконання. У табл. 1 показано всі аспекти управління персоналом на підприємстві.

Для того, щоб адаптуватися до умов ринку, що розвивається, необхідно

перейти від традиційного управління персоналом до сучасних концепцій управління персоналом.

Таблиця 1

Порівняння систем управління персоналом на підприємствах

Традиційна система управління персоналом	Сучасна система управління персоналом
1. Орієнтація на оперативні питання	1. Орієнтація на стратегію
2. Орієнтація на стабільність	2. Орієнтація на своєчасну адаптацію системи управління персоналом до змін у зовнішньому середовищі
3. Організаційний імператив	3. Людський фактор
4. Найважливіший ресурс — організаційна структура	4. Найважливіший ресурс, який можна постійно розвивати, це працівники
5. Максимальний розподіл робіт, прості та вузькі спеціальності	5. Оптимальне групування робіт, багатоаспектні спеціальності
6. Зовнішній контроль (керівники, штат контролерів, формальні процедури)	6. Самоконтроль та самодисципліна
7. Пірамідальна та жорстка організаційна структура, розвиток вертикальних зв'язків	7. Плоска та гнучка організаційна структура, розвиток горизонтальних зв'язків, які забезпечують ефективну взаємодію підрозділів та працівників
8. Автократичний стиль керівництва	8. Стиль керівництва збудований на зацікавленості усіх працівників в спільному успіху підприємства у цілому
9. Конкуренція та «політична гра»	9. Співробітництво
10. Низька зацікавленість працівника підприємства в його успіху	10. Висока зацікавленість працівників у спільному результат
11. Діяльність тільки в інтересах підприємства та його підрозділів	11. Діяльність в інтересах суспільства
12. Низька схильність до ризику	12. Орієнтація на інновації та пов'язана з цим схильність до ризику

Традиційна система управління - це відповідь на стандартні технології та постійно мінливе зовнішнє середовище, тоді як нова система управління персоналом - це відповідь на швидкі зміни, постійне вдосконалення технології виробництва та турбулентність зовнішнього середовища. Сучасний метод організації управління персоналом - це збалансоване поєднання людських цінностей, організаційних змін та постійної адаптації до змін у зовнішньому середовищі. Організація управління персоналом підприємства має цілеспрямовано адаптуватися до правил сучасної ринкової гри, оскільки адаптованість системи управління персоналом допоможе підприємству вижити

та розвиватися в сучасних ринкових умовах.

Під впливом впровадження зарубіжних передових технологій управління персоналом та власного досвіду сучасна система управління персоналом, розроблена провідними вітчизняними підприємствами, включає такі підсистеми: аналіз та планування персоналу; підбір та найм персоналу; оцінка працівників; організація навчання персоналу та підвищення кваліфікації; сертифікація та ротація персоналу; управління зарплатою; ентузіазм працівників; облік працівників підприємства; організація трудових відносин на підприємстві; створення умов праці; соціальний розвиток; безпека персоналу.

Зрозумівши основні соціальні параметри, ви можете описати компанію та її керівництво. Цих параметрів може бути мало, або вони пов'язані між собою за різними критеріями: рівень, ступінь важливості, важливість вирішення завдання [1, 4]. Основними елементами управління є системи, процеси, управлінські рішення та персонал. Механізм управління організацією - це сукупність елементів, систем, процесів, управлінських рішень та персоналу, які забезпечують реалізацію організаційних цілей під впливом взаємодії та взаємозалежності.

Результативність - це реалізація цілей і завдань, а ефективність - це спосіб і метод досягнення цілей. Результативність - це вимірне візуальне поняття, оскільки ми можемо оцінити, порівнюючи результати. Ефективність - це більш складне поняття, але його не завжди можна чітко визначити.

Отже, загальною та основною метою системи управління персоналом є надання відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу для корпоративних цілей. Тобто управління персоналом спочатку повинно здійснюватися через управління їхнім трудовим потенціалом, яке має оцінюватися з двох аспектів ефективності реалізації та ефективності розвитку трудового потенціалу персоналу [1, 3].

Створення конкурентоспроможного продукту завжди пов'язане з працівниками, що працюють у компанії. Сучасні принципи організації

виробництва, кращі системи та процедури відіграють дуже важливу роль, але реалізація всіх можливостей, властивих новому методу управління, залежить від конкретних працівників та їх знань, здібностей, кваліфікації, дисципліни, мотивації та вирішення питань.

Список використаних джерел:

1. Десслер Гари. Управление персоналом. Пер. С англ. М.: БИНОМ – 2007. 202 с.
2. Друкер П. Менеджмент в XXI веке [учебное пособие]. Пер. С англ. М.: ИД «Вильямс» - 2001. 272 с.
3. Козак К. Б. Управління розвитком трудового потенціалу персоналу підприємства: дис. Канд. Екон. Наук 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Херсонський Міжнародний університет бізнесу і права. Х. 2011. 21 с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : [навчальний посібник]. К.: Кондор – 2003. 296 с.
5. Сурженко Н.В. Роль менеджменту в інноваційній діяльності підприємства. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. / За ред. С.В. Кальченко. Мелітополь: Вид-во Мелітопольська типографія «Люкс». 2020. №2(42). С.105-110. URL:<https://drive.google.com/file/d/1iNMy39LN9OicynIJg4cdlnO-yxrX-Imx/view>
6. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом [учеб.-метод. пособ.]. 2- е изд., стереотип. К.: МАУП – 2003. 280 с.