

менеджменту як мистецтву управління людьми на основі знань та високої кваліфікації управлінців.

Вдосконалення управління персоналом пов'язуємо з впровадженням в управлінську діяльність партисипативного підходу, який передбачає, що у розробці та прийнятті найважливіших рішень повинні брати участь усі члени навчальних закладів. Додатковими критеріями ефективності роботи з персоналом у закладах освіти є: об'єктивні показники діяльності персоналу; посилення особистісних ресурсів працівників, що сприяє стабільності роботи персоналу установи; їхня мотивація; використання мережевих форм роботи з іншими освітніми організаціями.

Отже, головне призначення керівництва у вдосконаленні системи управління персоналом усередині закладів освіти бачиться у створенні та ефективному використанні умов для продуктивної, творчої та успішної діяльності педагогів, інших працівників, спрямованої на реалізацію цінностей, принципів та досягнення цілей навчальних закладів.

Список використаних джерел:

1. Бірук Н. Педагог - дослідник: окреслення дефініції та особливості діяльності. *Людинознавчі студії: зб. наук. праць ДДПУ імені Івана Франка. Серія «Педагогіка»*. 2018. 6/38, 38–48. DOI: 10.24919/2313-2094.6/38.119575.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

О. В. ЛОЗОВА, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту

А. ТОПЧІЙ, студентка кафедри менеджменту

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

oksana_lozova@ukr.net

Кадри є основним елементом будь-якого підприємства, як відкритої соціально-економічної системи. Крім того, що підприємство являє собою систему взаємопов'язаних елементів, то кадри можуть формуватися в їх окремій системі управління персоналом. Ця система повинна бути органічно і цілком інтегровано в загальну систему підприємства, отже, в створенні ефективної системи кадрів на підприємстві є одним із головних завдань компанії.

Управління персоналом (кадрова функція менеджменту), також відоме як управління людськими ресурсами. Управління персоналом пов'язане з правильним використанням людського фактору. Управління персоналом

можна визначити як ту частину процесу управління, яка в першу чергу стосується людських складових організації.

Управління персоналом також можна визначити як ту сферу управління, яка пов'язана з плануванням, організацією, керуванням і контролем різних оперативних функцій із найму, розвитку, підтримки та використання робочої сили таким чином, щоб досягати цілей компанії, персоналу на всіх рівнях і рівні громади.

Безумовно робота менеджера з персоналом є однією з найважливіших на підприємстві, тому керівники не шкодуючи фінансів створюють відділи кадрів, HR служби і т.д. Та жодна робота з персоналом не буде ефективною, якщо на підприємстві створена єдина система управління персоналом.

Система управління персоналом є досить складною незважаючи на обсяги діяльності підприємства, розміри чи форми власності. Так, найбільш типовою є система управління персоналом представлена вітчизняним науковцем Д.О. Корсаков, який виокремив у ній 9 основних підсистем.

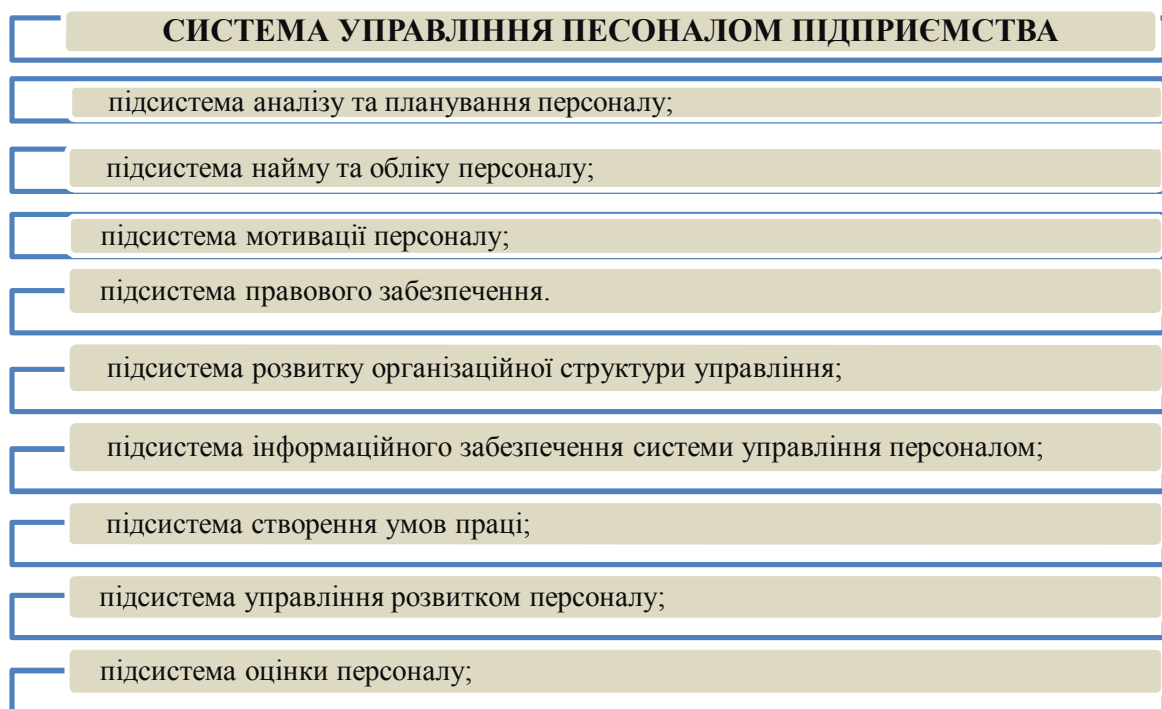


Рис. 1 – Система управління персоналом підприємства
Складено на основі [1,2,3]

Кожна з дев'яти підсистем взаємопов'язані та взаємозалежні одна від одної. Ефективність окремої підсистеми напряму впливає на стійкість та продуктивність системи управління персоналом вцілому.

Так, підсистема аналізу та планування персоналу відповідає за прогноз кількості та якості персоналу на підприємстві. Розробка стратегії персоналом

та визначення цілей її досягнення. Керівництво має обрати стратегію пошуку талантів та висококваліфікованого персоналу (переманювати їх у конкурентів чи проводити навчання власного персоналу) та багато інших стратегічних кадрових питань від яких залежатиме конкурентоздатність персоналу та підприємства в цілому.

В свою чергу, підсистема найму та обліку персоналу відповідає за якісний пошук персоналу, створення кадрового резерву, первинна оцінка кандидатів, створення системи навчання кандидатів та молодих спеціалістів, а також якісний облік персоналу, який зможе надати інструменти для цієї роботи з персоналом.

Підсистема мотивації персоналу, на сьогоднішній день, є важливою як ніколи, оскільки в умовах невизначеності зовнішнього середовища, постійних стресів у працівників та внутрішня демотивованість призводить до зниження продуктивності праці, тому керівництву необхідно розробити власну унікальну систему мотивації працівників задля уникнення надмірної плинності кадрів та забезпечення стійкості та постійності кадрового складу підприємства.

Підсистема оцінки персоналу. Від прозорості та зрозумілості системи оцінки персоналу буде залежати довіра працівників до кадрових змін на підприємстві, зрозумілими будуть підвищення та преміювання окремих працівників і т.д. Саме тому, ми радимо належним чином приділяти увагу саме цій підсистемі та розробляти її зі своїм колективом у повній відкритості та фітбеком від власних працівників.

Підсистема управління розвитком персоналу. Довгий час вітчизняні підприємства на надто багато уваги приділяли цій підсистемі, а тому майже у половини з них є проблема плинності кадрів, оскільки однією з найбільших мотивацій будь якої людини є прагнення до саморозвитку та кар'єрного зростання, тому не надання простору для росту працівники починають шукати «краще», на їхню думку, підприємство. Причому створення атмосфери розвитку для працівників автоматично побудує правильний механізм до здорової конкуренції в колективі та забезпечить високу професійність кадрів.

Підсистема створення умов праці має забезпечити безпечні та гідні умови праці. Керівники підприємств часто є доволі авторитарними в цих питаннях, а тому не дослухаються до потреб свого колективу. Більшість працівників прагне комфортних умов праці та мінімальної турботи про себе. Наприклад, кава та печиво на кава-брейках цілком можуть замінити

керівнику надокучливі наради і зробити зустрічі працівників креативними та позитивними, що створить позитивний імідж підприємства та лояльність працівників до керівництва.

Підсистема інформаційного забезпечення системи управління персоналом вже давно стала однією з ключових, так, як від ефективно налагоджених інформаційних зв'язків між працівниками залежить продуктивність їх роботи в офісі чи на виробництві.

Підсистема розвитку організаційної структури управління. Організаційна структура взагалі є окремим питанням для будь якого керівника, адже від її ефективності залежить якість роботи підприємства в цілому. Так, переобтяження організаційна структура створить ефект накладання посадових обов'язків між працівниками різних структурних підрозділів, створення зайвого документообігу та звітування підлеглих, що створить несприятливий морально-психологічний клімат на підприємстві. І навпаки, недорозвинута організаційна структура створить надмірний тягар на кожного працівника і призведе до плинності кваліфікованого персоналу.

Підсистема правового забезпечення покликана розробити систему управління персоналом у правовому полі та в межах законодавства України.

Отже, ефективна система управління персоналом відповідає за створення та підтримку гармонійного робочого середовища. Це включає забезпечення того, щоб стратегія компенсацій і пільг для бізнесу заохочувала успіх, дисциплінарні процедури співробітників і розгляду скарг, ефективну комунікацію та сувору політику охорони здоров'я та безпеки для працівників підприємства.

Список використаних джерел:

1. Корсаков, Д. О. Організаційна діагностика системи управління персоналом підприємства URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecoroz/2011_3/e113kors.pdf

2. Assessment of the Effectiveness of the Strategic Management System of Investment Activities of Companies / O. Potyshniak, L. Dobuliak, V. Filippov, Y. Malakhovskyi, O. Lozova // Academy of Strategic Management Journal. - Articles in issue: 4. - Volume: 18. - Month: August. - Year: 2019. - p. 1-5 URL: <https://www.abacademies.org/articles/Assessment-of-the-Effectiveness-of-the-Strategic-Management-System-of-Investment-Activities-of-Companies-1939-6104-18-4-408.pdf>

3. Шимановська-Діанич Л.М., Лозова О.В. Креативність як найбільше конкурентна перевага майбутніх менеджментів // Науковий вісник ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі». (Серія «Економічні науки»), № 3 (99), 2020 р. URL: <http://journal.puet.edu.ua/index.php/nven/article/view/1721>