

Серія : Бакалавр. Академический курс.

5. Оценка персонала. Влияние результатов оценки на обучение и развитие персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.createmanager.ru/cemans-169-1.html>

6. Прохоровська С.А. Проблеми інноваційного розвитку регіону / С.А. Прохоровська // Вісник національного університету «Львівська політехніка» : [зб. наук. праць]. № 819. Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – Львів: Ви-дво Львівської політехніки, 2015. – с. 299-308.

**Василик Сергій**

(науковий керівник: к. г. н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Пушкар З.М.)

### **НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Розглядаючи сучасний процес управління персоналом, що супроводжується постійною зміною виробничих, соціальних і технічних компонентів, необхідно виділити основний чинник вдосконалення управлінської дії, яким є безперервний контроль та оптимізація відповідності професійно-особистісних якостей працівника організаційно-технологічним компонентам виробничого процесу. Наявність науково-обґрунтованого проектування системи управління персоналом багато в чому визначає конкурентоспроможність і ефективність сучасного підприємства, де ключовим чинником виступає ступінь управління змінами і розвитком людських ресурсів і забезпечення ефективного використання персоналу відповідно до цілей підприємства. Особливої гостроти ця проблема набуває в умовах економічної кризи, що змушує підприємства здійснювати процес оптимізації системи управління персоналом відповідно до змінених умов господарювання.

Дослідження проблем проектування системи управління персоналом є сьогодні актуальним напрямком науки управління в цілому. А однією з її пріоритетних областей є аналіз стратегічної керованості при проектуванні системи управління персоналом в практиці промислового підприємства.

Разом з тим, як показують дослідження, далеко не у всіх промислових організаціях зміни системи управління персоналом підвищують ефективність її роботи і відповідають дійсним потребам організації. Це відбувається в силу того, що системи управління персоналом підприємства часто змінюється без її попереднього аналізу, без наукового обґрунтування й розуміння будь-яких змін.

Формування оптимальної організаційно-управлінської структури промислового підприємства є найважливішим чинником, що забезпечує його успішне функціонування. Проте організаційну побудову персоналу

промислового підприємства необхідно наповнити програмно-методичним забезпеченням. Воно складається з елементів технологічної та технічної побудови виробничих процесів з урахуванням вимог до інформаційної підсистеми, до підсистем виробництва і реалізації товару, розрахунків з покупцями і продавцями та до підсистеми захисту комерційної інформації.

Структура системи управління персоналом залежить від вирішуваних нею завдань. За функціональною ознакою і ролі в процесі здійснення своєї економічної діяльності цих завдань їх можна об'єднати в такі групи:

- аналізу потреби в персоналі;
- системного аналізу;
- програмування;
- моніторингу персоналу;
- контролю за персоналом;
- автоматизації управлінських процесів.

Ці групи завдань є визначальними для побудови організаційної структури системи управління персоналом, оскільки вони дозволяють розрахувати значення норм керованості. Норма керованості або охоплення контролем – це кількість працівників, які підпорядковані одному керівникові. З теорії і практики управління відомо, що оптимальний діапазон норми керованості має становити 5-7 осіб, проте в на практиці значення норми широко варіюються. Конкретна величина норми керованості залежить від цілого ряду чинників: галузева специфіка об'єкта управління, масштаб промислового підприємства і чисельність колективу, число ступенів управління, комп'ютеризація управлінських робіт, професійні та особистісні якості керівника і його підлеглих тощо.

Перераховані чинники доцільно врахувати при розробці рекомендацій щодо визначення значень норм керованості для ТОВ «Микулинецький Бровар». Зважаючи на те, що актуальність даних рекомендацій виникла в період економічної кризи, яка супроводжується незначним вивільненням персоналу і певним відтоком кваліфікованих кадрів, зокрема управлінських кадрів середньої ланки, для визначення норм керованості доцільно додатково врахувати ще один чинник: кількість працівників, які володіють якістю керівника та мають досвід роботи на підприємстві не менше трьох років. При визначенні норм керованості слід врахувати необхідність утримати їх значення на оптимальному, тобто досить низькому рівні, щоб керівник відповідного рівня управління міг ефективно виконувати свої обов'язки.

#### **Використані джерела**

1. Лозовський О. М., Маденко А. А. Напрямки оптимізації стратегії управління персоналом вітчизняних підприємств //Young. – 2016. – Т. 40. – №. 12.1.
2. Островерхов В. Підвищення конкурентоспроможності управління персоналом як напрям інноваційної діяльності підприємства //Регіональні аспекти розвитку продуктивних