

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Серед усіх чинників виробництва різноманітних товарів, їх продажу, надання послуг тощо визначальним є персонал. Саме він дозволяє підприємствам досягати конкурентних переваг на ринку, оскільки самі по собі засоби виробництва, новітні технології та інноваційні прориви неможливі без професійних, досвідчених, психологічно стійких працівників високого культурного рівня. Управління персоналом підприємства як окрема функція менеджменту безпосередньо пов'язане із найманням працівників, оцінкою їх праці, стимулюванням працівників та ін. і є передумовою забезпечення ефективності функціонування підприємства в цілому.

Сьогодні існує численна низка тлумачень поняття «управління персоналом», зокрема його розглядають як «комплекс взаємозв'язаних методів, принципів та форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання кадрів, створення оптимальних умов праці та мотивації працівників» [1]. Отже, управління персоналом є складним систематичним комплексом дій для ефективного вирішення кадрових питань шляхом впровадження інноваційних форм і методів роботи.

Головною метою управління персоналом є забезпечення підприємства такими працівниками, які б найбільш повно відповідали його вимогам щодо професійного рівня та соціальної адаптації персоналу. Виходячи з того, що

управління персоналом варто розглядати як сукупність різних методів та інструментів управління у їх ефективному взаємозв'язку та взаємодії, кожне підприємство може використовувати їх різні комбінації в тих чи інших виробничо-комерційних умовах. За класикою менеджменту основними методами управління персоналом є економічні, адміністративні та соціально-психологічні. Однак, у різних ситуаціях вони можуть «приносити» підприємству різний управлінський ефект стосовно персоналу. Одні компанії, як от «Макдональдз», першочерговими і найважливішими вважають економічні методи та використовують такі їх інструменти, як відсутність штрафів для співробітників, наявність знижки на харчування в розмірі 50%, доплати за роботу в нічний час – 30% до тарифу. Далі за пріоритетністю підприємство використовує соціально-психологічні методи та адміністративні. Наприклад, фірма «Воля», яка функціонує на ринку телекомунікацій, обрала для себе іншу пріоритетну шкалу методів в системі управління персоналом: адміністративні, економічні, соціально-психологічні. Вона використовує такі інструменти, як програма внутрішнього резерву, щорічна оцінка персоналу, наявність програми планування кар'єри та просування на керівні посади, смарт-стажування для студентів.

Можна продовжувати такий аналіз, але зазначимо, що усі підприємницькі структури використовують весь набір методів управління персоналом і відрізняються лише пріоритетністю їх використання, обумовленою об'єктивними внутрішніми та зовнішніми чинниками впливу на діяльність підприємства. Так, промислові підприємства тяжіють до першочергового застосування в роботі засад адміністративного підходу, і тільки потім – економічних та соціально-психологічних методів управління. «Рітейл, ресторанний бізнес на перший план просувають економічні методи стимулювання роботи персоналу, що пояснюється початковим невисоким рівнем оплати праці, котрий прагнуть нівелювати

різноманітними надбавками, компенсаціями та бонусами» [1]. Разом з тим, основний висновок криється в тому, що успішна реалізація стратегії управління персоналом можлива лише за правильного комбонування інструментів адміністративного та економічного підходів, котрі можуть або ж ні (залежно від фінансової спроможності, настроїв керівництва, прийнятої практики господарювання тощо) доповнюватись соціально-психологічними методами. При цьому в загальній композиції підходів до управління персоналом перші два є основними.

Однак, сьогодні недостатньо використовувати зазначені методи управління «в чистому вигляді». Необхідно використовувати інноваційні підходи, «базуючись на реальних потребах і можливостях підприємства», зокрема впроваджувати автоматизовані програми управління персоналом. Серед найбільш відомих зарубіжних автоматизованих програм управління персоналом виділяють: SAP Human Resources Management System, Oracle Human Resources Analyzer, Renaissance Human Resources/ Payroll, Rodertson & Blums Payroll 3.1, Scala HR. Найбільш відомими програмними продуктами по управлінню персоналом в Україні є: «Inteam: Діловодство»; програма «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL»; «1С: Підприємство 7.7: конфігурація «Зарплата+кадри для України» та «Відділ кадрів» пакету X -DOOR» [2].

Отже, сьогодні управління персоналом потребує використання класичних методів управління у різних пріоритетних конфігураціях з широким використанням сучасних автоматизованих програм.

Список використаних джерел

1. Лук'янихін В.О., Лук'янихіна О.А., Сороколіт Я.В. Аналіз ефективних взаємодій управлінських стилів та методів у кадровому менеджменті. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*. 2020. № 2. С. 79-89. URL: https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/2_2020/9.pdf (дата звернення: 02.05.2022 р.)
2. Мельник О. Ю., Саркісян Л. Г. Удосконалення системи управління персоналом підприємства. URL: <file:///C:/Users/irabo/Downloads/4858116-1.pdf> (дата звернення: 02.05.2022 р.)