

ПЛАНУВАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Персонал – одна з найбільш важливих продуктивних сил суспільства. Від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, їх раціонального розміщення та використання на пряму залежать обсяги та темпи виробництва продукції, фінансова стабільність та імідж компанії.

Мета роботи: дослідження та узагальнення основних етапів формування та планування персоналу підприємства для створення ефективної системи управління кадрами.

На основі аналізу вчень вітчизняних та закордонних науковців сформовано основні етапи формування та планування персоналу для створення ефективної структури управління персоналом підприємства. В умовах сучасного економічного розвитку саме працівники забезпечують існування підприємств. Від якості праці, кваліфікації, оптимізації та продуктивності персоналу на пряму залежать кінцеві показники діяльності компанії [2, с.370].

Хоча багато вчених розділяє формування персоналу підприємства лише на два основні етапи – набір та підбір, існує більш широке трактування даного процесу. О.В. Крушельницька виділяє наступні його етапи: планування, набір, відбір та професійна адаптація [3, с. 242].

Планування – одна з найважливіших функцій управління та основна складова формування персоналу підприємства. В кадровому плануванні розроблено велику кількість методів для обчислення необхідної чисельності працівників. Наприклад, М.І. Мурашко [4, с. 48–49] пропонує використовувати методи дохідності, скоригованої екстраполяції та нормативні. В.М. Данюк [5, с. 133–135] розглядає методи розрахунку численності працівників на основі трудомісткості, чисельності, норм обслуговування, за робочими місцями,

статистичні та метод Розенкранца. В.Р. Веснін [6 с. 118–122] пропонує інші свої методи планування: балансовий, нормативний, математико-статистичний.

Наступним етапом формування персоналу підприємства є набір кадрів. За визначенням М.Х. Мескона [7, с. 569–571] набір персоналу - це створення необхідного резерву кандидатів на всі посади та спеціальності, з якого організація (керівництво) відбирає найбільш прийнятних для неї співробітників. Етап відбору персоналу передбачає використання певних методів оцінки знань, навичок, умінь потенційних кандидатів, які сформувала для себе компанія на етапі планування. Етап професійної адаптації націлений на мінімізацію часу, необхідну новому працівнику для отримання необхідних вмінь, навичок і знань у відповідності до нової посади (трудова адаптація) і для розуміння організаційної етики та політики, «акліматизації» в новому трудовому колективі (соціальна адаптація).

Висновки. Отже, формування та планування персоналу на підприємстві – це складні процеси, що впливають не лише на працівників, а і на підприємство в цілому. Наразі в Україні немає чіткого і єдиного алгоритму дій при цих процесах, кожна компанія обирає свій спосіб, доповнюючи чи змінюючи основні принципи, що існують зараз, у відповідності до своїх потреб і особливостей.

Література

1. Денисенко М.П. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Вчені записки університету "КРОК". Серія: Економіка. – 2018. – Вип. 4. – С. 231-238.

2. Дуда Т. С. Трудовий потенціал підприємства: оцінювання та засоби підвищення ефективності використання / Т.С. Дуда, С.В. Попівняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.3. – С. 370–375.

3. Крушельницька О.В. Вдосконалення системи формування й використання персоналу підприємства / О.В. Крушельницька, В.Н. Коваленко // Вісник ЖДТУ. – № 4 (54). – 2013. – С. 242–244.
4. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч.-практ. посібник. – К.: Знання, КОО, 2002. – 311 с.
5. Менеджмент персоналу: Навч. посібник / В.М.Данюк та ін. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
6. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 1998. – 496 с
7. Мескон М.Х. та ін. Основи менеджмента. – М.: Деко, 1998. – 704 с.

УДК 331.108.37

Легкий А.А., студент, Невмержицька С.М., к.т.н., доцент
Київський національний університет технологій та дизайну

СУТНІСТЬ АДАПТАЦІЇ ТА ЇЇ ЗМІСТ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах мінливого економічного середовища підприємствам важко «йти у ногу» з новими тенденціями та попитом споживачів, тому вітчизняні підприємства мають володіти ресурсами для активізації нових напрямків своєї діяльності або послуг. У свою чергу, напрямки роботи організацій також мають постійно коригуватись та адаптуватись до нових вимог, що, у свою чергу, вимагає змін до критеріїв відповідності персоналу. Успіх та розвиток підприємства залежить від ефективності використання трудового потенціалу персоналу [2]. Однак, щоб мати персонал мало його просто найняти. Постає питання про утримання людей та розвиток у них лояльності до організації. Перші дні праці нових співробітників в організації починається з процесу адаптації. Адаптація робітників є фундаментом для подальшої діяльності будь-якої компанії, адже саме з неї починається процес взаємодії та інтеграції інтересів нового робітника та організації. Зацікавленість у прискоренні процесу