

Ведмеденко К. О.
здобувач ступеня бакалавра
Кирилко Н. М.
старший викладач
Київський національний
університет технології та дизайну
м. Київ, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Управління персоналом є найважливішою передумовою формування успішного менеджменту розвитку промислових підприємств. Потреба висококваліфікованих керівників підприємства знайти нові підходи до управління персоналом, правильно розподілити обов'язки підлеглих, таким чином, щоб колектив працював як єдиний організм. Тому в сучасних умовах сьогодення формування системи управління персоналом промислового підприємства є актуальним питанням. При систематизації управління персоналом на промислових підприємствах зростає можливість до наступних заходів: впровадженню нових технологій, розробки нового асортименту продукції, що сприяє можливості збільшення фінансових показників промислового підприємства.

Метою дослідження є виявлення актуальних принципів управління персоналом промислового підприємства. Вивченню проблем щодо управління персоналом промислового підприємства присвячені наукові праці вчених: Ф. У. Тейлора, А. Файоля, І. Ансоффа, О. Виханського, О. Грішнєвої, Л. Портера, В. Пономаренка, В. Савченка, Г. Шмідта та ін.

І.В. Філіпішин [1] вважає, що великі підприємства повинні спостерігати за розвитком надзвичайного конкурентного середовища, яке характеризується економічною й соціальною турбулентністю, впливом трьох головних змінних: технологічної, економічної й конкурентної. Основою будь-якого підприємства є персонал, який характеризується професійним складом, кваліфікацією, інтересами. Персонал (від лат. Personalis – особистий) особистий вклад підприємства, сукупність кадрів однієї професійної категорії. Підприємства є сукупністю постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності. Персонал поділяють на: персонал основної та неосновної діяльності. Залежно від функцій, що виконуються розподіляють на чотири наступні категорії: робітники, службовці, спеціалісти, керівники. В умовах сьогодення рольове значення працівників на підприємстві збільшується. Оскільки персонал є найціннішим і важливішим ресурсом підприємства, необхідно розраховувати на те, щоб умови праці персоналу сприяли його: індивідуальному зростанню,
«Сучасна фінансова політика України: проблеми та перспективи»

передачі знань та досвіду і узгодженості дій. Менеджмент трудових ресурсів повинен бути заснований на планомірному, прозорому, етичному та соціально відповідальному підході. Робота служби управління персоналом повинна мати управлінські та юридичні підстави для працедавців. Невідповідність виконання вимог Кодексу законів про працю України призводить до: нерівності трудових прав, не своєчасному регулюванні трудових відносин, небезпеці праці, та може стати предметом службових розслідувань на підприємстві відповідно до чинного законодавства. Дотримання норм і умов праці на підприємстві є одним із основних завдань відділу з управління персоналом. Іншою умовою діяльності промислового підприємства є момент збільшення вкладання інвестицій у розвиток персоналу, що обумовлює важливість проблеми їх майбутньої окупності. О.А. Мітрофанова [2] вважає, що для більшості підприємців зарплата і пільги часто являють собою основні операційні витрати підприємства. Невдало складений план щодо стимулювання персоналу, або взагалі його відсутність може бути занадто не вигідним фактором і навіть згубним для подальшої життєдіяльності промислового підприємства. Для вирішення сучасних проблем оцінювання ефективності системи управління персоналом необхідно запровадити статистичні економіко-математичні моделі показників економічного обґрунтування управлінських рішень. Управлінські рішення, які приймаються керівництвом підприємства з метою вибору оптимальних (ефективних) варіантів, для їх впровадження в ту чи іншу систему операційної або іншої структури підприємства повинні мати достовірну статистичну інформацію управлінської діяльності підприємства, використовуючи експертні оцінки менеджерів високої фахової кваліфікації [3]. Деякі керівники, рухаючись на шляху до максимального отримання прибутку, вирішення матеріальних і фінансових проблем, оновлення технічної бази підприємства, забувають про упорядкованість своїх підлеглих, створюючи «ненормовані» умови праці. Це є надто ризиковим, оскільки може призвести до певних втрат промислового підприємства. Насамперед, це сприяє збільшенню плинності висококваліфікованих кадрів. Якщо керівник дійсно зацікавлений у збереженні працівників, виникає можливість прийняти рішення про застосування різновидів стимулювання відповідно до рівня продуктивності праці персоналу: преміювання, кар'єрне зростання та інші привілеї. Для запобігання плинності кадрів на підприємстві доцільно розробити заходи постійного одержання інформації щодо: 1) психологічного клімату в колективі, 2) ступеня задоволеністю кожного співробітника умовами праці, 3) рівнем матеріального та нематеріального стимулювання. Варто зазначити, що застосовуючи відповідні механізми управління персоналом: трудові змагання, дотримання корпоративної культури під час створення колективних проектів, колективні збори, анкетування, бесіди виникає

можливість виявлення персоналу з високим потенціалом та перспективами. Такі позитивні фактори сприяють зацікавленості працюючих у підвищенні продуктивності праці та їх кар'єрному зростанню. Застосування даних інструментів допомагає вирішити психологічні проблеми у колективі: не кожен може відверто висловити свою думку, а зробити це опосередковано. Отже, одним із факторів, що сприяє зменшенню проблем при управлінні персоналом є систематичний аналіз стану персоналу на підприємстві та його планів [4].

Таким чином, дослідивши проблеми управління персоналом на промисловому підприємстві повинно дотримуватись: взаємозалежності функціонування стратегії управління персоналом та загальної стратегії підприємства; стабільності та гнучкості політики управління персоналом; економічної обґрунтованості політики, яка повинна спиратися на економічні розрахунки та враховувати можливості підприємства. За результатами аналізу визначено поняття, що управління персоналу промислового підприємства — це діяльність, яка повинна виховувати потреби, можливості, знання, уміння та досвід роботи з метою ефективного використання потенціалу персоналу підприємства. Забезпечувати планомірний і організаційний вплив за допомогою організаційних, економічних та соціальних заходів зі створенням належних умов праці, що надасть можливість підвищити показники продуктивності праці та рівень конкурентоспроможності промислового підприємства. Отже, ефективна система управління персоналом є однією з ключових напрямків підвищення рівня конкурентоспроможності промислового підприємства.

ДЖЕРЕЛА

1. Філіпішин І. В. Управління персоналом промислових підприємств і комплексна оцінка його трудової діяльності / І. В. Філіпішин // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2013. – № 2. – С. 41-47.

2. Мітрофанова О.А. Управління персоналом: теорія і практика. М.: Проспект. – 2013. – 80 с.

3. Козак К. Б. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах / К. Б. Козак // Теоретичні та практичні аспекти менеджменту. – 2014. – № 4. – С. 49-54.

4. Репетацька В. В., Люльчак Л. О., Кройтор А. О. Сучасні тенденції та проблеми управління персоналом / В. В. Репетацька, Л. О. Люльчак, А. О. Кройтор // Економіка. – 2012.