

Ведерніков М. Д.
доктор економічних наук, професор
Петричак В. В.
студент
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Удосконалення системи управління персоналом є важливим тому, що система взаємин між найманими робітниками і роботодавцями, яка приходить на зміну класовій боротьбі. Згідно з таким уявленням, у даний час у силу низки соціально-економічних змін, що відбулися у розвинених країнах, досить чітко виявилася неконструктивність класово-антагоністичного підходу до соціально-трудових відносин [1].

Економічна складова може знайти своє відображення в управлінському обліку, ціль якого полягає в забезпеченні управлінського апарату підприємств інформацією, яка використовується для планування, управління та контролю і включає виявлення, вимірювання, збір, аналіз, інтерпретацію, передачу та прийом інформації, яка необхідна управлінському апарату для виконання його функцій [2]. Техніко-технологічна складова разом з іншими відіграє важливу роль у визначенні конкурентоспроможності продукції, оскільки відображає стан і динамізм технічного потенціалу, рівня виробництва, техніко-технологічної бази підприємства. Організаційну складову пропонується розглядати з точки зору компетентності з кадрових питань між керівниками та спеціалістами, підрозділами підприємства, а також оцінки організаційного потенціалу. Соціальну складову, в основі якої лежить оцінювання соціальної напруженості в колективі, пропонується розглядати щодо реалізації партнерства між керівництвом і працівниками на основі сучасного інструментарію, який може бути використаний для усунення конфліктних і суперечливих ситуацій. Взаємозв'язок економічної та соціальної складових механізму управління персоналом підприємства досягається за наявності їх взаємопроникнення, що припускає і має активні механізми впливу економіки на соціальні процеси і вплив соціальних процесів на результати господарської діяльності підприємств. У процесі функціонування зазначені складові активно взаємодіють. Спостерігаємо проникнення складових між собою та їх перетинання. На функціонування зазначених складових постійно впливають фактори й умови як зовнішнього оточення, так і внутрішнього середовища, що потребує постійного контролю і корегування станів, процесів задля досягнення встановлених цілей. Використовуючи дослідження Дж. В. Робінсон, М. В. Єштокіна, зазначимо, що процес формування механізму управління передбачає дотримання таких принципів функціонування системи: – кінцевої мети – кінцева (перспективна) мета є абсолютним пріоритетом;

- обумовленості цілям – функції управління трудовими ресурсами формуються і змінюються відповідно до потреб і цілей діяльності підприємства;
- єдності – систему слід розглядати як єдність усіх складових (елементів);
- взаємодії – певні частини системи доцільно розглядати в єдності з навколишнім середовищем, як внутрішнім, так і зовнішнім;
- модульної побудови – в системі доцільно виділяти керовані модулі, які підлягають зміні;
- ієрархії – необхідно проводити ранжування стратегічних і тактичних завдань управління;
- децентралізації – принцип передбачає цивілізовану взаємодію централізації і децентралізації в управлінні;
- невизначеність – необхідність враховувати випадковість і невизначеність подій у системі [3].

Розробка ефективного механізму управління персоналом здійснюється з використанням комплексного системного підходу, який відповідає сучасній ситуації існування та господарювання підприємства. Але існують певні труднощі щодо комплексного системного підходу у формуванні механізму управління персоналом, який необхідно розглядати як динамічне, постійно працююче цілісне утворення, здатне впливати на ефективну діяльність усього комплексу ресурсів підприємства та вирішувати поставлені завдання. На цій основі можна зробити висновок, що тільки оволодіння сучасними методами й технологіями управління персоналом дасть змогу підприємству використати сукупні можливості колективу, отримати синергетичний ефект. На нашу думку, функціонування механізму управління має відповідати таким вимогам: комплексності, тобто врахуванню взаємозв'язку всіх виробничих галузей з управлінням персоналом; гнучкості, яка виражається в готовності до швидких змін, у іншому випадку запізнювання і бездіяльність керуючої сторони приводять до порушення зв'язків з керованою стороною і, як наслідок, до порушення цілісності самої системи; самовдосконалення; постійному моніторингу основних показників з подальшим коригуванням заходів, спрямованим на реалізацію цілей; інформаційності із застосуванням сучасних підходів та технологій; ефективному розвитку; конституціональності механізму (безперервність, наявність розвинених зворотних внутрішньо-системних зв'язків, які дають змогу погоджувати управління з інтересами його об'єкта й відслідковувати реакцію останнього на управлінські впливи).

Виконання зазначених вимог впливає на параметри ефективності (фактори успіху), під якими розуміємо найважливіші параметри функціонування організації, що дають змогу оцінити якість рішення проблеми й досягнення організацією цілей [4]. У механізмі управління поєднуються і взаємодіють такі основні складові: економічна, організаційна, техніко-технологічна, соціальна.

Таким чином, ми розглянули запропоновані моделі механізму взаємодії основних складових управління персоналом поєднує і характеризує взаємодію таких основних складових: економічна, організаційна, техніко-технологічна, соціальна, які, впливаючи на результати виробництва, ефективні за умов заміни на реальні механізми перетворення персоналу в людський капітал;

– вдало сформований механізм управління персоналом створює базові установки для оперативного управління кадровим потенціалом підприємства, він повинен вирішувати завдання не тільки виживання в умовах зростаючої конкуренції, а й сприяти стійкості, розвитку підприємства;

– характеристики механізму управління персоналом як кількісні, так і якісні, динамічні, постійно змінюються під впливом різноманітних факторів та прийнятих управлінських рішень.

Проаналізували ефективне використання запропонованих теоретичних підходів щодо формування механізму управління персоналом підприємств виправдані лише в тому випадку, якщо його діяльність буде забезпечувати необхідні економічні результати.

Література:

1. Каличева Н.Є. Напрями забезпечення ефективного розвитку промислових підприємств в сучасних умовах/ Н.Є. Каличева, С.Є. Бохан// Науковий огляд. - 2017. – Вип. 5 (37). - С. 5 – 15.

2. Волянська-Савчук Л.В. Сучасне поняття системи управління персоналом. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Вип. 7. Ч. 2. С. 149–153.

3. Жуковська В.М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2017. № 2. С. 13–17.

4. Соколовська В.В. Інноваційний менеджмент як складова системи управління підприємством / Кравчук А.О., Соколовська В.В. Зб. наук. праць. – Маріуполь, ДВНЗ «ПДТУ», 2016. – Вип. 14 – С. 282 – 285.

5. Voynarenko M., Vedernikov M., Volianska-Savchuk L., Zelena M., Bazaliyska N. and Baksalova O., "Modeling of Controlling Activity as an Instrument of Influence on Motivation in the Personnel Management System of Industrial Enterprises," 2020 10th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT), Deggendorf, Germany, 2020, pp. 601–606.