

## **КАДРОВА ПОЛІТИКА І СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА**

*Ананенко А.С., здобувач вищої освіти,  
Ananenko\_nastia@gmail.com*

*Науковий керівник: Дмитрієв І.А., д.е.н., професор  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Управління персоналом – це складний і багатогранний процес, який вимагає специфічних знань і розуміння закономірностей. Для ефективного функціонування сучасних промислових підприємств керівникам, спеціалістам у сфері управління персоналом, а також працівникам служб персоналу та соціального розвитку необхідно постійно підвищувати якість праці та продуктивність.

В умовах ринкової економіки важливо, щоб управління персоналом було системним і комплексним, спрямованим на вирішення різноманітних кадрових завдань і впровадження нових підходів і методів. Комплексний підхід до управління персоналом передбачає врахування організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних та інших аспектів, узгоджених із соціально-економічними факторами.

Системний підхід відображає весь спектр взаємозв'язків між окремими сторонами управління персоналом. Це виявляється у формулюванні кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, а також у створенні відповідного механізму управління. Цей механізм забезпечує комплексне планування, організацію та стимулювання системи роботи з персоналом на виробництві.

Управління персоналом, як науково-практичний напрям, є непомітною частиною загальної науки управління. Вивчення менеджменту персоналу означає розгляд відносин між людьми в контексті цілеспрямованого впливу на процес виробництва та виявлення закономірностей формування таких відносин. Це дозволяє встановити принципи управління, форми і методи реалізації.

Ключовим елементом у системі управління є персонал, який може бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Працівники підприємства є об'єктом управління, оскільки є продуктивною силою і важливою ланкою виробничого процесу. Планування, формування, розподіл і раціональне використання трудових ресурсів у виробництві складають основний зміст управління персоналом, який вважається подібним до управління матеріальними елементами

виробництва.

Таким чином, управління персоналом охоплює різні процеси, включаючи планування, відбір, навчання, оцінку та постійне навчання персоналу, з метою раціонального використання ресурсів, підвищення ефективності виробництва та покращення якості життя. Предметом управління персоналом як науково-практичного напрямку є дослідження взаємовідносин працівників у процесі виробництва з точки зору максимально ефективного використання їх потенціалу у функціонуванні виробничих систем.

Для досягнення кінцевої мети кадрової політики суб'єкта управління важливим є виконання таких основних функцій:

- розробка та корекція стратегії формування та використання трудового потенціалу: адаптація стратегії до змін в управлінні з урахуванням впливу зовнішніх факторів на формування та використання трудового потенціалу;

- підбір і формування персоналу: включає відбір кандидатів, професійну орієнтацію, наймання та адаптацію нових співробітників;

- підготовка персоналу: забезпечення необхідної підготовки працівників до відповідної професійної діяльності, включаючи виробничо-технічне навчання, загальну професійну підготовку, підвищення кваліфікації та просування по службі;

- оцінка персоналу: здійснення контролю за відповідністю персоналу потребам виробництва, аналіз якості роботи працівників, просування на певні посади та службові переміщення;

- мотивація: створення системи мотивації для дотримання належного режиму трудової діяльності та досягнення високої продуктивності праці;

- моніторинг праці: постійний моніторинг виробничо-господарської діяльності з метою забезпечення безпеки праці;

- соціальне забезпечення персоналу: забезпечення соціального захисту працівників підприємств і організацій.

- контакти між керівництвом та трудовим колективом: здійснення постійних комунікацій.

Таким чином, сучасна кадрова політика підприємства повинна бути адаптована до умов ринку. Основна мета – гарантувати наявність актуальних професій і спеціальностей відповідної кваліфікації для кожного робочого місця як у поточному періоді, так і в майбутньому.