

## УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

*Марченко О. О., аспірант*

*Науковий керівник: Вороніна А. В., к. е. н., доцент  
Дніпровський державний технічний університет*

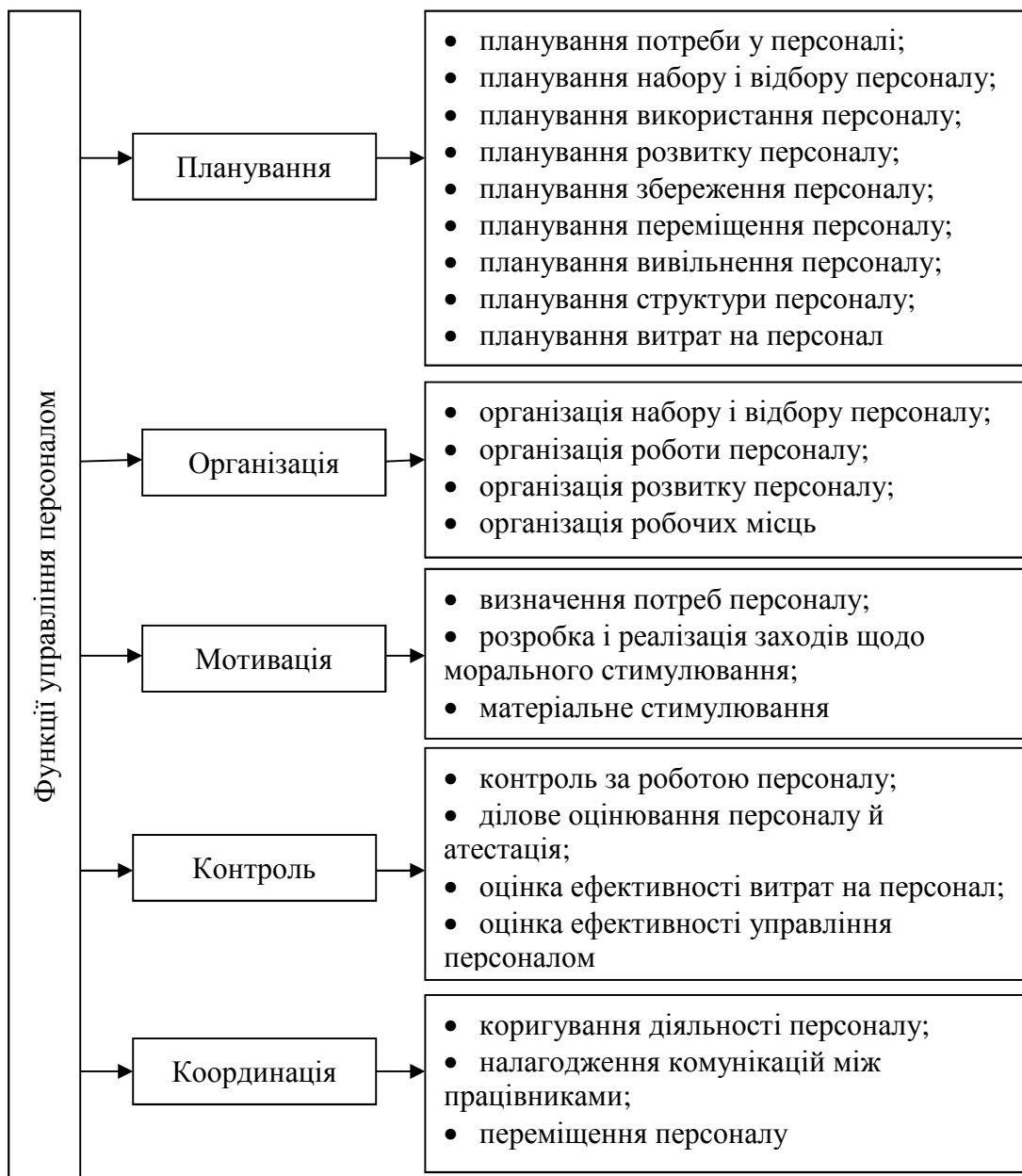
В сучасних умовах функціонування вітчизняних промислових підприємств найважливішим джерелом їх успіху в конкурентній боротьбі є персонал. Це зумовлено тим, що саме персонал здатний організувати роботу підприємства в заданому напрямі й забезпечити досягнення встановлених цілей виробничої організації.

Сьогодні немає єдиного трактування поняття «персонал підприємства». Одні автори (О.В. Крушельницька, Д. Г. Мельничук, А.В. Шегда, В.Г. Герасимчук) визначають персонал як сукупність постійних кваліфікованих працівників. При цьому акцентують увагу на тому, що до персоналу належать лише постійні працівники підприємства, які входять до основного штату працівників і мають необхідний рівень кваліфікації. Інші автори (Л.В. Балабанова, О.В. Сардак, В.І.Осипов, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Єрьомін, І. А. Грузіна, В. І. Дериховська) включають у поняття «персонал» повністю всіх людей, причетних до підприємства. Частина авторів (В. А. Співак, Ю.А. Ципкін, О.О. Гетьман, В.М. Шаповал) розглядають персонал як основний штатний склад працівників, які виконують виробничо-господарські й управлінські функції. Узагальнюючи думки вчених зазначимо, що під категорією «персонал підприємства» будемо розуміти трактування, яке запропонували І.А. Грузіна та В.І. Дериховська, тобто всю «сукупність штатних працівників підприємства, що знаходяться у трудових відносинах з ним, формується (змінюється) під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів та відповідно до рівня кваліфікації виконують виробничо-господарські функції задля досягнення цілей діяльності підприємства» [1]. Оскільки, на нашу думку, саме дане визначення трактує поняття «персонал підприємства» найбільш повно, враховуючи особливості менеджменту.

З метою ефективного використання потенціалу працівників виникає нагальна потреба в ефективному управлінні персоналом, що здатне забезпечити відповідно до вимог виробництва та цілей діяльності підприємства: пошук, відбір та адаптацію працівників, їх навчання та розвиток, формування кадрового резерву та кар'єрного

просування працівників, впровадження дієвої системи мотивації, збереження та вивільнення персоналу.

Різні економічні джерела [2, 3, 4-6] дають різноманітне тлумачення функцій системи управління персоналом підприємства. Але більшість дослідників дотримуються точки зору, що функції системи управління персоналом пов'язані з її діяльністю і є відображенням властивостей функціонуючого об'єкта (суб'єкта управління), конкретною формою прояву його сутності. Основними функціями системи управління персоналом є такі як: планування, організація, мотивація, контроль і координація роботи персоналу (рисунок 1).



**Рисунок 1 – Функції управління персоналом підприємства**  
(Розроблено автором на основі джерел [2, 3, 4-6])

Поряд з універсальними функціями процесу управління персоналом, що притаманні будь-якому підприємству, сьогодні слід говорити про правомірність виділення специфічних функцій кадрових служб та їх управлінського впливу на персонал. До специфічних функцій системи управління персоналом виробничої організації слід віднести такі функції як: адміністративну, кадрового планування, соціальну, розвитку персоналу, виховну, інформаційно-аналітичну.

Важливо зазначити, що специфічні функції рухливі. Із зміною соціально-політичних умов, цілей і завдань виробничої організації вони розширюються або звужуються залежно від її потреб і можливостей.

Варто зауважити, що на дрібних і середніх підприємствах багато функції управління персоналом виконують переважно лінійні керівники, а на великих підприємствах формуються самостійні структурні підрозділи по реалізації функцій.

Для ефективною реалізації функцій управління персоналом слід розробляти, впроваджувати та використовувати на підприємстві інструменти з управління персоналом, тобто заходи, які можна вважати придатними для досягнення цілей, пов'язаних з управлінням персоналом.

Отже, управління персоналом є важливим аспектом діяльності підприємства, оскільки результативність господарської діяльності підприємства залежить в значній мірі від ефективного використання потенціалу працівників.

### **Література.**

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.Г. Управління персоналом: навч. посіб. Київ, 2003. 296 с.
2. Управление персоналом/ под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. Москва: ЮНИТИ, 2000. 423 с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник. Київ: Академвидав, 2006. 488 с.
4. Виноградський М. Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом: навч. посібник. Вид. 2-ге. Київ, 2009. 502 с.
5. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. Москва: ИНФРА-М, 2005. 304 с.
6. Одегов Ю. Г., Карташова Л.В. Управление персоналом: оценка эффективности: учеб. пособие. Москва, 2002. 256 с.