

Економіка

УДК 331.1

Коваленко Юлія Олександрівна

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств
Національний авіаційний університет*

Kovalenko Yuliya

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Management of
Foreign Economic Activity of Enterprises Department
National Aviation University*

Губа Олександр Петрович

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
кафедри менеджменту, публічного адміністрування та маркетингу
ВНЗ «Київський університет ринкових відносин»*

Guba Oleksandr

*second (Master's) Level higher Education Student of the Department of
Management, Public Administration and Marketing
Kyiv University of Market Relations*

**УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВА
IMPROVEMENT OF THE ENTERPRISE'S PERSONNEL
MANAGEMENT MECHANISM**

***Анотація.** Стаття присвячена дослідженню напрямів удосконалення механізму управління персоналом підприємства. Визначено мету та принципи побудови дієвого механізму управління персоналом. Проаналізовано основні тренди, які необхідно враховувати з метою*

удосконалення механізму управління персоналом, фактори впливу на його оптимізацію.

Ключові слова: управління персоналом, кадри, механізм управління персоналом, удосконалення механізму управління персоналом.

Summary. The article studies the directions for improving the enterprise's personnel management mechanism. It determines the goal and principles of building an effective personnel management mechanism. The main trends that should be considered to improve the personnel management mechanism, and factors influencing its optimization are analyzed.

Key words: personnel management, personnel, personnel management mechanism, improvement of the personnel management mechanism.

Постановка проблеми. Сьогодні персонал визначається в якості одного з головних ресурсів підприємства, а управління персоналом виступає ключовим компонентом загальної системи управління. Для забезпечення конкурентоспроможності підприємства суттєвого значення набуває формування дієвого механізму управління персоналом, здатного забезпечити залучення та утримання кадрів високої кваліфікації. Зважаючи на це, основоположним базисом ефективності діяльності суб'єктів господарювання виступає якісна підготовка персоналу та безперервний професійний розвиток. У свою чергу, раціональний механізм управління персоналом сприяє не лише його розвитку в організації, а й забезпечує відповідність підприємства сучасним тенденціям розвитку бізнесу. В зазначених умовах актуалізується питання удосконалення цього механізму з урахуванням поточної ситуації на ринку праці, трансформації соціально-трудових відносин, зміни ціннісних та мотиваційних орієнтирів персоналу, посилення соціальної відповідальності бізнесу.

Метою статті є дослідження теоретичних основ формування дієвого механізму управління персоналу та способів його удосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання управління трудовими ресурсами підприємства, забезпечення ефективної системи управління персоналом, специфіки управління персоналом на підприємствах різних форм власності та в різних галузях економічної діяльності є предметом численної кількості наукових публікацій. Серед сучасних підходів до аналізу зазначених проблем варто виділити роботи таких науковців як Воронкова В.Г., Грішнова О.А., Колобердянко І.І., Колот А.М., Савченко В.А., Сибірна Р.І., Славкова О. П., Хомів О. В., Шубалий О.М. та ін.

Виклад основного матеріалу. Історично формування наукових підходів до управління персоналом почалося разом з формуванням теорії управління. Концепції управління персоналом розвивалися паралельно з різними школами управління. Протягом тривалого часу роль людини в організації істотно змінювалася, у зв’язку з цим розвивалися і змінювалися концепції та трансформувалося поняття механізму управління персоналом. На наш погляд, механізм управління персоналом сучасного підприємства включає комплексне поєднання дієвих інструментів та підходів комунікаційної та інших форм взаємодії із персоналом, спрямоване на забезпечення підвищення його продуктивності з метою збільшення ступеня впливу ефективності його роботи на досягнення підприємством стратегічної присутності на ринку. Механізм управління персоналом ґрунтується, передусім, на системі підходів щодо визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, адаптованих до конкретних умовах функціонування визначеного підприємств.

Основна мета формування механізму управління персоналом полягає в отриманні конкурентних переваг, досягненні ринкового лідерства, що стає

можливим тільки в разі забезпечення ефективної комунікації між працівниками підприємства та керівництвом. Результатом якісного управління персоналом є самовіддача і зацікавленість персоналу у реалізації коротко- та довгострокових цілей підприємства, високий ступінь залучення до вдосконалення своїх навичок, оскільки ефективне функціонування будь-якого підприємства, насамперед, визначається ступенем професійного розвитку його персоналу [3].

В умовах швидкого старіння знань, умінь і практичних навичок, одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку є необхідність постійно підвищувати рівень кваліфікації працівників. Також одним із важливих аспектів управління персоналу є розуміння та врахування цілей працівників. Слід зазначити, що цілі працівників і підприємства значно відрізняються, тому завданням ефективної системи управління персоналом є узгодження зазначених цілей з метою досягнення ефективного симбіотичного поєднання. Так, основними цілями підприємства є формування управлінського складу персоналу і кадрового резерву; оволодіння умінням визначати, розуміти і вирішувати проблеми; відтворення та інтеграція персоналу; гнучке формування кадрового потенціалу; адаптація персоналу до підприємства, структурного підрозділу, робочого місця; раціональне впровадження інновацій. Натомість цілі персоналу полягають, насамперед, у підтримці на відповідному рівні і підвищенні професійної компетентності; отримання професійних знань поза сферою професійної діяльності; розвиток соціальної компетентності; розвиток здібностей в сфері планування та організації діяльності [7].

Зважаючи на зазначене вище, механізм управління персоналом має ґрунтуватися на наступних основних принципах (рис. 1):

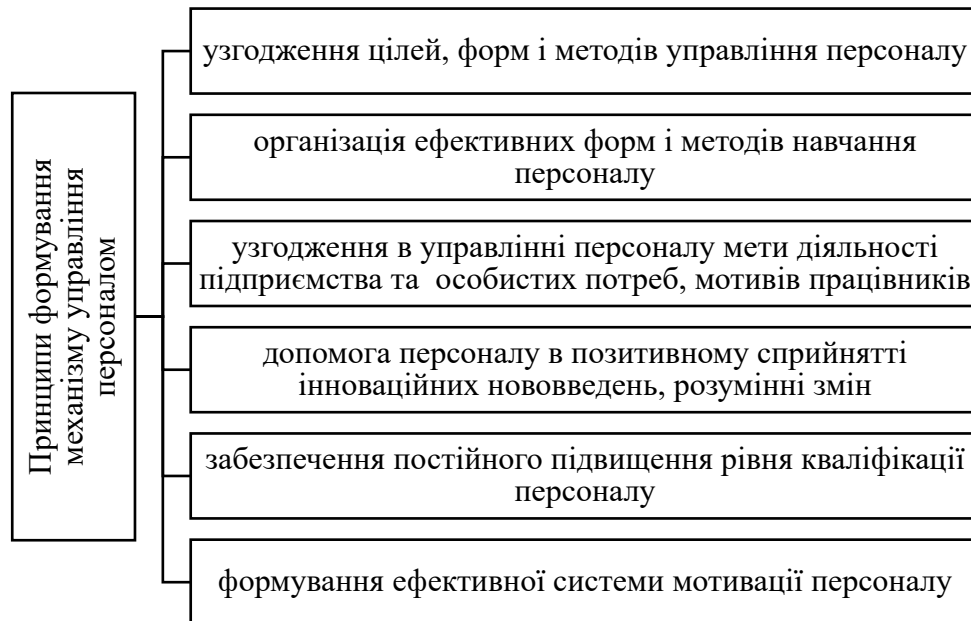


Рис. 1. Принципи формування механізму управління персоналом

Джерело: складено автором за матеріалами [4; 5]

Удосконалення механізму управління персоналом передбачає ефективну трансформацію зазначених принципів з урахуванням особливостей середовища діяльності підприємства, необхідних змін, які імплементуються в систему його розвитку, комплексного підходу до оптимізації бізнес-процесів, видозмінення кадрової політики підприємства на основі сучасних трендів у сфері HR-менеджменту, політики найму персоналу, яка реалізується на конкретному підприємстві, тенденцій розвитку ринку праці. В цьому зв'язку доцільно розглянути зміни у топ-5 професій за кількістю опублікованих вакансій у 2021-2024 роках (табл. 1):

Таблиця 1

Топ-5 професій за кількістю опублікованих вакансій

2024 рік	2023 рік	2022 рік	2021 рік
Продавець	Продавець	Продавець	Продавець
Менеджер з продажу	Менеджер з продажу	Менеджер з продажу	Менеджер з продажу
Водій	Продавець-касир	Водій на авто фірми	Робота в державних установах
Водій на авто фірми	Касир в магазин	Водій	Водій на авто фірми
Працівник складу	Працівник складу	Вміння працювати з CRM-системою	Вміння працювати з CRM-системою

Таким чином, найбільша кількість вакансій на ринку праці в 2024 році характерна для таких професій як продавець, менеджер з продажу, водій, водій на власному авто, працівник складу [6]. Ситуація із змінами протягом періоду 2021-2024 рр. в цій категорії зумовлена змінами у зовнішньому середовищі, передусім, впливом особливостей функціонування підприємств та організації роботи персоналу в умовах воєнного стану, проте певні тенденції у потребах в певних професіях зберігається. Це означає, зокрема, що в контексті удосконалення механізму управління персоналом особлива увага має бути спрямована на налагодження ефективної комунікації з відповідними категоріями кадрів.

Разом з цим, удосконалення механізму управління персоналом підприємства має враховувати сучасні тренди в цій сфері (рис. 2):

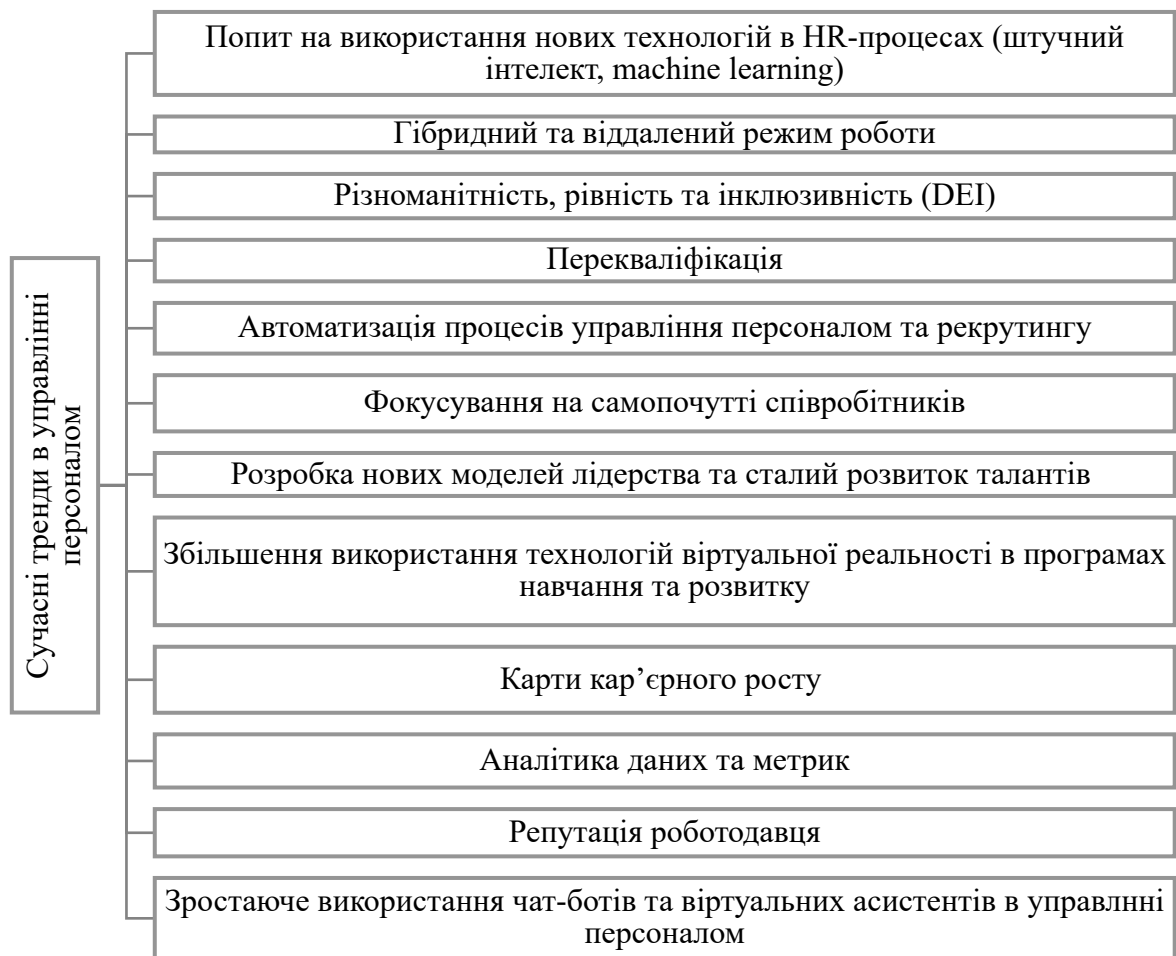


Рис. 2. Сучасні тренди в управлінні персоналом

Джерело: складено автором за матеріалами [1; 2; 5]

В цілому варто відмітити, що удосконалення механізму управління персоналом передбачає переорієнтацію його інструментів на використання нових технологій, які дозволяють HR-спеціалістам ефективніше комунікувати з працівниками підприємства та новими претендентами на різні посади, забезпечення можливостей для відділеної та гібридної роботи та високий ступінь орієнтації на психологічний комфорт персоналу, створення додаткових можливостей для навчання та розвитку, забезпечення можливостей для перекваліфікації, що набуває суттєвого значення в умовах дефіциту працівників окремих професій на ринку праці в умовах дії воєнного стану в країні.

Висновки. Управління персоналом виступає одним з найважливіших аспектів діяльності підприємства. Тому розробка дієвого механізму реалізації цього процесу відповідно до системи комплексних впливів на персонал з метою створення оптимальних умов для його творчої, ініціативної та свідомої роботи, забезпечення досягнення цілей підприємства є одним із пріоритетів розвитку підприємницької діяльності. Удосконалення механізму управління персоналу з урахуванням трансформацій зовнішнього середовища та специфіки розвитку конкретної господарської одиниці є вагомим чинником впливу на оптимізацію функціонування підприємства на ринку.

Література

1. HR тренди 2023: Які тренди HR впливатимуть на розвиток бізнесу в цьому році? URL: <https://hurma.work/blog/hr-trendy-2023-yaki-trendy-hr-vplyvatymut-na-rozvytok-biznesu-v-czomu-rocz/> (дата звернення: 06.10.2024).
2. Головні HR-тренди 2024 року. URL: <https://goit.global/ua/articles/holovni-hr-trendy-roku/> (дата звернення: 05.10.2024).

3. Колобердянко І.І., Бражник Д.Г. Сучасні тенденції у сфері управління персоналом. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 19. С. 867-873.
4. Славкова О. П. HR-тренди майбутнього: використання сучасних технологій. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9, № 1. С. 277-281.
5. Сучасні тенденції на ринку праці та поради для HR-менеджерів щодо найму та утримання талантів. URL: <https://goit.global/ua/articles/holovni-hr-trendy-roku/> (дата звернення: 11.10.2024).
6. Топ професій в Україні по кількості вакансій. URL: <https://robota.ua/prozora?keyword=&cityId=0&rubricId=0> (дата звернення: 18.10.2024).
7. Хомів О. В., Сибірна Р.І. Сучасні підходи до системи управління трудовими ресурсами підприємства. *Соціально-правові студії*. 202. Вип. 2 (8). С. 152-159.