

УДК 658.310

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СИСТЕМІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Діана Мілінчук

студентка IV курсу

Науковий керівник: **Вікторія Гуцуляк**

канд. екон. наук, доцент

кафедри економіки та менеджменту

Львівський державний університет

фізичної культури імені Івана Боберського

Успішна діяльність будь-якого підприємства залежить від багатьох чинників, серед яких один із найважливіших – наявність системи управління персоналом.

Управління персоналом – це діяльність компанії, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей як підприємства, так і індивідуальних (особистих) [1].

Отже, поняття «управління персоналом» має два основних аспекти: функціональний та організаційний.

У функціональному розумінні управлінням персоналом вважають виконання найважливіших елементів: визначення загальної стратегії; планування потреби організації у персоналі з урахуванням наявного кадрового складу; залучення, відбір та оцінювання персоналу; підвищення кваліфікації персоналу та його перепідготовка; система кар'єрного зростання; звільнення персоналу; побудова та організація робіт, зокрема визначення робочих місць, функціональних і технологічних зв'язків між ними, змісту та послідовності виконання робіт, умов праці; політика заробітної платні та соціальних послуг; управління витратами на персонал.

В організаційному відношенні управління персоналом охоплює всіх працівників і всі структурні підрозділи та організації, які відповідають за роботу з персоналом.

Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) і зовнішніх чинників (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо). Вплив останніх конкретизується у таких параметрах макроекономічного характеру, як чисельність активного (працездатного) населення, його загальноосвітній рівень, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. Відповідно ці характеристики обумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів.

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності [2].

Персонал підприємства (його штатний склад) є головним чинником розвитку. Саме тому піклування керівництва про потреби своїх працівників впливає на результати його діяльності. Важливо управляти персоналом, базуючись на основних аспектах теорії і практики менеджменту.

Одним із головних завдань менеджменту є підбір персоналу та управління ним. Менеджмент персоналу – це всі управлінські дії, що прямо впливають на працівників, які зайняті на підприємстві [3]. Водночас необхідно враховувати такі чинники:

- рівень впливу зовнішнього середовища на діяльність підприємства, як – от ринкової кон'юнктури, дії постачальників ресурсів і конкурентів, законодавчих актів, ринку праці, науково-технічного прогресу, політичних обставин тощо;
- рівень впливу внутрішнього середовища на діяльність підприємства, наприклад, мети, завдань, структури, технологій організаційної культури, працівників та їхніх ресурсів, мотивації до виконання завдань;
- взаємозалежність чинників внутрішнього і зовнішнього середовища [3].

Отже, управління персоналом є однією з найважливіших сфер діяльності підприємства, яка може багаторазово підвищити ефективність будь-якої компанії, підприємства чи організації.

Список використаних джерел

1. Балабанова А. В. Управління персоналом : навч. посіб. / А. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Донецьк : ДОНДУЕТ, 2019. – 471 с.
2. Войтко С. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / С. В. Войток, А. А. Мельниченко. – Київ : Інтерсервіс, 2016. – 160 с.
3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа ; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.