

УДК 658

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БІЗНЕС-СТРУКТУР**Степан МАЦЮК**

аспірант

Христина ФІЯЛКОВИЧ

студент

Науковий керівник: Іван КОРКУНА

канд.екон.наук, доцент

кафедри економіки та менеджменту,

Львівського державного університету фізичної культури

імені Івана Боберського (Україна)

Управління персоналом є однією з найважливіших функцій у будь-якій бізнес-структурі, саме ефективне використання та розвиток людських ресурсів може значно підвищити продуктивність та конкурентоспроможність компанії. Процес управління персоналом включає в собі: залучення талановитих працівників, їхню мотивацію, розвиток навичок та знань, оцінку та управління їхньою продуктивністю, а також створення здорової та дружньої робочої атмосфери. Управління персоналом повинно бути гнучким, відповідати на потреби підприємства щодо персоналу, змінюватись разом із змінами в організації та її оточенні та у результаті може допомогти досягнути успіху у будь-якому бізнесі та забезпечити стабільність та зростання організації в майбутньому [2].

Для керівництва людськими ресурсами застосовують такі основні методи та інструменти управління персоналом, які представлено на рис. 1. Розкриваючи суть методів та стимулів, покликаних мотивувати працівника, необхідно акцентувати увагу на тому, що цей процес тісно пов'язаний із співвідношенням об'єктивних законів суспільного розвитку і свідомої діяльності людини. Свідоме використання дії об'єктивних економічних законів вимагає багатоваріантності господарських рішень для досягнення поставленої мети, тобто суб'єктивна діяльність людини визначає вибір методів та засобів її стимулювання. Активізація та мотивація людського чинника зумовлює

поліпшення використання трудового потенціалу й одночасно посилення ініціативи та відповідальності працівників [1].



Рис. 1. Методи та інструменти управління персоналом.

Одним із найважливіших аспектів управління персоналом є мотивація працівників, яка безперечно впливає на ефективність та продуктивність праці персоналу та їх задоволення роботою і лояльність до організації. До основних видів мотивації слід віднести такі (рис. 2) [3]:

Види мотивації персоналу			
фінансова	нематеріальна	соціальна	за допомогою додаткових пільг

Рис. 2. Види мотивації персоналу.

Фінансова мотивація – це заробітна плата, премії та бонуси.

Нематеріальна мотивація – навчання, перепідготовка та тренінги, кар'єрний ріст, участь в проектах.

Соціальна мотивація – належність до команди, підтримка від керівництва та колег, визнання досягнень, участь у подіях та заходах.

Мотивація за допомогою соціальних пільг – медичне страхування, додаткові відпустки, можливість роботи віддалено та інші пільги.

Чи не найважливішим елементом управління персоналом є система оцінки продуктивності персоналу, яка дозволяє оцінити ефективність роботи працівників та ідентифікувати тих хто потребує додаткового навчання та підвищення кваліфікації. Розглянемо елементи оцінки продуктивності праці на підприємстві на рис. 3.

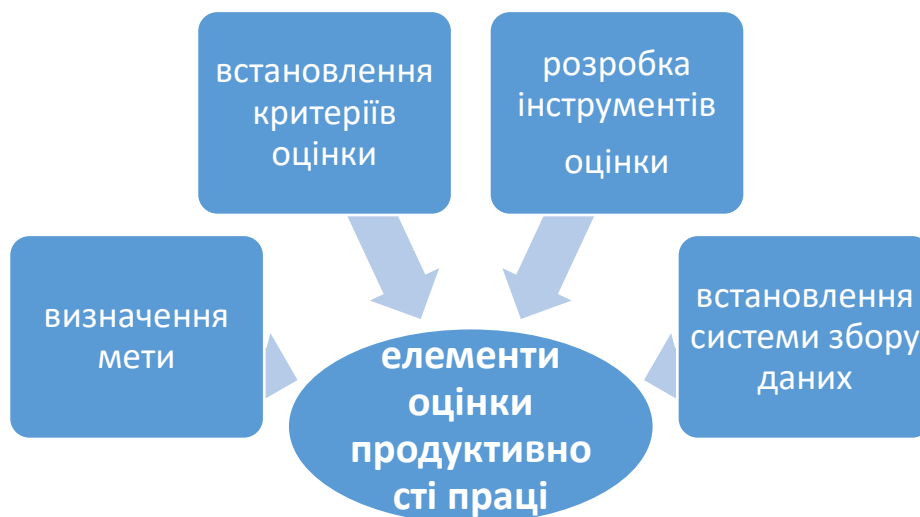


Рис. 3. Елементи оцінки продуктивності праці.

Кадровий потенціал підприємства являється основою організаційного плану бізнес структури.

Список використаних джерел:

1. Павленчик Н. Мотиваційні критерії як елемент ефективного управління персоналом // Сучасні тенденції розвитку гостинності. – Львів, 2020. – С. 346–348.
2. Писаревська Г.І. Теоретичні основи розроблення бізнес-процесу управління персоналом <https://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/125>
3. Шелюжак І. Г., Тодорюк С. І., Кифяк В. І. Інноваційні методи розвитку персоналу. Бізнес Інформ. 2020. №3. С. 437–444. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-3-437-444>.