

Дем'яненко Т.І., Брусенцева К.В.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В сучасних умовах господарювання однією з проблем є система управління підприємствами, а саме, від даної системи залежить наскільки продуктивно будуть працювати робітники, наскільки доцільна система мотивації персоналу, що в свою чергу, відображається на загальних показниках діяльності підприємства. Тому управлінська діяльність на підприємстві повинна враховувати всі внутрішні та зовнішні фактори впливу управління персоналом підприємства, потреби працівників, рівень соціально-економічного розвитку та інше.

Не зважаючи на значну кількість наукових розробок вітчизняних і зарубіжних вчених щодо управління підприємствами, більшість підприємств недостатньо оперативно реагує на швидкі зміни ситуації на ринку праці, це пов'язано з відсутністю висококваліфікованого управлінського персоналу.

Методичні основи формування ефективної системи управління підприємствами розглянуто в роботах: Ф. Герцберга, П. Друкера, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескона, Д. Макгрегора, Ф.Тейлора.

В сучасних умовах функціонування для того, щоб займати лідируючі позиції керівництву підприємства необхідно розробляти та впроваджувати систему ефективного управління персоналом, а саме: впроваджувати інноваційні технології щодо мотивування працівників, зміни технологій, підвищення кваліфікації або перекваліфікації та ін. [2]. Лише за умови відповідального відношення до виконання робіт можливе підвищення показників інноваційного, виробничого, раціонального та інших напрямків, що може вплинути на загальні показники діяльності підприємства, а саме найголовніше, на підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства.

Система ефективного управління персоналом може визначати напрям на досягнення найбільш ефективного використання робітників для досягнення цілей підприємства та приватних цілей. Перші, традиційно, пов'язуються з забезпеченням ефективності підприємства. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані - як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а і в більш широкому контексті й пов'язується з такими

поняттями особистісного, психологічний рівень, такий як задоволеність працівника своєю роботою, залучення працівника до підприємства, висока довіра до команди, мотивація працівника до ефективної роботи [1].

Однією з основних причин неефективної діяльності підприємств є недостатнє використання системи мотиваційних механізмів в управлінні людськими ресурсами. Для її вирішення необхідно розробляти та впроваджувати ефективні управлінські рішення щодо формування мотиваційного механізму в системі стратегічного управління людськими ресурсами підприємств.

Управління персоналом включає комплекс заходів, пов'язаних з професійним розвитком працівників і формуванням кадрів, а також їх плануванням, аналізом трудових показників, витрат на оплату праці, дослідженням ринку праці, а також внутрішніми джерелами розвитку персоналу, забезпечення соціально-психологічних умов для одиночної взаємодії, для групових стосунків, уникнення конфліктів.

Управління персоналом визначає важливі стратегічні функції планування, відбору, маркетингу та розвитку персоналу. Однак більшість роботодавців досі не приділяють уваги цьому елементу управління персоналом.

Тому працівники є важливою складовою ресурсного забезпечення діяльності підприємства, основним рушієм виробництва. Кваліфікація працівників підприємства базується на принципі участі працівників у виробничій діяльності, тобто. функціональні критерії. Для ефективного використання персоналу розроблена система управління персоналом [1].

Вона включає в себе безліч функціональних систем, призначених для вирішення різноманітних завдань, пов'язаних з формуванням робочих груп, їх розвитком, удосконаленням трудових відносин, стимулюванням праці, розробкою стратегій управління персоналом і забезпеченням хороших умов для їх виконання. високі виробничі результати.

Тому питання працівників завжди буде актуальним у господарській діяльності будь-якої форми власності. Проблема працівників завжди буде в центрі уваги виробництва, ретельного наукового аналізу сучасного стану працівників з подальшою оптимізацією його якісних та кількісних показників.

Через очевидну втрату швидкості у використанні робочої сили виникають певні перешкоди в реєстрації фірми, у переміщенні та передачі частини робочої сили безпосередньо на вироблену продукцію. Поява дисбалансу між кількістю потенційних працівників підприємства та обсягом виконуваних виробничих завдань, перш за все, свідчить про проблеми в системі управління. Щоб уникнути цієї проблеми, необхідно постійно контролювати та відтворювати залежність між потенційною цінністю енергії та обсягом виробництва, тобто ефективне використання енергії в системі управління, що є однією з важливих і головних цілей. зобов'язання з кадрової політики компанії [2].

Враховуючи викладене, під використанням працівників слід розуміти комплекс заходів, спрямованих на забезпечення умов для ефективного реалізації творчого, фізичного та трудового потенціалу працівників. Передумовою підвищення ефективності використання працівників у системі управління підприємством має бути ефективне використання інтелектуального, організаційного та творчого потенціалу працівників шляхом вдосконалення змісту праці, її гуманізація, усунення монотонності та беззмістовності праці; забезпечення безпеки та надійності виробничого процесу; забезпечувати нормальні умови праці, раціональний режим праці та відпочинку; визначити кваліфікацію працівників, визначити характеристики, які прямо чи опосередковано впливають на ефективність праці.

Література:

1. Губик Ю.Ю. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації / Ю. Ю. Губик, С. С. Беляєв, О. С. Багунц. // Економіка та суспільство. – 2018. – №17. – С. 216–224.

2. Chobitok V., Chumak L., Demianenko T., Us Y. Forming performance assessment system of risk management in railway transport companies. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*. 2018. Vol. 7. No 4.3. P. 404-408.