

## **ПРОБЛЕМАТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*С. М. Рибальченко, к.е.н,*

*Д. С. Павленко, студентка*

*Сумський державний університет*

*У статті проведено аналіз проблематики сучасної організації управління персоналом на підприємстві. Досліджена актуальність удосконалення сформованої системи та викладені шляхи розвитку даної галузі.*

Наразі виробнича діяльність стрімко набирає темпи та має велику конкуренцію на світовому ринку, що є стимулом до грамотного керування та пошуку шляхів перевершення конкурентних виробництв, тому організація системи управління на підприємстві є дуже важливим аспектом успіху. Підвищення ефективності організації управління на виробничому підприємстві передбачає перепроєктування або вдосконалення з метою зниження невиробничих витрат українських господарчих суб'єктів виробничої сфери, що дозволить збільшити конкурентоспроможність підприємств країни внаслідок зниження питомих витрат.

Наразі головним і найважливішим капіталом є персонал, саме від організації якого залежить успіх підприємства.

Управління персоналом — це цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики й методів управління людськими ресурсами. [1]

Чи мало вітчизняних та закордонних вчених досліджували питання організації управління персоналом організації такі, як: Крушельницька О. В., Савченко В. А., Бісвас П. Ч., Мельничук Д. П. та ін. Однак, це питання потребує детальнішого аналізу та доопрацювання.

Високоєфективна робота, належна підготовка і кваліфікація людських ресурсів є головними умовами максимальної корисності персоналу.

Сьогодні існує низка проблем щодо організації управління персоналом на підприємстві (рис. 1.1).



**Рисунок 1.1 - Проблеми організації управління персоналом на підприємстві**

Система управління персоналом в організації потребує значного удосконалення.

Шляхами розвитку цієї галузі є такі, як:

- реформування системи підготовки й розвитку найманих працівників на підприємстві, включаючи зміну фінансової, податкової та соціальної політики держави;
- запровадження прогресивних закордонних технологій управління персоналом;
- прискіпливо організована система підбору кадрів;
- збільшення уваги до внутрішніх взаємовідносин у колективі та виділення коштів на підвищення кваліфікації робітників, а також покращення системи мотивації та винагород;
- аналіз кадрового потенціалу та ринку праці, кадрове планування, прогнозування потреб у персоналі, організація реклами та встановлення взаємодії із зовнішніми організаціями, забезпечать підприємство кадрами;
- проведення заходів, спрямованих на вияв результатів діяльності, якостей і потенціалу працівників та організація ефективного використання персоналу, управління зайнятістю та чітке кадрове діловодство;
- створення належних умов праці співробітників, кадрова безпека, організація умов обслуговування: медичних, обслуговування побутових питань та харчування, відпочинку та управління конфліктами;
- організація соціального страхування та забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом;
- дотримання законів спільності цілей, поділу праці та закону економії часу.

Отже, в умовах сучасного розвитку ринку і суспільства якість людського капіталу є головною перевагою і цінністю в конкурентній боротьбі. Розвиток персоналу забезпечує підвищення успіху діяльності підприємства. Організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника є одним з основних напрямів розвитку системи управління персоналом підприємств.

Таким чином, організація системи управління персоналом потребує значного удосконалення та вирішення комплексних проблем.

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Давидович І. Є. Управління витратами / Давидович І. Є. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 320 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук – К.: «Кондор», 2003. – 296 с.
3. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу на вітчизняних підприємствах. URL: [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011\\_5\\_2/192-196.pdf](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_5_2/192-196.pdf)

*Матеріали надійшли 25 жовтня 2018 р.*