

УДК 331.1

Нісфоян Сергійкандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри економіки, підприємництва
та готельно-ресторанної справи**Петричук Петро**здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна**ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Питання у сфері людських ресурсів є одними з найважливіших на сучасному етапі економічного розвитку більшості країн. Конфліктні ситуації між співробітниками всередині підприємства можуть мати негативні наслідки як для самих співробітників, так і для організації в цілому. Результати діяльності багатьох підприємств і накопичення досвіду взаємодії з кадрами показують, що організація виробничих колективів і забезпечення потенціалу високоякісних кадрів є вирішальними факторами ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції. На думку експертів, питання у сфері управління персоналом та повсякденної роботи з персоналом завжди будуть привертати увагу керівництва найближчим часом.

У сучасних умовах значно зросла роль кадрового потенціалу у виробничому процесі, значно зріс інтерес до кадрового потенціалу як провідного елемента виробництва. Це зумовлено використанням нової техніки, технологій і методів виробництва. Тому організація ефективного управління персоналом є дуже актуальним питанням для організацій, які хочуть досягти своїх цілей. Тому що, завдяки ефективному управлінню персоналом, можна побудувати роботу таким чином, щоб співробітники стали орієнтованими на результат, що принесе компанії вирішальний успіх в майбутньому [1].

Впровадження ефективної системи управління людськими ресурсами допомагає підприємствам структурувати свою роботу так, щоб підтримувалися хороші стосунки, співробітники були орієнтовані на результат, а конфліктні ситуації виникали дуже рідко. Існує багато теорій, як цього досягти. На основі цих теорій можна створити основні правила, які допоможуть правильно організувати управління людськими ресурсами в будь-якому колективі [2]:

- чітко регулювати трудові відносини. Це означає, що управління людськими ресурсами на підприємствах має базуватися на певному рівні документального регулювання трудових відносин;
- заохочувати та мотивувати. Для більшості працівників ніщо не надихає й не мотивує так, як подяка, позитивний відгук та добрі слова керівництва. Стимулювання кадрів сприяє підвищенню показників ефективності роботи співробітників;
- відкривати нові перспективи та підвищувати кваліфікацію. Організаційна

структура управління персоналом базується не тільки насамперед на виконанні встановлених правил і суворому контролю виконуваної роботи. Успіх організаційної структури підприємства значною мірою залежить від рівня кваліфікації його співробітників. Чим він вищий, тим вище якість роботи, вище прибуток підприємства, вищі премії. Потрібно завжди слідкувати за тим, що персонал розвивався. Для цього варто використовувати такі поширені методи, як проходження платних курсів деякими обраними співробітниками підприємства або організація корпоративного навчання;

- використовувати інноваційні методи та технології управління людськими ресурсами. Перехід до інноваційного менеджменту людських ресурсів наразі є глобальним рухом для вдосконалення процесів управління підприємством в умовах глибокої інтеграції світового ринку, високотехнологічного виробництва, посилення конкуренції та зростання ступеня невизначеності зовнішнього відношенню до підприємства середовища. Інноваційний характер сучасної підприємницької діяльності та пріоритетність питань якості обслуговування змінили вимоги до працівників, підвищивши важливість творчого ставлення до роботи та високого професіоналізму.

Атестація персоналу дозволяє порівняти планові та фактичні результати діяльності працівників. Насправді цей термін часто використовують замість поняття «оцінка персоналу». Атестація має сприяти розвитку підприємства через професійне та особистісне зростання співробітників. Атестація також дозволяє виявити вузькі місця та недоліки у організації роботи та надати співробітникам ресурси та повноваження, необхідні для виконання завдань [3].

Тому відносини з працівниками є одним із ключових моментів розвитку будь-якого підприємства. Ефективне управління людськими ресурсами в сучасних умовах вимагає продовження роботи в цьому напрямку. Це допомагає планувати та визначати потреби в людських ресурсах, формувати оптимальну конфігурацію для збереження всіх видів ресурсів, а також добре організувати роботу та розвиток людських ресурсів для досягнення цілей підприємства та задовольнити інтереси працівників. Основою ефективно організації управління персоналом будь-якої компанії повинні бути такі аспекти, як чітка регламентація трудових відносин, мотивація персоналу, навчання співробітників, використання інноваційних методів управління персоналом.

Література:

1. Інноваційні методи управління персоналом підприємства. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/Tezy_Bolgaria_03.20/Tezy_Bolgaria_03.20_37.pdf (дата звернення: 23.11.2024)
2. Актуальні проблеми управління персоналом підприємства. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/fiip/fiip2021/paper/viewFile/11573/9676> (дата звернення: 23.11.2024)
3. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2020/No4/57.pdf> (дата звернення: 23.11.2024)