

UDC 005.2

**IMPROVEMENT OF A PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM  
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ****Naverska V.V./ Наверська В.В.***Student bachelor / Студент бакалавр*

ORCID: 0000-0001-7531-1119

**Obelets T.V. / Обелець Т.В.***PhD in Economic / канд. екон. наук*

ORCID: 0000-0002-1553-5150

*National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"**Kyiv, ave. Peremohy 37, 03056**Національний технічний університет України «КПІ ім. Ігоря Сікорського»**Kyiv, prosp. Peresohy 37, 03056*

**Abstract.** The article describes concepts for understanding the theory of "personnel management". The main purpose of improving the personnel management system has been established. Development trends and directions for improving the personnel management system are outlined.

**Key words:** personnel, personnel management system, motivation.

**Анотація.** В статті охарактеризовано концепції до розуміння поняття «управління персоналом». Встановлено головне призначення вдосконалення системи управління персоналом. Окреслено тенденції розвитку та напрямки удосконалення системи управління персоналом.

**Ключові слова:** персонал, система управління персоналом, мотивація.

**Вступ.**

Актуальність теми дослідження зумовлена значущістю персоналу як ключового ресурсу сучасного підприємства, що забезпечує його ефективне функціонування та конкурентоспроможність. В наш час у світі відбувається стрімка зміна умов зовнішнього та внутрішнього середовища, що сприяє суттєвому загостренню конкуренції. Тому організаціям потрібно постійно вдосконалювати свою систему управління кадрами. У разі розвитку ринкової економіки нашої країні особливого місця набувають питання практичного використання передових персонал-технологій з управління персоналом, які дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність будь-якої фірми.

Метою дослідження є аналіз напрямів щодо вдосконалення системи управління персоналом в організації.

**Основна частина.**

Загальновідомо, що у світі різко зростає значимість людського чинника, унаслідок чого процес управління персоналом постає передньому плані управлінської діяльності, що призводить до значного розвитку наукових досліджень у галузі управління персоналом.

Персонал відіграє найважливішу роль в організації. Саме від персоналу, який займає першу позицію в процесі виробництва, залежить те, наскільки ефективні засоби виробництва, наскільки успішна робота організації в цілому. Тому у кожній компанії потрібно розробити і впровадити кадрову політику, яка сконцентрована на досягнення наступних цілей: створення здорової та

ефективної команди, підвищення кваліфікації співробітників, створення робочої сили, оптимальної в гендерній та віковій структурі, а також ступеня кваліфікації; створення надзвичайно професійного менеджменту, здатного гнучко реагувати на змінні обставини, впровадження всього нового, передового і вміє дивитися далеко вперед.

Однак у сучасній науці відсутнє єдине розуміння поняття «управління персоналом» [1-3]. Існуючі концепції щодо визначення «управління персоналом» згруповано в таблиці 1.

**Таблиця 1- Концепції розуміння поняття «управління персоналом»**

Назва	Суть концепції
Телеологічна	управління персоналом – це система управлінських заходів, які забезпечують відповідність кількісних та якісних показників, що характеризують персонал, та спрямовують трудову поведінку співробітників відповідно до завдань та цілей організації. Власне, система управління персоналом розглядається як сукупність прийомів, методів і технологій організації роботи з персоналом з метою забезпечити ефективне функціонування організації.
Мотиваційна	управління персоналом є безперервним процесом, який спрямований на зміну мотивації співробітників, для досягнення від них високої віддачі, і, як наслідок, високих кінцевих результатів діяльності організації (підприємства)
Дескриптивна	управління персоналом - це окремий вид діяльності менеджерів з персоналу, для яких основною метою є збільшення активності співробітників, їх виробнича та творча віддача; оптимізація персоналу з погляду кількості персоналу, зайнятого у реалізації виробничих та управлінських завдань; розробка політики щодо підбору персоналу та її реалізація; розробка правил прийому та звільнення співробітників; розробка системи навчання персоналу та підвищення його кваліфікації.

Джерело: [1], [2], [3]

Виходячи з представлених визначень можна сказати, що ключова мета системи управління персоналом полягає у створенні результативних мотивацій, забезпеченні компанії висококваліфікованими фахівцями, їх продуктивне використання, а також професійне зростання та соціальний розвиток. Як показала практика сучасного світу, жодна система управління неспроможна функціонувати досить успішно, без ефективних методів управління, покликаних спонукання кожного конкретного працівника працювати продуктивно і якісно задля досягнення конкретно поставленої мети. На жаль, багато керівників недооцінюють важливість і принциповість рішень, пов'язаних з підбором та розстановкою кадрів, віддаючи перевагу вузько особистим інтересам. [2, с. 103]

Розробка методів системи управління персоналом, що дозволяють найбільшою мірою поєднати інтереси та потреби працівників зі стратегічними завданнями підприємства, є ключовим завданням кадрової служби та керівництва підприємства.

Виокремимо ключові напрями вдосконалення системи управління персоналом. Насамперед це удосконалення процедури відбору та найму персоналу. До цього напрямку належать зміни правил відбору претендентів, і вдосконалення методів підбору (співбесіди, тестування). Немало підприємств за старою системою досі приймають на роботу персонал зі знайомства або фахівців виключно з червоним дипломом. Однак студент, який добре вчився, може виявитися поганим фахівцем, а прийняті на посаду «свої» працівники можуть бути ще гіршим варіантом, до того ж вони часто не мають достатньої мотивації для ефективної роботи.

Важливим напрямком є запровадження регулярного навчання, підвищення кваліфікації працівників, сюди відноситься перепідготовка і опановування суміжними професіями робочого персоналу. Навчання не тільки дозволяє співробітникам успішніше працювати на виробництві, освоювати нові технології та обладнання, що впроваджується, але й чималою мірою сприяє всебічному розвитку працівників, підвищенню їх самооцінки та мотивації до трудових успіхів [1, с. 63].

Третім напрямом є підвищення зацікавленості персоналу у кар'єрному зростанні. Сприяючи просуванню співробітників ієрархічними сходами, керівник не тільки забезпечує штат управлінців, але й покращує психологічний клімат у колективі. Прагнення здобути високу посаду розвиває в людях відповідальність, сприяє посиленню почуття команди. Крім цього, відкриті перспективи окриляють працівників, що дозволяє навіть у важкі кризові часи та в несприятливих умовах з успіхом вирішувати складні виробничі завдання.

Ще одним важливим вектором удосконалення є створення розгалуженої програми мотивації. Важливо розробити гнучку систему матеріального заохочення, коли до основної зарплати нараховуються премії, відсотки від продажу та бонуси за реальний результат у роботі. Не менш важливо приділяти увагу нематеріальним формам стимулювання персоналу. Заохочення у вигляді подяк, «дошки пошани», звання «найкращий спеціаліст місяця» найчастіше працюють дуже ефективно, а витрати на такий захід – мінімальні. [3, с. 59]

### **Висновки.**

Було встановлено, що основною метою управління персоналом є задоволення головних потреб підприємства у висококваліфікованих, ефективних, лояльних та мотивованих співробітниках. Було розглянуто персонал як основний ресурс, який використовує організація для забезпечення основної мети, визначеної відповідно до законодавства - отримання прибутку. Встановлено, що головне призначення вдосконалення системи управління персоналом полягає в забезпеченні кадрами, організації їх результативного застосування, висококласного та суспільного формування. Відповідно до цього завдання визначається концепція ефективного управління персоналом підприємства. Всі структурні підрозділи орієнтовані на цю мету, в тому числі і

кадрова служба, від ефективності функціонування, якої в цілому буде залежати ефективність функціонування організації в цілому.

**References:**

1. Herasymova V. O., Sydorenko V. O. (2019) Vdoskonalennia systemy upravlinnia personalom yak chynnyk pidvyshchennia konkurentospromozhnosti pidpryiemstva *Modern economics*, 14, 60-65.
2. Kucher M. M. (2015) Kadrovyi potentsial pratsivnykiv derzhavnoi sotsialnoi sluzhby u konteksti vdoskonalennia systemy upravlinnia personalom. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriiia : Ekonomichni nauky*, 15(4), 102-105.
3. Pysarevska H. I. (2020) Napriamy vdoskonalennia kadrovoi bezpeky na pidpryiemstvi yak napriam stratehii upravlinnia personalom *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriiia : Ekonomichni nauky*, 37, 56-61.

*Scientific adviser:* PhD in Ekonomic, Obelets T.V.  
sent: 24.01.2023  
© Naverska V.V.