

Список літератури.

1. Сахненко О.І., Сахно І.В. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування та управління людським капіталом. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. №11. С.50-55.

2. Шахно А.Ю. *Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання*: монографія. Кривий Ріг: Видавництво ФО-П Чернявський Д.О. 360 с.

3. Державна казначейська служба України: офіційний веб-сайт. Звітність. URL: <https://www.treasury.gov.ua/ua/file-storage/vikonannya-derzhavnogo-byudzhetu> (дата звернення: 03.03.2021).

УДК 338.314

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

Шахно А.Ю., д.е.н., доцент, завідувач кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Томіліна А.К.**, здобувач, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна.

Вступ. В сучасних кризових умовах господарювання, на які вплинула пандемія COVID-19, важливе значення має удосконалення механізму управління персоналом на підприємстві. Через карантинні обмеження значна кількість компаній перейшли на дистанційну форму роботи. Це також вплинуло на підвищення рівня вимог до кваліфікації й професіоналізму персоналу. Значущу роль відіграє розвиток персоналу — це рушійна сила прогресу. Конкурентна перевага і ринкова активність підприємств визначаються майстерністю і мотивацією персоналу, організаційним й соціальним розвитком. Підвищення кваліфікації людського капіталу означає поліпшення інноваційних, технологічних здібностей, спеціальних знань і можливостей. Формування концепції розвитку персоналу організації є однією з найважливіших функцій механізму управління персоналом й передбачає, що процес інвестування в

розвиток людського капіталу сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Мета роботи. Головною метою роботи є дослідження особливостей управління персоналом на підприємстві та визначення напрямків його удосконалення.

Матеріали та методи. Аспекти управління розвитком персоналу досліджували такі зарубіжні і вітчизняні вчені: Ансофф І., Беляєва С., Богиня Д.П., Боумен К., Виханський О. С., Грішнова О.А., Колот А.М., Наумов О. І., Пономаренко В. С., Семикіна М.В., Череп А.В. та інші.

Для розв'язання визначених завдань, досягнення мети використовувався комплекс взаємодоповнюючих методів роботи: методи системного аналізу та синтезу, методи причинно-наслідкового аналізу, методи порівняльного аналізу, абстрактно-логічний метод.

Результати. Головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних характеристик персоналу для розвитку підприємства. Тобто управління персоналом, перш за все, повинне здійснюватися через управління його трудовими можливостями, що оцінюється як за ефективністю реалізації, так і за ефективністю розвитку трудового потенціалу працівників.

Створення конкурентоспроможного підприємства завжди пов'язане з розвитком людського капіталу, підвищенням рівня його інтелектуалізації. Новітні, сучасні принципи організації виробництва, які закладені в нових методиках управління, залежать від конкретних працівників та їхніх умінь, знань, компетентностей, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності розв'язувати проблеми та сприймати навчання.

Економічне зростання будь-якої організації полягає в тому, що працівники, які володіють необхідним обсягом знань, умінь і навичок та здатні до інноваційної праці, забезпечують більш високу продуктивність та ефективність, якість праці при раціональному використанні матеріальних ресурсів.

Для успішного підприємства персонал становить головну цінність, виступає джерелом формування високої ринкової вартості. Одним із найголовніших аспектів конкурентоспроможного підприємства - це наявність нових технологій, тобто інновацій [1].

Інноваційний механізм управління персоналом підприємства – це складна система принципів, методів, функцій, наукових підходів формування та розвитку людського капіталу у відповідності до загальної стратегії компанії, яка спрямована на підвищення рівня інтелектуалізації персоналу, впровадження моделі «освіта протягом життя», зростання професіоналізму персоналу й здатності його використовувати інновації, що підвищує конкурентні переваги підприємства та збільшує його прибуток.

Головна мета інноваційної системи управління персоналом — здійснення кадрової політики, яка сприяє забезпеченню підприємства працівниками, що постійно генерують інновації у всіх напрямках своєї діяльності, та створення відповідних умов для впровадження сучасних технологій. Інноваційна система управління персоналом базується на застосуванні таких сучасних технологій, як: HR-менеджмент, рекрутинг, скринінг, хедхантинг, контролінг, аутсорсинг, аутстафінг, використання штучного інтелекту у підборі персоналу, формування програм емоційного інтелекту, гейміфікація як новітня бізнес-концепція тощо [2].

До основних концепцій управління персоналом науковці відносять:

1) теорія управління трудовими ресурсами (наукова та технічна, а не управлінська підготовка працівників, єдність керівництва, баланс між владою і відповідальністю, дисципліна. Основа – наукова теорія управління Ф. Тейлора);

2) управління персоналом (саме працівники впливають на продуктивність роботи на виробництві, тому важливою є підбір персоналу, їх оцінка, навчання, вивчення специфіки потреб працівників та розробка програм для їх задоволення);

3) управління людськими ресурсами (теоретична основа — теорія «людських відносин» Елтона Мейо);

4) управління людиною (акцентування уваги на організаційній культурі, вплив культурного та духовного аспекту на формування управління персоналом; теоретична основа — філософія японського менеджменту, людина в системі управління виступає як головний суб'єкт організації) [3].

Значну роль в управлінні персоналом відіграє удосконалення мотиваційного механізму. Саме особиста мотивація людей спонукає на постійне удосконалення, розвиток й саморозвиток, підвищення кваліфікації, очікуючи при цьому підтримки з боку підприємства.

З нашої точки зору, для підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві необхідно:

- застосування нових форм та моделей робочого часу, інноваційних форм зайнятості;
- впровадження соціальних технологій та створення координаційних центрів управління персоналом;
- формування ефективної моделі управління персоналом у системі HR-менеджменту та створення творчого інноваційного клімату;
- удосконалення системи управління персоналом з використанням сучасних інноваційних технологій (HR-інновацій) тощо.

Висновки. На сьогоднішній день, у нинішніх ринкових умовах, коли стабільний економічний процес виробництва достатньо великою мірою залежить від зацікавленості працівників у кінцевих результатах, виникає потреба у розкритті їх трудового потенціалу, а через це – в стимулюванні особистості до саморозвитку й здатності до інноваційної праці. Головним фактором успіху у вирішенні цього питання є розробка програми комплексної мотивації персоналу, що розглядається в умовах узгодження кадрової політики та стратегії розвитку і поєднує соціальні, економічні, організаційні та психологічні аспекти.

Список літератури.

1. Шахно А.Ю., Астаф'єва К.О., Темченко Г.В., Бондарчук О.М. Механізм забезпечення засад «людиноцентричності» у процесі управління персоналом підприємства. *Економіка та держава*, 2021. №3. С. 77-82.

2. Кушнерик О.В. HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. *Підприємництво та інновації*, 2020. Вип. 12. С. 125-129.

3. Жавела К.А., Жавела А.К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. *Інвестиції: практика та досвід*, 2019. № 22. С. 73-78.