

*В. Л. Вороніна, к.е.н, доцент
В. Р. Завгородій, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЇ

Сучасний світ розвивається стрімко та зазнає значних змін у всіх сферах життєдіяльності. З плином часу змінюється і системи управління [2]. Враховуючи останні здобутки людства, можна поставити багато питань: чи є вони доречними та ефективними, чи, можливо, потребують змін.

Досліджуючи розвиток менеджменту в Україні, можна стверджувати, що менеджмент ХХІ століття поліпшив роботу організацій в сотні разів через: застосування інформаційних технологій (розробка сайтів, додатків та інших ресурсів для пошуку роботи чи співробітників, наприклад Work.ua, Olx, robotha.ua); використання дистанційного управління, відстежування ефективності роботи підприємства на відстані (створення програм для контролю кількості продажів в магазинах, програмування касових апаратів на конкретні суми продажів протягом певного періоду, встановлення обсягів виробництва на підприємствах тощо); спрощення системи підбору персоналу, під час якого проводиться анкетування чи співбесіда (онлайн співбесіда особливо зазнала популярності під час пандемії Covid-19); використання електронних резюме; удосконалення методів управління через різні командні заходи (team-building, семінари, вебінари, курси підвищення кваліфікації тощо), після проведення яких працівники поліпшують свої знання, навички, вміння та колектив стає більш дружнім [1].

Кадрова політика підприємства являє собою систему принципів, ідей та вимог, що визначають основні правила роботи з кадрами та вимоги до них. На підприємствах кадрова політика формується керівниками, фіксується та декларується в загальних корпоративних документах [4].

Вважаємо, що управління трудовими ресурсами це багатогранний процес, який включає наступні етапи:

1. Планування (створення планового забезпечення

трудовами ресурсами підприємства).

2. Набір персоналу (формування резерву всіх посад).

3. Відбір (оцінка вмінь, знань, навичок кандидатів та затвердження їх на посади, працевлаштовуючи одразу або внесення їх в резерв).

4. Визначення розміру заробітної плати та пільг (забезпечення ефективної системи оплати праці задля збереження існуючих та залучення нових трудових ресурсів).

5. Профорієнтація та адаптація (роз'яснення вимог до виконуваних обов'язків та мотиваційний вплив на нових співробітників).

6. Навчання (забезпечення нових трудових ресурсів досвідом роботи).

7. Оцінка трудової діяльності (створення системи оцінювання роботи працівника).

8. Підвищення або зниження по службі, переведення та звільнення (використання системи оцінювання навичок співробітників).

9. Підготовка керівних кадрів та просування по службі (розробка структури задля забезпечення поліпшення вмінь, навичок та знань співробітника для подальшого просування кар'єрними сходинками).

Отже, управління персоналом потребує забезпечення ефективного та раціонального використання трудових ресурсів в колективі задля забезпечення ефективності роботи підприємства.

Враховуючи вище зазначені етапи управління трудовими ресурсами варто зазначити, що держава забезпечує надання бажаного напрямку руху для всіх верств населення, а саме: молоді, що досягла працездатного віку; пенсіонерів; людей з обмеженими можливостями тощо. Гарантом забезпечення управління трудовими ресурсами є Конституція України [3].

Також своєрідним гарантом довготривалого співробітництва підприємства та трудових ресурсів виступає психологічна складова, оскільки колектив, це не просто група людей, а організована структура. При розробці методів управління трудовими ресурсами, варто враховувати соціально-психологічний клімат, який потрібно покращувати задля уникнення плинності кадрів, та, в свою чергу зниження

ефективності діяльності підприємства.

Підсумовуючи сказане, можна зробити висновок, що сучасне управління персоналом постійно вдосконалюється, залучаються інноваційні технології та методи управління. Сучасна кадрова політика має забезпечувати дотримання вимог підприємства та його відповідальності перед співробітниками.

Список використаних джерел:

1. Галич О. А., Вакуленко Ю. В., Терещенко І. О., Крутько Т. В. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. *Агросвіт*. 2019. № 6. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/handle/123456789/4573>

2. Зось-Кіор М. В., Семенюта М. В. Система оцінки персоналу підприємства в конкурентних умовах ведення бізнесу. *Ефективна економіка*. 2020. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7648>

3. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#top>

4. Ярошик І. В. Формування кадрової політики підприємства. *Стан та перспективи інвестиційно-інноваційного розвитку України*. 2012. URL: <http://www.srw.kspu.edu/?p=686>.