

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Управління персоналом в організації - це комплекс заходів, спрямованих на досягнення цілей компанії шляхом ефективного використання навичок, професіоналізму та досвіду її співробітників. Це включає в себе розробку та реалізацію стратегій, практик і політики щодо робочої сили. Управління персоналом є тим процесом, у якому людські ресурси виділяються як цінність підприємства, яку потрібно удосконалювати та модернізувати для успішної діяльності організації [1].

Основними завданнями тут є:

- створення стратегії підбору персоналу, що враховує поточні потреби в співробітниках, стан кадрового потенціалу та кваліфікацію, необхідну для виконання завдань організації. Недоліки в цьому процесі можуть призвести до втрати конкурентоспроможності, подорожчання послуг та уповільнення розвитку компанії.

- підбір і розстановка працівників відповідно до їх професійних навичок, досвіду та репутації. Одні посади вимагають висококваліфікованих спеціалістів, а інші дозволяють співробітникам поступово рости та професійно розвиватися.

- управління робочими процесами відповідно до встановлених положень, внутрішніх правил та корпоративних стандартів. Відсутність дисципліни може знизити продуктивність і ефективність.

- мотивація та стимулювання працівників шляхом відповідної винагороди за якісну роботу. Приклади кращих співробітників можуть служити стимулом для інших. Ефективність системи управління персоналом багато в чому залежить від системи заохочень і пільг.

Метою управління персоналом є управління робочою силою якомога ефективнішим і результативним способом для досягнення цілей, поставлених організацією. Щоб відділ кадрів працював ефективно, він повинен узгоджувати свої дії з результатами. Стратегічні моделі вимірюють діяльність HR та оцінюють результати, щоб гарантувати, що наймання призводить до залучення, продуктивності та результатів.

Корпоративна соціальна політика може сприяти формуванню ефективної мотивації та підвищенню лояльності персоналу. Соціальна політика підприємства, як структурний елемент системи управління, це заходи, пов'язані з наданням пільг, послуг і виплат працівникам. Традиційно соціальна політика підприємства реалізується через корпоративні договори та локальні нормативні акти на основі громадського партнерства з профспілковим комітетом працівників підприємства. Основними цілями корпоративної соціальної політики є підвищення ефективності праці, забезпечення соціального захисту працівників та поліпшення морального клімату, відповідні соціально-психологічні умови праці, формування позитивного іміджу підприємства в очах громадськості. Як мотиваційний ресурс менеджменту корпоративна соціальна політика покликана забезпечити працівникам імовірність реалізації власних потреб, інтересів і ціннісних орієнтацій.

Підвищення ефективності використання людських ресурсів нерозривно пов'язане з використанням інновацій у кадровій політиці.

Управлінська діяльність сучасного підприємства в умовах інноваційної економіки складається з таких складових і структурних елементів, що складають механізм управління: - цифрова база системи управління: інформаційні процеси, інформаційні потоки, телекомунікаційні мережі,

Цифрова трансформація та модернізація галузей, глобальна конкуренція, зміни умов праці під час пандемії та багато інших факторів призвели до появи нових трендів у HR, змін у HR-технологіях та появи нових інструментів в управлінні персоналом. На нашу думку,

для аналізу впливу HR-новацій на кадрову політику доцільно згрупувати їх за двома напрямками:

1. Використання людських ресурсів (включаючи впровадження кадрових технологій та автоматизацію кадрових процесів),
2. Розвиток людських ресурсів (інновації в освітніх технологіях).

В окрему групу можна виділити соціальні інновації, які впливають як на поточну діяльність компанії, так і на її стратегічний розвиток.

Впровадження інновацій у сучасному світі дуже затребуване. Більшість підприємств успішно використовують інновації, це дозволяє оптимізувати витрати на управління персоналом і підвищити ефективність кадрових процесів, покращити як кількісні, так і якісні характеристики людських ресурсів. Інновації в освітніх технологіях спрямовані на розвиток кадрового потенціалу, підвищення конкурентоспроможності та мотивації працівників.

Російська агресія значно вплинула на економічну і соціальну ситуацію в Україні. Підприємства стикаються з викликами, що вимагають швидких та ефективних рішень для забезпечення стабільної роботи. Одним з ключових аспектів є підвищення ефективності системи управління працею, щоб підтримувати продуктивність та мотивацію працівників в умовах кризи.

Для ефективного функціонування підприємства необхідно адаптувати існуючі методи управління до нових умов. Це включає впровадження нових технологій, гнучких графіків роботи та дистанційного управління. Підприємства мають забезпечити безперервність бізнес-процесів, зменшити втрати часу та ресурсу.



Важливим аспектом є підтримка психоемоційного стану працівників. Підприємства можуть організувати тренінги, психологічну підтримку та розробляти програми мотивації. Забезпечення здорових умов праці та безпеки на робочому місці також має вирішальне значення.

Під час війни підприємства стикаються з численними ризиками, включаючи стабільне енергопостачання, пошкодження інфраструктури, евакуацію працівників.

Адаптація підприємств до нових умов, зокрема в умовах війни, передбачає не лише фізичну перебудову інфраструктури, а й глибоку організаційну трансформацію, яка стосується всієї системи управління працею. Для того, щоб підприємства змогли ефективно функціонувати в умовах, коли традиційні методи управління та роботи не можуть бути застосовані, необхідно забезпечити гнучкість на всіх рівнях управлінських процесів.

Перелік посилань:

1. Петрик Ю.С., Михайленко О.В. (2020). Держава та регіони. Система управління персоналом підприємства: шляхи удосконалення. Серія: Економіка та підприємництво, 2020 р., № 3 (114) частина 1.
2. Махмудов, Х. і Чухліб, В. 2023. Вплив цифрових технологій на ефективність управління персоналом. Проблеми і перспективи економіки та управління. 4 (32)