

УДК 331.101.38:331.2

А. С. Стойко,

аспірант кафедри менеджменту, Львівський національний університет імені Івана Франка
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-1142-9690>

О. А. Губиш,

аспірант кафедри менеджменту, Львівський національний університет імені Івана Франка
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-6454-0339>

Р. А. Новічевський,

аспірант кафедри менеджменту, Львівський національний університет імені Івана Франка
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5145-7594>

DOI: 10.32702/2306-6792.2024.24.121

ЗАХОДИ ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СУЧАСНІЙ КОМПАНІЇ

A. Stojko,

Postgraduate student of the Department of Management, Ivan Franko National University of Lviv

O. Gubysh,

Postgraduate student of the Department of Management, Ivan Franko National University of Lviv

R. Novichevskyj,

Postgraduate student of the Department of Management, Ivan Franko National University of Lviv

MEASURES FOR OPTIMIZING THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE MODERN COMPANY

В нашому дослідженні визначено та здійснено аналізування теоретико-практичних аспектів системи управління працівниками у сучасній компанії. Актуальність наукового дослідження полягає в тому, що, на наше переконання, у сучасній компанії сьогодні досить часто працівників використовують не оптимально, що, в свою чергу, зумовило потребу визначення заходів вдосконалення системи управління працівниками. Тому, основною метою нашого наукового дослідження є визначення пріоритетних теоретичних та практичних аспектів системи управління працівниками та заходів вдосконалення останньої.

В процесі наукового дослідження нами опрацьовано велику кількість наукових праць іноземних та вітчизняних дослідників, інтернет-ресурсів, а також проаналізовано багато практичних питань оптимального використання працівників. Методологічною базою наукової статті є сучасні загальнонаукові методи, методи діалектичні, специфічні методи пізнання, класичні постулати загальної економічної теорії.

In our study, the theoretical and practical aspects of the employee management system in a modern company were determined and analyzed. The relevance of the scientific research is that, in our opinion, employees are often not used optimally in modern companies, which, in turn, led to the need to determine measures to improve the employee management system. Therefore, the main goal of our scientific research is to determine the priority theoretical and practical aspects of the employee management system and measures to improve the latter.

In the process of scientific research, we processed a large number of scientific works of foreign and domestic researchers, Internet resources, and also analyzed many practical issues of optimal use of employees. The methodological basis of the scientific article is modern general scientific methods, dialectical methods, specific methods of cognition, classical postulates of general economic theory.

The urgency of directly improving the employee management system of a modern company is due to the need to bring such a system into line, in our opinion, with the modern requirements of the development of the economy as a whole. The organizational and economic conditions of the functioning of modern companies are characterized by a growing need directly for competent and qualified personnel, an increase in the importance of the human factor as a necessary condition for the direct implementation of innovations and ensuring production efficiency.

In modern companies, not enough attention is paid directly to the formation of a complete employee management system, which includes a set of interacting elements, which, in turn, makes it possible to make effective economically justified management decisions.

As of today, in our opinion, the issues of improving the employee management system in general remain unexplored.

Increasing the efficiency of employee management is considered in general in many Ukrainian and foreign works of well-known scientists, including: D. Boginya [1], V. Weber, M. Vedernikov, L. Dovgan, O. Grishnova [2], P. Druker, G. Deslier [3], A. Kolot, J. Ivantsevich, V. Yegorshin, J. Lafti, M. Semikina, S. Shekshnya, O. Turetsky, A. Shegda and many others.

As of today, there is a need, in our opinion, to directly improve theoretical and practical knowledge, abilities, and skills to optimize the use of employees.

Summarizing the above, in our opinion, it is worth emphasizing that the main goal of scientific research is to analyze the optimization of the use of employees. We analyzed the category of employee management system, as well as developed and carried out an analysis of measures to improve the latter.

The theoretical and methodological basis of scientific research are general scientific and specific methods of knowledge, classical provisions of economic theory, the dialectical method of knowledge, a systematic approach to the study of social phenomena, processes, and a complex approach to research.

Ключові слова: кадри, персонал, працівники, система управління працівниками, відділ кадрів.
Key words: personnel, personnel, employees, personnel management system, personnel department.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Актуальність вдосконалення безпосередньо системи управління працівниками сучасної компанії обумовлена необхідністю приведення такої системи у відповідність, на наш погляд, до сучасних вимог розвитку в цілому економіки. Організаційно-економічні умови функціонування сучасних компаній характеризуються зростаючою необхідністю безпосередньо у компетентних та кваліфікованих кадрах, підвищенням значення людського чинника як необхідних умов безпосереднього впровадження інновацій та забезпечення ефективності виробництва.

У сучасних компаніях недостатньо уваги приділяється безпосередньо формуванню цілісної системи управління працівниками, яка містить в собі сукупність взаємодіючих елементів, що, в свою чергу, дає можливість ухвалення ефективних економічно обґрунтованих управлінських рішень.

Станом на сьогодні, на наше переконання, недослідженими залишаються питання удосконалення системи управління працівниками загалом.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Підвищення ефективності управління працівниками розглядається в цілому у багатьох українських та іноземних працях відомих науковців, до яких відносимо: Д. Богиня [1], В. Вебер, М. Ведерніков, Л. Довгань, О. Грішнова [2], П. Друкер, Г. Деслер [3], А. Колот, Дж. Іванцевич, В. Єгоршин, Дж. Лафті, М. Семікіна, С. Шекшня, О. Турецький, А. Шегда та багатьох інших.

Станом на сьогодні існує потреба, на наше переконання, вдосконалення безпосередньо теоретико-практичних знань, вмінь, навиків оптимізації використання працівників.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Підсумовуючи сказане вище, на наш погляд, варто акцентувати увагу, що основною метою наукового дослідження є аналізування оптимізації використання працівників. Ми проаналізували категорію системи управління працівниками, а також розробили та здійснили аналіз заходів вдосконалення останньої.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретичною та методичною базою наукового дослідження є загальнонаукові, а також специфічні методи пізнання, класичні положення економічної теорії, діалектичний метод пізнання, системний підхід відносно дослідження суспільних явищ, процесів, комплексний підхід щодо дослідження.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Система управління кадрами у сучасних компаніях, ми вважаємо, повинна ґрунтуватися на сучасних принципах, що, в свою чергу, створить можливість компаніям сьогодні забезпечити досягнення цілей в загальному у межах обраних ринків, а також забезпечення високого рівня прихильності кадрів. Ефективна система управління працівниками сьогодні трактується як безпосередня робота із персоналом відповідно до концепції розвитку компанії загалом.

В такому контексті, нами проведено дослідження системи управління кадрами у сучасній компанії для розробки коректив у існуючу сьогодні систему управління, як наслідок, отримано повну інформацію щодо вже розробленої системи управління працівниками, безпосередньо схеми навчання, досліджено вузькі місця власне системи управління працівниками, серед яких варто виділити наступні:

— недооцінка значення участі працівників у процесі ухвалення рішення, а також у плануванні діяльності сучасної компанії;

— низька відповідальність управлінського апарату за ступінь професіоналізму, кваліфікації працівників;

Таблиця 1. Заходи удосконалення системи управління працівниками у сучасній компанії

Напрями удосконалення	Засоби удосконалення
Удосконалення структури управління	Запропоновано внести корективи власне у організаційну структуру в цілому щодо відділу кадрів та створити відділ управління працівниками Розробити «Положення власне про відділ управління працівниками» Розробити «Кодекс організаційної поведінки, а також корпоративної культури».
Вдосконалення самого процесу підготовки, навчання, перепідготовки працівників	Створення системи безпосереднього навчання Тренінг «Креативний менеджмент»
Удосконалення інформаційного забезпечення	Використання програмного продукту ISF чи 7 - систему управління працівниками та обліку «ISF-Персонал»

Джерело: розроблено автором.

— відсутність творчих методів управління працівниками у сучасній компанії.

На базі проведеного аналізу, ми сформува-ли заходи удосконалення системи управління працівниками у сучасній компанії (табл. 1).

Ефективне використання працівників у сучасній компанії можна забезпечити, ми вважаємо, за допомогою вдосконалення організаційної структури в цілому. Ми рекомендуємо у загальну організаційну структуру внести безпосередні зміни у відділі кадрів, розробити сучасний відділ управління працівниками.

До складу такого відділу повинні входити наступні спеціалісти:

- спеціаліст із комунікацій;
- спеціаліст із адаптації, підбору працівників;
- сектор стимулювання працівників, соціального розвитку;
- спеціаліст із розвитку, навчання працівників.

Основне завдання директора відділу управління працівниками лежить у формуванні сильної команди всередині підрозділу безпосередньо. Власне директор відділу управління працівниками несе наступну відповідальність при цьому:

- несе відповідальність за безпосереднє утримання важливих членів своєї ж команди, надаючи кар'єрні, мотиваційні можливості останнім;
- несе особисту відповідальність за якість своєї ж команди у своєму підрозділі;
- несе відповідальність за підтримання іміджу всередині сучасної компанії, так і за її межами ППФ "Ураган";
- співпрацюючи із підрозділом безпосередньо по роботі із кадрами забезпечують наявність перспективних кандидатів на головні посади у своєму ж підрозділі.

Пріоритетна діяльність безпосередньо відділу управління працівниками у сучасній компанії має

координуватися, на наш погляд, Положенням власне про відділ управління працівниками, яке, в свою чергу, має включати наступні розділи:

— Основні загальні положення: повинно бути зазначено, що відділ управління працівниками є самостійним структурним підрозділом управлінського апарату.

— Завдання відділу управління працівниками: завдання кадрового забезпечення, формування стабільного трудового колективу, зменшення плинності персоналу, покращення трудової дисципліни.

Завдання відповідного підрозділу, як правило, полягають у наступному, на наше переконання:

— створення, підтримка інформаційно-аналітичної основи відносно ухвалення рішень щодо проблем управління працівниками;

— створення, реалізація кадрової політики у сучасній компанії відповідно до сучасних концепцій управління працівниками, а також внутрішніх стандартів;

— забезпечення безпечних умов праці працівників у сучасній компанії, морального, матеріального стимулювання працівників.

Функції відділу кадрів, встановлюються, на наш погляд, відповідно до завдань, які стоять перед останнім. До типових функцій відділу кадрів, ми вважаємо, варто віднести наступні:

— планування, прогнозування потреби безпосередньо у працівниках, участь у вирішенні завдань, пов'язаних із задоволенням кожного працівника змістом, характером, умовами власне роботи. Покращення якісного складу персоналу сучасної компанії; створення умов, що стимулюють постійне підвищення професійної компетенції;

— розробка, реалізація комплексу планів, програм розвитку працівників у сучасній компанії;

— організація навчання працівників, використовуючи методи оцінювання, діагностики щодо ефективності працівників (організація покращення кваліфікації, перепідготовки працівників відповідно до потреб, вимог ринку у сучасній компанії; організація професійного тестування власне нових працівників; розробка безпосередньо форм навчання; відбір працівників для навчання; розробка адаптованих програм навчання; безпосередній підбір викладачів, проведення систематичного моніторингу ринку ділової, професійної освіти);

— формування резерву працівників на основі здійснення аналізу потреби у працівниках в загальному, політики власне планування кар'єри;

— удосконалення ефективності роботи працівників на базі раціоналізації штатів, безпосередньо структур управління дисципліною;

— забезпечення соціальної рівноваги, впровадження заходів щодо підтримки позитивного соціально-психологічного клімату у колективі сучасної компанії, психологічне тестування працівників, власне контроль за адаптацією працівників у сучасній компанії;

— консультування, створення рекомендацій управлінського апарату сучасної компанії щодо проблем правомірного захисту власне від протиправних дій щодо діяльності сучасної компанії;

— забезпечення дотримання норм діючого трудового законодавства відносно проблем роботи із працівниками;

— забезпечення захисту здоров'я, життя працівників, майна сучасної компанії, в тому числі: протипожежної безпеки; запровадження власне заходів техніки безпеки;

— покращення організації оплати праці працівників, стимулювання працівників сучасної компанії (реалізація розподілу працівників за категоріями; аналізування власне робочих місць; формування компенсаційного пакету; розробка форм і систем оплати праці; контроль ротації працівників; організація здійснення оцінки ефективності праці працівників);

— реалізація представницьких функцій від імені сучасної компанії у зовнішніх організаціях, що мають зв'язок із здійсненням завдань підрозділу;

— здійснення функцій підрозділу щодо ЗМІ, зв'язків із громадськістю;

— системичне покращення методів, форм управління працівниками на основі запровадження сучасних науковообґрунтованих комп'ютерних технологій роботи із працівниками, уніфікація документації щодо кадрового діловодства.

Права відділу кадрів безпосередньо представлені у повноваженнях начальника відділу кадрів, працівників відділу кадрів, що встановлені посадовими інструкціями, що затверджує безпосередньо керівник сучасної компанії. До прав відділу кадрів належать наступні:

— надавати апарату управління пропозиції щодо вдосконалення діяльності сучасної компанії, інших структурних підрозділів. Брати участь безпосередньо у формуванні перспективних планів розвитку сучасної компанії, формуванні бюджетів сучасної компанії;

— залучати до безпосередньої участі в межах затвердженого бюджету юридичних, фізичних осіб, консультантів із наступним укладанням угод;

— запитувати в межах встановленого регламенту і затверджених форм потрібну офіційну документацію. Контролювати власне розміщення, правильність власне використання працівників, рівень трудової дисципліни у підрозділах сучасної компанії;

— запитувати потрібну достовірну інформацію у межах, що необхідні для визначення завдань підрозділу;

— надавати апарату управління пропозиції щодо заохочень, у встановленому порядку застосування згідно чинного законодавства дисциплінарних заходів до працівників сучасної компанії, які порушили чинне законодавство, рішень органів управління сучасної компанії, розпоряджень, наказів вищого керівництва сучасної компанії, інших нормативно-правових актів сучасної компанії.

Відповідальність відділу кадрів безпосередньою встановлюється відповідальністю начальника відділу кадрів, співробітників відділу кадрів відповідно до посадових загальних функцій відділу кадрів сучасної компанії.

Згідно "Положення безпосередньо про відділ управління працівниками", відділ кадрів має реалізовувати такі функції системи управління працівниками, які передбачають ряд заходів щодо підвищення кваліфікації працівників, набуття нових вмінь працівниками, навичок, застосування інноваційних методів безпосередньої роботи працівників, згуртування працівників сучасної компанії у єдину команду, завдяки чому сучасна компанія, на наш погляд, матиме можливість реалізовувати в майбутньому власні цілі.

ВИСНОВКИ

Отже, проведений аналіз системи управління працівниками сучасної компанії дає нам можливість стверджувати, що сьогодні безпосередньо організація оптимальної, ефективною, сучасної системи управління працівниками у компанії та підвищення ефективності системи управління працівниками в цілому трактується як один із найбільш впливових чинників власне підвищення конкурентоспроможності, а також ефективності діяльності сучасних компаній.

Література:

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці. К.: Знання-прес, 2000. 313 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. К.: Знання, 2009.
3. Деслер Г. Управління персоналом. 2014. 799 с.

References:

1. Boginya, D. (2000), *Osnovy ekonomiky pratsi* [Fundamentals of labor economics], Znannia-pres, Kyiv, Ukraine.
2. Grishnova, O. (2009), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations], Znannia, Kyiv, Ukraine.
3. Desler, G. (2014), *Upravlinnya personalom* [Personnel management], Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 26.11.2024 р.