

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

**Шевченко Л.І.**

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького  
e-mail: shevchenko.liudmyla418@vu.cdu.edu.ua*

Такі поняття, як «кадри» і «персонал», знайшли широке поширення у вітчизняній і закордонній практиці управління. Під «кадрами» прийнято розуміти основний склад працівників підприємства. Ця категорія відображає не якісні характеристики окремого індивіда, а сукупність працівників, об'єднаних у колектив для спільного досягнення загальних цілей підприємства, установи, організації. Зазвичай, до «кадри» суб'єкта господарювання не відносять тимчасових працівників, сумісників і позаштатних співробітників. Термін «персонал» означає весь склад працівників (у тому числі постійних і тимчасових). Із сучасного розуміння сутності терміну «персонал» впливають підходи до його оцінювання, вимірювання та управління[1].

Натепер управління персоналом вважається одним зі стратегічних напрямів діяльності, метою якого є забезпечення кожного бізнес-проекту підприємства висококваліфікованими та мотивованими працівниками, формування творчого та активного трудового колективу, який позитивно реагує на зміни, здатний до розвитку й самовдосконалення.

Для досягнення високої ефективності управління персоналом, менеджмент підприємства повинен:

- сформулювати місію і генеральну стратегію функціонування та розвитку підприємства та довести їх суть до кожного працівника;
- спроектувати організаційну структуру відповідно до цілей підприємства;
- запровадити найпрогресивніші методи управління персоналом, які демонструють високий рівень ефективності у практиці роботи інших підприємств.

Організація управління персоналом підприємства поєднує декілька етапів та процесів. Основні з них:

1. Планування кадрової політики: на цьому етапі визначаються потреби підприємства в робочій силі, формується кадрова стратегія та планується кадрова робота на перспективу.
2. Рекрутинг і підбір персоналу: на цьому етапі визначається, який тип працівників необхідний для підприємства, встановлюються критерії підбору та проводяться інтерв'ю з кандидатами на посади.
3. Навчання та розвиток персоналу: на цьому етапі підприємство забезпечує новачкам можливість здобути належний рівень знань і навичок, а також ініціює професійний розвиток робітників.

4. Оцінювання роботи та підвищення кваліфікації: на цьому етапі проводиться аналіз роботи працівників, їх ефективності та результативності, плануються заходи для підвищення кваліфікації.
5. Мотивація та стимулювання працівників: на цьому етапі підприємство підтримує мотивацію персоналу за допомогою різних інструментів, таких як фінансові та нематеріальні стимули, розвиток кар'єри тощо.
6. Управління персоналом та вирішення конфліктів: на цьому етапі вирішуються питання, пов'язані з HR-менеджментом, такі як: розподіл обов'язків у команді, контроль за роботою працівників та вирішення конфліктних ситуацій[2].

Професійні рішення, прийняті працівниками на робочому місці, визначають ефективність їх роботи та впливають на результат діяльності підприємства. З цього випливає важливість контролю та мотивації працівників для створення умов, які дозволяють їм повною мірою реалізувати свій професійний потенціал з одного боку, а з іншого боку сформуванню бажання працювати якісно та продуктивно.

#### **Список використаних джерел**

1. Modern theoretical and methodological approaches to personnel management in manufacturing enterprises. Jahrbuch für Geschichte Lateinamerikas. 2018. №39(31):11. URL: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n31/a18v39n31p11.pdf> (дата звернення 22.03.23).
2. Етапи історичного розвитку управління персоналом. URL: <http://um.co.ua/10/10-12/10-125038.html> (дата звернення 23.03.23).

**Науковий керівник:** доктор економічних наук, професор Зачосова Н.В.

## **КОНТРОЛЬ ТА МОНІТОРИНГ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТИ ОЦІНКИ ДОСЯГНЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ЦІЛІ ПІДПРИЄМСТВА**

**Шпак К.І., Богуславська С.І.**

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького  
e-mail: shpak.kateryna422@vu.cdu.edu.ua*

Система управління будь-якого підприємства включає перелік дій не лише працівників керуючої системи, що мають компетенцію в прийнятті управлінських рішень, а також працівників керованої системи, що сумісно спрямовують свої зусилля задля впливу на ризики в процесі діяльності підприємства. Актуальним є вибір дієвих методів контролю для попередження виявлення можливих причин порушень, що виникають в процесі роботи і можуть призвести до недотримання дедлайнів досягнення стратегічної цілі організації.

Менеджери використовують у своїй діяльності основні управлінські функції – планування, організування, координування, регулювання, мотивування та контроль. Власне контроль є ефективним показником, який визначає рівень