

*МАЛІНОВСЬКА О.Я., канд. екон. наук., доцент*

*НАЗАР Н.В., бакалаврант*

Львівський національний університет імені Івана Франка

## **ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

У зв'язку з тим, що змінюються принципи функціонування національної економіки, створюються підприємства різних форм власності, підвищується конкуренція самостійно господарюючих об'єктів, виникає необхідність у підвищенні ефективності управління персоналом та підприємствами з урахуванням вимог сучасної економіки.

Основною метою діяльності підприємства має бути задоволення потреб споживача при раціональному, ефективному використанні ресурсів з метою отримання максимального прибутку, процвітання підприємства шляхом просування своєї продукції. Однак більшість керівників протягом останніх років характеризують процес функціонування свого підприємства як виживання, наголошуючи, що економічні труднощі і невизначеність майбутнього не дозволяють здійснювати довгостроковий прогноз розвитку підприємства та формування моделі його функціонування [1].

Персонал є важливою ланкою виробничого процесу, адже які б не були технології, інновації, вони ніколи не будуть приносити максимальної користі без висококваліфікованих робітників. Управління персоналом є складним процесом, що впливає на взаємовідносини в колективі, продуктивність праці робітників і виробництво загалом.

Слід зазначити, що управління людськими ресурсами має відповідати методам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників, забезпечувати дотримання правил при формуванні, стабілізації і використанні людських ресурсів [4, с.36-39].

На сьогоднішній день виокремлюють такі основні проблеми, які виникають при управлінні персоналом: підбір кадрів належної підготовки і кваліфікації, забезпечення їхньої ефективної роботи і налагодження взаємовідносини між самими працівниками.

В умовах ринку підприємствам потрібна організація ефективної діяльності працівників; розстановка персоналу відповідно до виробничих завдань, з урахуванням схильності і кваліфікації працівників; високий контроль за умовами праці; підвищення ролі навчання персоналу: організація всіх видів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до індивідуальних потреб і вимог сучасного виробництва [3, с. 35].

Головне завдання керівника полягає в тому, щоб забезпечити стимулювання працівників до ефективного виконання завдань. Адже коли у них є справжня зацікавленість у досягненні бажаних результатів, тоді вони повністю використовують свій творчий потенціал, а це забезпечує максимізацію прибутку, забезпечує розвиток виробництва і розширення ринків збуту. Можна використовувати такі форми заохочень як надання премій, нагород, грамот, безкоштовних путівок для найкращих працівників, впроваджувати гнучкі графіки роботи.

Основними завданнями кадрової політики є: формування кадрового потенціалу, принципи та методи добору; навчання та розташування кадрів; профорієнтація та перепідготовка кадрів, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації; підвищення кваліфікації персоналу; підвищення освітнього рівня персоналу; аналіз плинності кадрів [2].

Сучасна система управління персоналом повинна спрямовуватись на підвищення конкурентоспроможності підприємства, забезпеченні розвитку та максимального прибутку. Проте багато керівників прямуючи до цих цілей, забувають про забезпечення належних умов праці для своїх підлеглих, а це може призвести до втрати дорогоцінних, висококваліфікованих працівників.

Для підвищення ефективності управління персоналом необхідно :

1. Розробити інформаційну систему, що забезпечуватиме зворотній зв'язок між керівником і підлеглими;
2. Забезпечити періодичне підвищення кваліфікації працівників завдяки навчанню, перепідготовці, розвитку творчих здібностей;
3. Удосконалити структуру управління, визначити повноваження керівників, враховуючи їхні здібності та кваліфікацію;
4. Реалізувати програми навчання для керівників, проводити тренінги і семінари з формування управлінських навиків;
5. Розробити заходи для адаптації нових працівників в існуючий трудовий колектив;
6. Використовувати різноманітні методи підбору персоналу, його оцінки, забезпечення сприятливого мікроклімату в колективі.

Таким чином, існує велика кількість методів і шляхів для підвищення ефективності управління персоналом. Кожне підприємство самостійно здійснює вибір щодо доцільності використання того чи іншого методу. Успішно проведене вдосконалення управління забезпечить зміцнення його загального стану та сприятиме випуску якісної продукції для споживачів.

#### Список літератури

1. Бова Т. В. / Т. В. Бова // Економіка та держава. – 2006. – № 5. – С. 68 – 70.
2. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2007 – №2. – С.54 – 58
3. Карлова Е.А. Актуальные проблемы социально-экономического оздоровления городов // Економіка і держава. – 2006. – № 8. – 307 с.
4. Парімал Чандра Бісвас. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні // Маркетинг в Україні. – 2008. - №3. – С.36-39
5. Malinowska O.Y. Motywy kształtowania zachowania kierownika jako lidera (Мотиви формування лідерської поведінки керівника) / O. Y. Malinowska, W. W. Jukisz // Nauka i studia, Przemysl, 2011. – С. 75–83.