

УДК 3034:005.95

Назарик Анастасія

Nazarek Anastasia

Тернопільський національний економічний університет

**ДІАГНОСТИКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВА**

**DIAGNOSTICS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF
THE ENTERPRISE**

Управління персоналом є однією з найважливіших сфер діяльності організації, ефективне управління персоналом підвищує продуктивність функціонування підприємства. Основними завданнями кожного підприємства, незалежно від форми власності, типу підпорядкування, розміру повинно бути забезпечення ефективної системи управління персоналом. Ефективність управління персоналом та найбільш повна реалізація поставлених цілей у великій мірі залежать саме від принципів, методів та функцій управління персоналом. Слід зауважити, що чим більшою є компанія та чим більше підрозділів і філіалів вона має тим більше значення має узгодження загальних принципів здійснення єдиного управління. Найважливішими принципами управління персоналом є системність, демократизація, індивідуалізація, інформатизація, досягнення поставлених перед організацією цілей, підбір працівників з урахуванням їх психологічної сумісності, врахування побажань співробітників при виборі форм і методів їх перепідготовки та підвищення кваліфікації [1, с. 14-16].

Систему реалізації процесу управління персоналом можна розглядати як: а) підсистему планування та організації роботи з персоналом; б) підсистему мотивації результатів праці та поведінковий аналіз персоналу; в) підсистему контролю якості виконання управлінських заходів [2, с. 67]. Важливе значення в діагностиці системи менеджменту

відіграють функції управління персоналом, оскільки – це основні напрямки даного виду діяльності, орієнтовані на задоволення визначених потреб організації [3, с.42]. Отже, основні функції: визначення потреби організації в персоналі; забезпечення персоналом; використання персоналу; розвиток персоналу; мотивація результатів праці та поведінки персоналу; правове й інформаційне забезпечення процесу управління персоналом. Система управління персоналом повинна забезпечувати оптимальний баланс процесів прибуття і звільнення, тобто оновлення кількісного складу персоналу; розвиток якісного складу персоналу відповідно до потреб самої організації. Кадровий потік зустрічається в межах будь-якого підприємства. Але чим більший цей потік, тим більше це свідчить про те, що персонал незадоволений умовами праці чи заробітною платою.

Отже, основною метою управління кадрами є ефективно поєднання навчання персоналу, розвиток талантів, підвищення кваліфікації та розвиток мотивації для виконання робіт з більш складнішим рівнем. Методи управління спрямовані керівниками підприємств на формування такої трудової поведінки підлеглих, яка сприятиме досягненню поставленої мети менеджера для реалізації цілей організації.

Перелік посилань:

1. Райсс М. Оптимальна складність управлінських структур /М. Райсс //Проблеми теорії і практики управління, 2014. Вид. 5. – С. 14-16.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом. 2-ге видання: навч. посіб /М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. Київ, 2014. – 509 с.
3. Грішнова О.А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності /О.А. Грішнова, О.О. Наумова // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Т. 2: Управління персоналом в організаціях. Київ, 2015. – 42-50 с.