

УДК 658.3:005

DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.80-6>**Мазур Д.В.**

кандидат економічних наук

*КП «Київський Метрополітен»*ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5258-2126>**Мазур О.В.**

кандидат економічних наук, доцент

*Київський університет ринкових відносин*ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8648-4804>**Страхніцький Я.О.**

доктор філософських наук

*Вінницький державний педагогічний університет**імені Михайла Коцюбинського*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3066-0961>**Mazur Dmytro**

Candidate of Economic Sciences,

*Community Company "Kyiv Metropolitan"***Mazur Oleksandr**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

*Kyiv University of Market Relations***Strakhnitsky Yaroslav**

Doctor of Philosophical Sciences

*Vinnitsia State Pedagogical University**named after Mykhailo Kotsiubynsky*

СУТЬ ТА МЕТОДИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ОСОБОВИМ СКЛАДОМ ПІДПРИЄМСТВА

THE ESSENCE AND METHODS OF EFFECTIVE MANAGEMENT OF THE PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

Автором статті розглянуто визначення суті та способів ефективності управління особовим складом підприємства. В дослідженні засвідчується важливість та незвичайність задумів в цьому запиті. Розглянуто необхідність в досліді такого запиту та його вивчення, спираючись на теперішні обставини господарювання з метою покращення результативності адміністрування колективом підприємства, так як керівництво колективом нинішніх підприємств самостійно від виду володіння є владним пристосуванням. Вивчено методичне гарантування оцінювання результативності персоналу підприємства. Виявлено можливі шляхи та напрями підвищення продуктивності управління персоналом підприємства. Визначено кваліфіковане колективне вчення з визначеними складниками його механізму. В даній статті охарактеризовано адміністрування колективом виробництва, застосовуючи комплекси управлінських, фінансових та суспільно-психологічних способів. Авторами статті визначено, що механізм адміністрування персоналом є особливою керівною дією адміністративного складу підприємства, яке діє на об'єкт адміністрування. Розглянуто розуміння «персонал», що є переконанням: по-перше – це сутність людських чинників, по-друге – це численна сутність відповідного розряду, третій спосіб визначає, що співпрацівники є механізмом.

Ключові слова: ефективність, адміністрування, систематизація, результативність, механізм, складники, персонал, колектив виробництва, співпрацівники, господарювання, комплекси.

The author of the article considered the definition of the essence and methods of effective management of the personnel of the enterprise. The study demonstrates the importance and unusualness of the ideas in this request. The need for researching such a request and its study is considered, based on the current circumstances of management in order to improve the effectiveness of administration by the enterprise's staff, since the management of the current enterprises' staff, regardless of the type of ownership, is a power adjustment. The methodological guarantee of assessing the effectiveness of the enterprise's personnel has been studied. Possible ways and directions for increasing the productivity of the enterprise's personnel management have been identified. Qualified collective teaching with certain components of its mechanism is defined. This article describes the administration of the

production team, using a complex of managerial, financial and socio-psychological methods. The authors of the article determined that the mechanism of personnel administration is a special the management action of the administrative staff of the enterprise, which acts on the object of administration. The understanding of "personnel" is considered, which is a belief that, firstly, it is the essence of human factors, and secondly, it is a numerous essence of the corresponding category. The authors defined the formations that a collective is a group of people in production who have the necessary profession, participate in the entrepreneurial activity of the farm, guarantee the viability and growth of the farm, and receive a salary within the framework of labor laws. The article highlights the mechanism of personnel management, which is a special management action of the administrative staff of an enterprise that affects the object of management. The authors considered the management of the collective, which is a general administrative mechanism, also the main component of enterprise management as an accessible classification. The mechanism of personnel management at the enterprise is analyzed from the location of the following accesses: organized access, personal access, public access. This article uses the following classifications: owners, government officials, specialists, workers, guards, and students. Currently, the division of the team according to their skills is the main one for the enterprise: experienced, professional, and workers who do not have sufficient skills.

Keywords: efficiency, administration, systematization, effectiveness, mechanism, components, personnel, production team, employees, management, complexes.

Постановка проблеми. Фінансове трансформування України останніми роками направлена на перебудування фінансових засобів, які пристосуються до ринкового господарства. Підприємництво усякої держави і всякої сфери є в залежності від великої кількості чинників. Цими чинниками є співробітники, співпраця та зарплата. Від продуктивності застосування робочих резервів у господарській послідовній зміні стану надзвичайно є в залежності величина виробів, їх текучі витрати, що виявляються у грошовій формі та йдуть на виготовлення виробів і формуються з витрат на засоби господарювання та зарплати, якості та інші чинники. Через це дослідження застосування людських резервів є основною часткою системи збирання, підсумування, аналізу та подавання економічних відомостей аналізу і аудиту.

З цілю гарантування результативного ефективного застосування та управлінню колективу компанії потрібно запроваджувати оновлені, покладені надією на нинішні обставини праці та необхідність колективу способи та доступи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначення суті та способів продуктивності управління особовим складом підприємства присвячено багато наукових робіт учених економістів українських та зарубіжних, серед них дослідження: Біляєв С.С., Воробійова О.К., Дараганова Н.В., Журавльов П.В., Крушеницька О.В., Вмсоцька М.П., Лукашевич В.В., Матросов О.Д., Гуткевич С.О., Мельничук Д.П., та другі науковці.

Формулювання завдання дослідження. Метою статті є визначення суті та методів ефективності управління особовим складом підприємства

Виклад основного матеріалу дослідження. Адміністрування колективом досліджується як видозміна керівної дії цілю такого є результативне управління працюючими співробітниками для поліпшення ефективності та плідності відпрацювання компаній загалом. Потрібно зауважити, що розуміння «управління персоналом підприємства» можливо аналізувати із задуму фінансового, статичного, внутрішнього напрямів розгляду, діяльність яких діє на утворення організованого адміністративного середовища компанії, результативність механізму керування колективом, враховуючи законодавчі основи та потреби ринкової економіки.

Провідною цілю адміністрування колективом в компанії є гарантування результативної дії співробітників, височенної ефективності роботи, зростання конструктивного досвіду та творчого підходу кадрів, відповідного мотивування співпрацівників та заохочення до роботи. Механізм керування кадрами зобов'язаний брати до уваги визначені властивості трудящих співробітників, між якими необхідно виокремлювати [2]: поведіння та відношення робітників до роботи; уміння, здатності, знання, навички, вдача, які мають авторитет на виконання визначених категорій діяння в компанії; мотивація трудівників, мета кваліфікованої дії персоналу; фахово-спеціальні анкети колективу компанії; суспільно-виховані властивості, які мають авторитет на опанування визначених положень та способи створеної дисципліни; властивості комплексного довільного порядку та особистої дисципліни; організована цивілізація компанії, що заволодіває комплекс вартостей та положень поведіння, властивих для визначеного робочого особового складу; стадії зростання робочого особового складу, присутність дійсного та недійсного керівництва, поведіння кадрів та начальників у суперечних обставинах [2].

Беручи до уваги попередньо сказане потрібно зауважити що керування колективом є сукупний управлінський механізм та основний складник керування компанією як доступною класифікацією. Механізм керування персоналом в компанії потрібно аналізувати з місця знаходження визначених доступів: організований доступ – визначає місце дії адміністрування трудовими резервами між других суцільних та частинних діяльностей адміністрування та демонструє взаємовідношення із різними компонентами адміністрування в установах; персональний доступ – досліджує адміністрування колективом з становища виконання кадрової політики, та згаданих місій, як оцінка вимог колективу, вибирання методів спонукання, підбору та наймання співпрацівників, їх акліматизування, мотивування та поліпшення, давати оцінку кваліфікації, проектування та виконання спеціальних високих рівнів; громадський доступ – розглядає адміністрування співробітниками як керування формованим персоналом, гуртками робітників, зв'язки, які діються серед людей, та мають відношення їх індивідуальності та власності, суспільно-психологічною атмосферою, втілення адміністрування та присут-

ності керівництва, об'єднання та зростання особового складу, розв'язування суперечок [3].

Варто зауважити, що адміністрування колективом здійснюється завдяки важливих та діючих елементів, вони відповідають наповнянням стратегії, цього керування, визначає вдосконалення та впровадження плану дій діяння компанії, компоненти, що є отримання авторитетності, вироблення репутації компанії, дослідження можливостей зростання та напрямів застосування загальних способностей та перспектив персоналу гарантування здобутку мети довготермінового зростання підприємства, керування невимусненими взаєминами між працівниками, вияснювати підстави та застереження біжучості працівників в компанії на довготермінову перспективу. Ефективна точка бачення цього керування значить вдосконалення та реалізація тактичних дій що здійснюються ради здобутку визначеної цілі та зусиль стосовно трудових резервів, що підтримують здійснити вибраний план дій [3].

Керівництво колективом із становища регулярного доступу бере низку адміністративних закономірна видозміна обставин чи подій, доречних як реалізація проектування, виконання добирання та відбирання, підготовлення та влаштування заняття працівників, атестування співробітників, опрацювання аргументованих зусиль, що направлені на продуктивне застосування трудових резервів та здобутку визначеної мети компанії усіх працівників, що власним трудом беруть участь у діянні компанії та поодинокого співпрацівника [1].

Приведемо анкету складників механізму адміністрування кадрового складу виробництва:

1) проектування колективу виробництва започатковується із атестування трудових резервів компанії, встановлення потреб у співробітників всяких видів, професійності та спеціальностей, вивчення напрямків ринку труда та виготовлення програми заохочення колективу для виконання визначених дій та праці на виробництві.

2) добирання та відбирання трудових резервів, які направлені на заохочення претендентів, що відзначаються вмінням, тривалістю будь-якої праці, знаннями, досвідом, майстерністю, необхідними для здобування мети компанією. Добирання співробітників може відбуватися завдяки бірж праці, кадрових агенцій, мають розвинуті бази названих можливих співробітників;

3) підготовлювати та організовувати заняття колективу є основними компонентами керування трудовими резервами, що виконуються завдяки кваліфіковане вивчення співпрацівників, яке завбачує оволодіння ними новіших фахових та діловитих навиків, досвіду, навичок чи повноважень. Вимогу в освіті співпрацівників встановлюють у процесі відбирання претендентів на незайняті місця на виробництві, приймання на посаду, здійснення унікальна категорія давання оцінки працівникам. Кваліфіковане вивчення є потрібним для нових співпрацівників для поліпшення їм пристосування, та для робітників, що будуть здійснювати нові функції через поліпшення їхньої майстерності. Кваліфіковане вивчення колективу є визначеним механізмом, складники якого надано на рисунку 1.

Кваліфікована освіта колективу бере наступні напрями:

- створення та здійснення початкової освіти згідно мети компанії, задач відділів та особливості праці визначеного робітника;
- здійснення освіти з цілю погашення протиріччя серед потребами посади та досвідом робітника;
- створення навчання з цілю поліпшення професіоналізму робітника;
- організації освіти для виконання праці за новішими напрямками зростання виробництва; проведення освіти з цілю опанування новішими способами, видами організації з постановки завдань [1];
- оцінювання колективу потрібне для встановлення придатності робітника в обійманні посади або робочого місця завдяки надавання оцінки спосібності виокремленого співпрацівника, надання оцінки його



Рис. 1. Складники механізму кваліфікованого вивчення колективу

Джерело: [4]

роботі, або персонального вкладу та здійснення поліпшення кваліфікації особового складу;

– мотивування співпрацівників виробництва на базі встановлення підстав та вимог співпрацівників, використання теорій мотивування та механізму заслуг, мотивованих правил та законів України [1].

При адмініструванні колективом виробництва застосовують комплекси управлінських, фінансових та суспільно-психологічних способів [1], характеристику показано на рисунку 2.

Механізм адміністрування персоналом є особливою керівною дією адміністративного складу компанії, що впливає на об'єкт адміністрування, інакше кажучи працівники завдяки вибраним планом дій кадрової політики і способів керування колективом.

Індивід є особливим виразником праці. Ця людина є її власником і може вільно розпоряджатися відповідно до закону. В той же час у нього немає засобів для власної реалізації господарського діяння. Щоб заробити на життя, він був змушений віддавати власну роботу.

З 60-х років робоча активність робиться предметом більшості вивчень. Вказані вивчення направлені на виробку результативного введення виробничо- адмі-

ністративних способів і видів, а співпрацівники аналізуються як «трудові резерви». У майбутні роки розуміння «трудові резерви» повинні розповсюджуються та одержати безліч виправдань (рис. 3).

Досліджуючи праці науковців, можливе виокремлення двох провідних напрямків висвітлення трудових резервів. В першу чергу, вони порівнюються з роботою та трудовничою здібністю. Приймається, що народні запаси – це незрівняна здібність, яка зобов'язана мати потрібну освіту і дуже гарний досвід, вигинистий мислення і ділову сукупність знань, вміння праці на визначених засадах, навички національного та закордонного бізнесу, впорядковане та промислове повідомлення [7]. По-друге велика кількість других вчених встановлюють число людей, які готові працювати за наймом за її важливою складковою неподільною єдністю особин одного виду, інакше кажучи її кількістю. Робоча сила – це здатні до праці громадяни, що трудяться чи не трудяться, та пенсіонери і молоді особи, що трудяться та є у них фізичне розвивання, розум і навички, необхідні для праці.

Розглядаючи розуміння «персонал» є переконання. По-перше – це сутність людських чинників, по-друге –



Рис. 2. Характеристика методів адміністрування колективом підприємства

Джерело: [5]

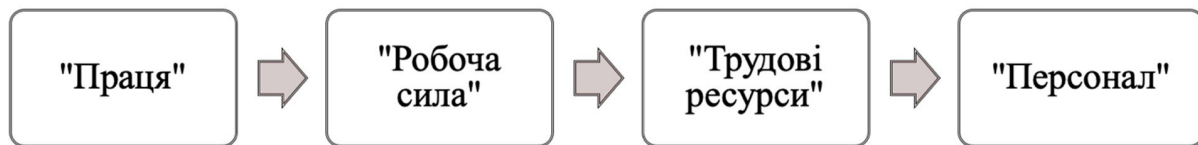


Рис. 3. Ієрархія розуміння «персонал»

Джерело: [6]

це численна сутність відповідного розряду, третій спосіб визначає, що співпрацівники є механізмом.

Згідно до першого переконання, співпрацівники встановлюються трьома методами:

- задум про населення як про розтрата, що необхідно знизити. Управлінський механізм урядово акцептований відповідальністю людського чинника, але практично зневажав його важливість та докладаючи зусилля витратити обставини безкорисливої роботи, результат навіщо люди марнували зацікавлення до мети та завдань компаній. Із запровадженням способів керування економікою виявляється явним, чого їх не можливо витратити без підкріплення значення людей.

- в другому способі співпрацівники вивчаються як резерви, для котрих потрібне розумне адміністрування з цілю обладнання обстановки для їх зростання та фінансування;

- третій спосіб визначає, що співпрацівники є механізмом.

В механізмі зростання НТП об'єднуються різні складники індустріального розгляду. У такому разі потрібно применшити невикористані перспективи робітників. Точно вони є провідною рушійною силою та основною перешкодою для перемін, бо ж для такого необхідна постійна освіта, майстерність, конкурентоспроможність та здатність колективу.

Вироблені декілька способів бачення вислову «персонал» базуються на структурний розгляд (рис. 4).

Підсумовуючи аналіз стосовно вислову «персонал», є можливість виробити його з'ясування. Колектив – це група людей на виробництві, що мають потрібну професію, приймають участь у підприємницькій діяльності господарства, гарантують життєздатність та зростання господарства, одержувати зарплату в рамках законів про працю.

Підсумування виразної систематизування фінансової поняття «персонал господарства» дасть дозвіл аргументувати потреби та чинники його створення та механізму адміністрування. З усіх мотивів поділ колективу виробництва дуже великий. Для виразного підсумування упорядкованої звітності присутнього колективу підприємства виробимо особливості (рис. 4).

Застосовуються також другі систематизації: власники, урядовці, спеціалісти, робітники, вартів та студентство. На теперішній час поділ колективу згідно їхньої майстерності є основним для підприємства: досвідчені, професійні, не мають достатнього вміння робітники.

Переважаю ступінь зарплати персоналу встановлюється їхнім стажем та ступенем професіоналізму, та за такою особливістю їх ділять на: оплачується чи отримуються зарплата за високими тарифами; оплата або



Рис. 4. Бачення вислову «персонал»

Джерело: [8]

отримування заробітної плати за середніми тарифами; одержання заробітної плати за низькими тарифами.

Механізм належно впорядкованої роботи штатних та непостійних співпрацівників матиме неоднакові властивості. Достатньо велика кількість підприємств застосовують непостійну працю працюючих, для заощадження видатків на промислові послуги не на всіх підприємствах.

Висновки. На погляд, поділ колективу з всякими еталонами упорядкування є єдиним із основних стадій механізму адміністрування колективом. Вигідна аргументованість вимог у колективі виробляє властивості його управління.

З цілю ліпшого визначення внутрішньої особливості поняття «персонал» досліджуються всякі самодіяльні способи і розкриваються всякі особливості упорядкування за всякими стереотипами. З'ясовано що в теорії та в дійсності вітчизняної економічної думки є багато всяких методів упорядкованості персоналу.

Вироблене групування колективу компанії є механізмом і обдумуванням для удосконалення і деталізованого вивчення вироблення, закономірної переміни обставин застосовування колективу компанії та других деталей адміністрування.

Доречні особливості, як набуте вміння, уміння, і мудрість персоналу, є основними елементами в механізмі адміністрування колективом, та чинниками, що встановлюють підбирання працівників. Тому, не враховуючи ці чинники нереально добратися до довгожданих очікуваних наслідків.

Таким чином, вищезазначене вивчення схиляє нас до близьких взаємовідносин між механізмом адміністрування колективом і спільним вузькогруповим керуванням.

Колектив на нині потрібно досліджувати не лише як групу працівників, які беруть участь у виробничому процесі, а як загальну кількість людей, пов'язуванні із механізмом персональних ознак, досвіду, вміння та обдаровання колективу, що вживають у власній праці.

Список використаних джерел:

1. Амоша О.І. Перший етап модернізації економіки України: досвід та проблеми. *Теоретичні засади взаємовідносин держави та суспільства*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Запоріжжя, 2018. С. 798.
2. Касіч А.О. Модернізаційні процеси в Україні в контексті світового досвіду. *Економіка України*, 2017. № 1. С. 38–58.
3. Балджи М.Д. Сутність модернізації в контексті сучасної економічної категорії. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Випуск 11. Частина 1. 2015. С. 64–67.
4. Вовк О.М., Аверічев І.М. Стратегічні напрямки розвитку ринку транспортних послуг в Україні. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2015. С. 131–135.
5. Геєць В.М. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь НАН України. Київ, 2015. С. 336.
6. Лозинський І.Є. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства. *Економіка і регіон*. 2012. № 3 (34). С. 184–187.
7. Андрієнко М.М. Міжнародні стратегії економічного розвитку транспортних компаній. *Теоретичні та практичні аспекти антикризового регулювання*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Одеса, 2019. С. 42.
8. Вовк О.М., Ковальчук Т.А. Теоретичні основи управління кадровим потенціалом підприємства. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. Київ: НАУ, 2013. Вип. 37. С. 35–38.

References:

1. Amosha O. I. (2018) The first stage of modernization of the economy of Ukraine: experience and problems. Theoretical foundations of the relationship between the state and society: materials of the All-Ukrainian scientific and practical conference. Zaporizhzhia, P. 798.
2. Kasich A. O. (2017) Modernization processes in Ukraine in the context of world experience. *Economy of Ukraine*, No. 1. P. 38–58.
3. Baldzhi M. D. (2015) The essence of modernization in the context of a modern economic category. *Scientific Bulletin of Kherson State University*. Issue 11. Part 1. P. 64–67.
4. Vovk O. M., Averichev I. M. (2015) Strategic directions of development of the transport services market in Ukraine. *Economics. Management. Business*. P. 131–135.
5. Geets V. M. (2015) Innovative Ukraine 2020: national report of the NAS of Ukraine. Kyiv, P. 336.
6. Lozynsky I. E. (2012) Theoretical foundations of the enterprise personnel management system. *Economy and Region*. No. 3 (34). P. 184–187.
7. Andrienko M. M. (2019) International strategies for the economic development of transport companies. Theoretical and practical aspects of anti-crisis regulation: materials of the All-Ukrainian scientific and practical conference. Odesa, P. 42.
8. Vovk O. M., Kovalchuk T. A. (2013) Theoretical foundations of enterprise human resource management. *Problems of increasing infrastructure efficiency*. КНШМ : НАУ. Issue 37. Pp. 35–38.