*А. Ю. Ципліна, магістр*

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки*

*«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

EФЕКТИВНE УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Важливим елементом продуктивних сил і головним джере- лом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підго- товка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність кон- курентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації.

Персонал підприємства формується та змінюється під впли- вом внутрішніх факторів – це характер продукції, яка випуска- ється на підприємстві, технології та організації виробництва; під впливом зовнішніх факторів – це демографічні процеси, юри- дичні та моральні норми суспільства, характеру ринку праці.

Від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, ра- ціонального їх використання залежать організаційно-технічний рівень виробництва, імідж підприємства, його фінансова ста- більність, усі показники діяльності підприємства.

Результати господарської діяльності підприємства залежать від ефективності використання живої праці – найбільш вирі- шального фактору виробництва, тому що підприємство створи- лося самою людиною для задоволення її потреб. Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, їх раціональне використан- ня, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню ус- таткування, обладнання, машин, механізмів, зниженню собівар- тості та зростанню прибутку [2].

Метою дипломної роботи є вивчення цілей та завдань кадро- вої політики, основ управління персоналом, засобів управління персоналом, гнучкого управління кадрами, оцінки персоналу з метою аналітичного дослідження ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві для виявлення напрямків покращення їх використання.

Для висвітлення завдань дипломної роботи в першу чергу слід знати, що являють собою трудові ресурси та персонал під- приємства.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності.

Персонал – колектив працівників або сукупність осіб, що здійснюють трудові функції на основі трудового договору (контракту) [3]. Персонал підприємства являє собою сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну під- готовку та мають досвід практичної діяльності.

На підприємстві працюючі поділяються на дві групи:

– персонал основної діяльності, або працівники, які зайняті на основних, допоміжних, обслуговуючих виробництвах;

– персонал невиробничої діяльності – це працівники, які не зв’язані з процесами виробництва, але знаходяться на балансі підприємства, тобто працівники соціальної інфраструктури.

У відповідності з характером виконуваних функцій персонал підприємства поділяється на чотири категорії:

– керівники – це працівники, що займають посади керівни- ків підприємств та їх структурних підрозділів;

– спеціалісти – це працівники, що займаються інженерно- технічними, економічними та іншими роботами;

– службовці – це працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документації, облік та контроль, господарське об- слуговування;

– робітники – це працівники, які беруть безпосередню участь у створенні матеріальних цінностей [4].

Робітники поділяються на основних – це ті, які беруть без- посередню участь у створенні продукції, та допоміжних – це ті працівники, які займаються допоміжними та обслуговуючими роботами на підприємстві [1].

Сучасний бізнес передовсім базується на управлінні. Якщо люди – це основа виробництва, то управління ними відіграє головну роль в діяльності підприємства. Як організує керівник управління персоналом, так і буде працювати підприємство. Ефективне управління приведе до бажаних успіхів та до досяг- нення головної місії підприємства – це максимальне отримання прибутку. Тому висвітлення питань, пов’язаних з управлінням персоналу на сучасному ринковому рівні господарювання, за- слуговує уваги.

Список використаних інформаційних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : [навч. посіб.] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Професіонал, 2006. – 512 с.

2. Економічний аналіз : навч. посіб. / за ред. М. Г. Чумаченка. – Київ, 2001. – 540 c.

3. Енциклопедія «Вікіпедія» [Електронний ресурс]. – Режим до- ступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Персонал. – Назва з екрана.

4. Національний класифікатор України «Класифікатор профе- сій» – ДК 003:2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dtkt.com.ua/documents/dovidnyk/kl-prof/. – Назва з екрана.