

**Шрамко Є. П.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА**

Метою будь-якого підприємства є досягнення успіху на ринку та отримання максимального прибутку, а головна мета персоналу – отримати матеріальну винагороду та задоволення від виконаної роботи. Але між цим завданнями можуть існувати протиріччя. На нашу думку, головна проблема сучасних підприємств, полягає у тому, що вони намагаються досягти максимального прибутку при мінімальних витратах (в тому числі й за рахунок економії на оплаті праці). Працівники у свою чергу прагнуть отримувати більшу матеріальну винагороду за менший обсяг виконаної роботи. Тому, щоб знайти компроміс використовують різні інструменти та механізми стимулювання праці.

Для досягнення поставлених основних цілей підприємства та отримання запланованих результатів діяльності, потрібно підвищувати ефективність роботи кадрової служби підприємства. При цьому, значну увагу, підприємство повинно звертати на питання добору персоналу із необхідними професійними характеристиками. Без вирішення таких проблем, неможливо надовго закріпитися на ринку та завоювати сталу позицію на ньому.

Підприємство повинно докладати власних зусиль на вирішення проблем у наступних напрямках [1]:

- кадрове планування – визначає на основі загальної політики підприємства якісний та кількісний склад персоналу і загальну потребу в працівниках;
- аналіз основних показників роботи підрозділів, що дозволить сформулювати вимоги до кандидатів на посади та дасть змогу оцінити ефективність праці нових робітників за певний період часу;
- розробка політики стимулювання праці, що спрямована на залучення

нових працівників, які в повній мірі відповідатимуть кадровим вимогам підприємства;

- формування організаційної культури та визначення цінностей, які використовують при пошуку й доборі працівників. Укомплектування підприємства працівниками, які будуть здатні прийняти діючі норми та правила на підприємстві, це не менш важливо, ніж відбір професіоналів з необхідними навичками та досвідом.

Дивлячись на роботу всесвітньо відомих фірм, які досягли успіху у бізнесі, та проводячи аналіз їх діяльності, можна дійти висновку, що на досягнення успіху підприємства впливає:

- уміння знайти фахівців з відповідальним відношення до справи та готових працювати для досягнення мети діяльності підприємства;

- правильно організувати систему адаптації нових робітників до трудового колективу, що забезпечить швидкий вихід на потрібний рівень продуктивності праці;

- правильно організувати навчання та освоєння новими працівниками необхідних знань та навичок для відповідної роботи [2].

Для встановлення зв'язку між функціональними напрямками управління трудовими ресурсами й роботою з відбору персоналу, необхідно чітко визначена структура служби управління трудовими ресурсами. Ми можемо спостерігати за результатами багатьох підприємств, де в службу управління персоналом входять: відділи кадрів, відділ праці, відділ навчання та психологічна служба. Така система дозволяє дотримуватися чітких критеріїв і процедур при підборі кадрів та забезпечує високі результати адаптації нових робітників.

Для того щоб відібрати кращих кандидатів на вільні вакансії, сприяти їх легкій адаптації та швидкому виходу на високий рівень показників, потрібно дотримуватися декількох принципів [3]:

- пошук нових працівників необхідно пов'язати із загальним контекстом кадрової політики, які реалізуються на підприємстві для забезпечення

досягнення ним основних цілей;

- при прийомі на роботу потрібно брати до уваги не тільки професіоналізм кандидатів, але й те як вони будуть вписуватись в соціальну та культурну структуру підприємства.

Керівникам підприємств потрібно приділяти більше уваги плануванню кар'єри працівника, яке орієнтоване на визначення стратегії розвитку працівника та розвитку і функціонування підприємства. У сучасному світі працівник – це не сіра маса, це індивідуальність. Такі тенденції диктує сучасний ринок. Так, не кожне підприємство у змозі змінитися в новітньому напрямі, але явно помічені тенденції до цього. Бачення в кожному співробітнику індивідуальності, дає можливість службам з управління персоналом розробити ефективну систему атестації персоналу, а також систему мотивації для співробітників, систему кар'єрного розвитку та реалізувати інші заходи.

#### **Список використаних джерел:**

1. Лисогор В. Г. Регулювання ринків праці в колишній пострадянських республіках і східноєвропейських країнах / В. Г. Лисогор // Україна : аспекти праці. – 2000. – № 7 – С. 3-7.
2. Герцберг Г. Одного лише креатива – недостатньо! / Г. Герцберг // Маркетинг и реклама – 2007. – № 5. – С. 36-39.
3. Шегда А. В. Менеджмент : навч. посіб. / А. В. Шегда. – К.: Знання, 2005. – 431 с.
4. Гринько Т. В. Фактори підвищення ефективності діяльності підприємства / Т. В. Гринько, Д. В. Пасека // Економіка і менеджмент-2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції: у 6 томах (м. Дніпропетровськ, 24-25 квітня 2014 р.). – Дніпропетровськ: Біла К.О., 2014. – Т. 4. – С. 103-105.