

Борисюк О., к.е.н, доц.
СНУ ім. Лесі Українки
м. Луцьк, Україна

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ВАЖЛИВИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ КОРПОРАЦІЙ

Вступ. Особливу складність в управлінській практиці представляють нестандартні рішення, наслідки яких важко передбачити і кількісно виміряти. Більшість стратегічних рішень в області управління людськими ресурсами належить саме до числа таких рішень - нестандартних, з важко передбачуваними наслідками. Існує значний проміжок часу між тим періодом, коли були витрачені кошти на реалізацію кадрових рішень, і періодом, коли можна відчутти та оцінити віддачу від вкладених коштів.

Основний текст. При відсутності обґрунтованих підходів до оцінки ефективності прийнятих кадрових рішень витрати на їх реалізацію вбачаються розпорядникам коштів невиправданими, а результати, які можуть бути отримані в перспективі, - сумнівними. Ця обставина часто є чинником, що стримує вкладення коштів в розвиток людських ресурсів і підвищення ефективності їх використання.

За оцінками фахівців, проблеми в галузі управління персоналом і повсякденна робота з кадрами в найближчій перспективі будуть постійно перебувати в центрі уваги керівництва. Зміст і умови праці набуватимуть навіть більшого значення, ніж матеріальна зацікавленість.

Таким чином, ефективна система управління персоналом - це не тільки висока результативність виробництва, а й всебічна соціальна захищеність людини, сприятливий морально-психологічний клімат, комфортні умови праці, широкі можливості для самореалізації особистості. В кінцевому рахунку - це висока якість життя, що повністю збігається з головними прагненнями людини [8].

Оцінка ефективності управління персоналом здійснюється на всіх стадіях управління персоналом і заснована, перш за все, на інформації про працівників:

- кар'єрний менеджмент;
- професійні, кваліфікаційні, статеві та гендерні характеристики;
- фізіологічні і психологічні параметри;
- продуктивність;
- креативність.

Ефективність управління розвитком і використанням персоналу, найбільш повна реалізація поставлених цілей багато в чому залежать від вибору побудови самої системи управління персоналом підприємства, пізнання механізму її функціонування, вибору найбільш оптимальних технологій і методів роботи з людьми. Розвиток персоналу – це процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих завдань в умовах глобалізації економіки, створення резерву керівників та вдосконалення соціальної

структури персоналу [4].

Висновки та пропозиції. На основі проведених досліджень можна зробити висновок, що сучасна система управління персоналом є одним з найважливіших напрямків діяльності підприємства і запорукою його економічного успіху. Важливим фактором, який дозволить підвищити ефективність управління персоналом на підприємстві, є наявність розробленої на довгострокову перспективу політики щодо розвитку персоналу підприємства, що передбачає адаптаційні програми, системи та програми навчання, підвищення кваліфікації та можливості для саморозвитку особистості.

Використана література:

1. Базалійська Н. П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. *Інноваційна економіка*. Науково-виробничий журнал. URL: http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/4995/3/inek_2015_1_26.pdf.
2. Карлін М. І., Борисюк О. В. Управління державними фінансами: посібник. Луцьк : ПП Іванюк , 2013. 273 с.
3. Карлін М. І., Борисюк О. В. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1 (15). С. 96–102. URL: <https://dse.org.ua/arhive/15/9.pdf>.
4. Кулик Я.О., Чен Н.О. Вітчизняний та закордонний досвід управління персоналом. *Вісник Черкаського університету*. 2015. URL: <file:///C:/Users/Elizabeth/Downloads/396-835-1-SM.pdf>.
5. Лібусь Т. Зарубіжний досвід управління персоналом. VI Всеукраїнська студентська науково-технічна конференція «Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання». URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/9503/2/Conf_2013v2_Libus_T-Zarubizhnyi_dosvid_upravlinnia_62.pdf
6. Мороз М.М. Зарубіжний досвід управління персоналом. Науковий вісник НЛТУ України. 2010. URL: [file:///C:/Users/Elizabeth/Downloads/zarubizhnyi-dosvidupravlinnyapersonalom%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Elizabeth/Downloads/zarubizhnyi-dosvidupravlinnyapersonalom%20(3).pdf)
7. Погромська І.В., Ляшок Н.Ю. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону*. 2010. URL: <http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/20103/1/Pogroms%27ka%20%D0%86.%20V.%2C%20Ljashok%20N.%20Ju..pdf>.
8. Романюк Л.М. Аналіз зарубіжного досвіду щодо формування стратегії розвитку персоналу та його використання на вітчизняних підприємствах. 2006. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/2424/1/20.pdf>.
9. Ткаченко А.М. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу. *Вісник економічної науки України*. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/87520/27-Tkachenko.pdf?sequence=1>.