

**Скуратовська І.С.,**  
здобувач вищої освіти,  
**Демчук З.О.,**  
кандидат економічних наук, старший викладач  
кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва,  
Національний університет «Києво-Могиланська академія»

## ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Механізм управління персоналом на підприємстві формується під впливом організаційної структури, економічних умов функціонування та характеру виробничої діяльності. У межах господарської системи управління трудовими ресурсами охоплює сукупність взаємопов'язаних процесів, що спрямовані на формування кадрового складу, організацію трудової діяльності, підтримання професійної компетентності працівників і регулювання соціально-трудова відносин [1]. Функціонування підприємства у конкурентному середовищі супроводжується необхідністю раціонального використання трудового потенціалу, що зумовлює формування цілісної системи управлінських інструментів, процедур і методів роботи з персоналом.

*Таблиця 1*

### Механізм управління персоналом: поняття, структура та методи

Складова механізму управління персоналом	Змістовна характеристика
Поняття механізму	Система управлінських впливів, процедур і інструментів, спрямованих на формування, використання та розвиток трудового потенціалу організації
Мета механізму	Узгодження інтересів організації та працівників і забезпечення ефективної трудової діяльності
Суб'єкти управління	Керівники різних рівнів, кадрові служби та менеджери, відповідальні за роботу з персоналом
Об'єкти управління	Працівники, трудові колективи та соціально-трудова процеси в організації
Структура механізму	Суб'єкти й об'єкти управління, нормативна база, інформаційне забезпечення та управлінські процедури
Основні функції	Планування потреб у персоналі, організація праці, мотивація, оцінювання та розвиток персоналу
Методи управління	Адміністративні, економічні та соціально-психологічні інструменти впливу на трудову діяльність
Результати функціонування	Раціональне використання трудових ресурсів, підтримання кадрового потенціалу та адаптація організації до змін

*Джерело: [2, с.62-67]*

Організаційна структура підприємства визначає розподіл управлінських повноважень у сфері роботи з персоналом. Керівники різних рівнів управління здійснюють планування потреб у працівниках, координують трудові процеси, контролюють виконання виробничих завдань та беруть участь у формуванні кадрових рішень. Кадрові підрозділи забезпечують ведення кадрової документації, організацію добору працівників, оформлення трудових відносин, облік професійного розвитку та аналіз кадрового складу.



Рис 1. Поєднання методів управління персоналом у межах єдиного механізму

Джерело: [3, с.146-149]

У межах механізму управління персоналом функціонує система планування трудових ресурсів. Планування охоплює визначення кількісних і якісних параметрів кадрового складу з урахуванням виробничих програм підприємства, технологічних процесів і рівня кваліфікації працівників. Під час аналізу кадрової потреби враховується обсяг виробництва, структура робочих місць, норми виробітку та організація робочого часу.

Функціонування механізму управління персоналом супроводжується проведенням оцінювання результатів трудової діяльності. Процедури оцінювання охоплюють аналіз виконання посадових обов'язків, рівня кваліфікації працівників, дотримання виробничих норм і показників продуктивності праці. Отримані результати використовуються під час прийняття кадрових рішень, планування підвищення кваліфікації та формування кадрового резерву [4]. Оцінювання професійної діяльності пов'язане з розвитком компетентностей працівників і підтриманням кадрового потенціалу підприємства.

Інформаційне забезпечення управління персоналом включає систематизацію даних про кадровий склад, кваліфікаційні характеристики працівників, результати трудової діяльності та динаміку кадрових змін. Аналітична обробка кадрової інформації використовується під час планування потреб у персоналі, формування програм професійного розвитку та оцінювання ефективності використання трудових ресурсів.

Функціонування механізму управління персоналом на підприємстві пов'язане з взаємодією організаційних, економічних і соціальних чинників. Економічні аспекти пов'язані з оплатою праці, плануванням витрат на персонал і формуванням фонду оплати праці [5]. Соціально-трудова аспекти охоплюють умови праці, професійну комунікацію, взаємодію у трудових колективах та підтримання стабільності кадрового складу.

Отже, у межах підприємства механізм управління персоналом функціонує як складова загальної системи управління організацією. Управлінські процедури у сфері роботи з персоналом пов'язані з виробничими процесами, фінансовим плануванням, інноваційною діяльністю та організаційним розвитком. Узгодження кадрових рішень із господарськими цілями підприємства сприяє підтриманню стабільності виробничої діяльності, формуванню професійного кадрового складу та розвитку соціально-трудова відносин у межах організації.

#### **Список використаних джерел:**

1. Глуценко Л.Д., Пілявоз Т.М., Коваль Н.О. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2022. № 35. С. 51–54.
2. Овчиникова М. О., Делієва Є. С. Забезпечення ефективного проведення оцінки персоналу. *Вісник ХНТУ*. 2020. № 1 (72). Ч. 2. С. 62–67.
3. Шаповал О. А. Концепція управління персоналом підприємства в системі кадрового менеджменту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2020. Вип. 31. С. 146–149.
4. Братусь Г., Дмитренко Г., Лазарева М. Якість трудового потенціалу організації як ключова умова впровадження системного менеджменту. *Економічні горизонти*. 2021. № 1(16). С. 30–42.
5. Єлецьких С.Я., Брижниченко В.Є. Теоретичні аспекти управління персоналом на великих промислових підприємствах. *Економічний вісник Донбасу*. 2021. № 3 (65). С. 206–215.