

2. Офіційний сайт Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Пахомов Ю. Потрібно сформувавши антикризову систему державного менеджменту. Урядовий кур'єр. 20.02.2003. С. 5-6.
4. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 р. № 40-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/40-15>
5. Портер М. Международная конкуренция: конкурентные преимущества стран; пер. с англ. Москва: Международные отношения. 2008. 896 с.
6. Explore the interactive database of the GII 2017 indicators. URL: <http://www.globalinnovationindex.org/analysis-indicator>

Ізюмцева Н.В.

кандидат економічних наук, доцент;

Крамаренко Д.С.

студентка,

*Харківський навчально-науковий інститут
Державного вищого навчального закладу
«Університет банківської справи»*

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНІЇ

На даний момент, існує велика кількість підходів щодо визначення поняття «управління персоналом». Одні автори акцентують увагу виключно на організаційній стороні управління, інші ж, навпаки, відзначають більше змістовну частину, пов'язану з функціональною стороною управління. Та попри все, кожен автор оперує метою і методами, за допомогою яких можна досягти поставленої мети [1].

Управління персоналом унікальний і багатофункціональний процес, який має властиві йому закономірності та має набути системного характеру і завершеності на основі комплексного вирішення кадрових проблем, введення нових і покращення існуючих форм і методів роботи [2].

Для будь-якої компанії важливо чітко визначити стратегію, щоб згідно неї підбирати працівників для її реалізації. При цьому, потрібно використовувати різні управлінські функції, які спрямують працівників на очікувану поведінку.

Кожне завдання, яке ставить перед собою та чи інша організація, є досить складним та потребує уваги, особливо, в умовах сьогодення.

Широкий спектр прикладів роботи іноземних компаній є свідченням того, що ефективно управління персоналом займає найголовнішу ланку в менеджменті. В умовах ринкової економіки спостерігається боротьба за виживання між компаніями, тому для підтримки конкурентоспроможності компанії та збереження провідного місця серед інших організацій даної сфери

на довгостроковій основі, потрібно використовувати постійно удосконалені техніки управління персоналом, які сприятимуть:

- якісному підбору та мотивації кандидатів;
- новим способам пошуку та розвитку співробітників;
- досягненню стратегічних завдань шляхом підбору тактики;
- навчанню і розвитку кожного працівника, зокрема, і кадрового потенціалу компанії в цілому, з урахуванням щоденних оперативних цілей і завдань;
- здійсненню цільового планування кількості та формуванню бюджету для підтримки персоналу;
- веденню статистики в області управління кадрами;
- прийняттю точних кадрових рішень на основі загального і всебічного аналізу отриманих даних.

Для будь-якої компанії найцінніший ресурс – це високопрофесійні трудові кадри, від яких повністю залежить успіх компанії.

На жаль, програмне забезпечення, яке пропонується для роботи кадрових служб, у більшості випадків, спрямоване лише на вирішення таких завдань, як кадровий облік, і розрахунок заробітної плати.

Упровадження модуля інформаційної системи SAP – «SAP HR» дасть змогу вдало вирішувати питання стосовно підбору та найму персоналу, оскільки вона пропонує автоматизовану роботу з персоналом.

Що ж до переваг цієї системи, то можна впевнено сказати, що SAP «Управління людським капіталом» (SAP ERP HCM) – це фундаментальне та технологічне рішення задач по роботі з працівниками, починаючи від повсякденного оперативного обліку даних до прийняття стратегічних рішень з розвитку бізнесу.

Таким чином, функції HR-менеджера не обмежаться тільки обліком персоналу, а включають у себе рішення по адаптації, мотивації та оцінці ефективності діяльності кадрів.

Отже, рішення SAP HR дозволять мінімізувати трудові витрати по обліку кадрів (за рахунок інтеграції даних і процесів обліку), забезпечити розвиток складних організаційних структур і підвищити ефективність роботи персоналу на кожному з рівнів [3].

Загальновідомо, що «рекрутинг персоналу» є первинним і базовим етапом взаємовідносин між компанією і потенційним працівником.

Що являє собою поняття «рекрутинг персоналу»?

«Рекрутинг персоналу» представляє собою комплексний процес відбору та прийняття в штат працівників, при якому необхідно забезпечити максимальну відповідність вимогам компанії до таких працівників (у тому числі здатність до подальшого кар'єрного розвитку шляхом особистісного зростання в рамках компанії) з метою формування сприятливих умов для роботи та досягнення стратегічної мети компанії.

Управління персоналом – серйозний момент, вартий максимальної уваги, тому потрібно підібрати ідеальні рішення з управління персоналом:

- організація новітніх процесів для управління персоналом;
- якісний пошук і адаптація персоналу;

- інвестиції в розвиток кадрів та підвищення їхньої кваліфікації;
- управління обліком робочого часу;
- винагорода за ефективну роботу, своєчасне стимулювання персоналу;
- планування та HR-аналітика.

Для забезпечення ефективної роботи компанії потрібно зробити акцент на навчанні, що вважають одним із основних способів організацій, у сьогоdnішньому цифровому середовищі, допомогти працівникам досягти найвищого рівня.

Стрес – це серйозна проблема співробітників і організацій. Наприклад, близько 70% американців називають роботу основною причиною його виникнення. Для уникнення стресових ситуацій потрібно поліпшити роботу HR – менеджерів, які повинні вміти віднайти гармонію та забезпечити баланс у роботі.

Підсумовуючи, можна сказати, що менеджмент персоналу потребує постійного вдосконалення та новітніх підходів.

Для вдалого прийняття управлінських рішень необхідно використовувати інноваційні системи, наприклад SAP HR, яка являє собою системне рішення задач по роботі з кадрами, починаючи від постійного оперативного обліку статистичних даних до прийняття важливих рішень щодо ведення бізнесу.

Запропонована програма дасть змогу включити в себе такі аспекти, як адаптація, мотивація та оцінка ефективності роботи персоналу.

Можна впровадити таку систему на практиці, не реальному підприємстві, що дасть змогу повністю розкрити її функціональні та технічні можливості.

Список використаних джерел:

1. Лук'янихіна О.А. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації / О. А. Лук'янихіна, В. О. Лук'янихін, І. О. Кіясова [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://visnyk.sumdu.edu.ua/arhiv/2017/1\(111\)/4_Lukian.pdf](http://visnyk.sumdu.edu.ua/arhiv/2017/1(111)/4_Lukian.pdf).
2. Мельник О.Ю. Удосконалення системи управління персоналом підприємства / О.Ю. Мельник, Л.Г. Саркісян // Вісник СНТ. – 2017. – № 9. – С. 118–120.
3. SAP Human Resources Management System [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sap.com>.