

**Ірина ЯЦИК**

здобувачка освітньо-професійної  
програми «Менеджмент», ЗУНУ  
Науковий керівник – к. е. н., доцент,  
доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ  
Наталія КОТИС

## **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СИСТЕМІ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах сучасного ринкового середовища зростає значення операційного менеджменту як ключової складової забезпечення ефективності щоденної діяльності підприємств. Саме завдяки належній організації операційних процесів створюється основа для досягнення стратегічних цілей підприємства та реалізації його місії.

Управління людськими ресурсами має глибоке історичне коріння і було притаманне різним цивілізаціям та суспільним формаціям. Як окрема управлінська функція, управління персоналом спрямоване на організацію взаємодії між працівниками, які формують певні соціальні або трудові спільноти. Суть цієї діяльності полягає у цілеспрямованому впливі на поведінку працівників з метою стимулювання продуктивної, справедливої та узгодженої взаємодії всередині колективу. Ефективне управління персоналом охоплює всі сфери зайнятості та мотивує працівників до досягнення загальних організаційних цілей [1, с. 56].

Для досягнення стратегічних і поточних цілей підприємства необхідно забезпечити ефективне функціонування системи управління, яка складається з сукупності організаційних ланок і структурних одиниць, що координують діяльність усіх підрозділів та забезпечують цілісність управлінського процесу.

Операційний менеджмент виник як відповідь на об'єктивну потребу, що зумовлена суспільною природою виробничих і господарських процесів. Будь-яке підприємство функціонує як

складна система, що включає технологічну базу, функціонально-виробничу структуру та соціальні підсистеми. При цьому важливу роль у її розвитку відіграє людський капітал – ділові та особистісні якості працівників, що виступають рушієм організаційних змін і зростання.

У зв'язку з цим управління персоналом є базовою функцією керівника та універсальним завданням, яке охоплює всі рівні управління. Основною метою управління персоналом є формування такої моделі поведінки співробітників, яка сприятиме досягненню організаційних результатів. Цілісність і узгодженість системи управління персоналом забезпечують її ефективність.

Успішне функціонування цієї системи неможливе без активної участі керівного складу в усіх етапах: від постановки завдань і вибору моделей поведінки – до реалізації кадрової політики та моніторингу її результативності.

Основні цілі управління персоналом включають [2, с. 358]:

- формування професійно підготовленого, відповідального і мотивованого персоналу, здатного до саморозвитку й володіючого сучасним економічним мисленням;
- забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах ринку;
- зростання продуктивності праці та прибутковості виробництва;
- підвищення рівня соціальної ефективності функціонування трудового колективу.

Таким чином, управління персоналом у межах операційного менеджменту передбачає реалізацію чітко спланованих заходів, спрямованих на розробку кадрової стратегії, організацію ефективної кадрової політики та управління людськими ресурсами. Це системний вплив, що охоплює соціальні, економічні та організаційні аспекти, необхідні для оптимального використання людського потенціалу на всіх рівнях виконання виробничих операцій.

До основного змісту управління персоналом у сфері операційного менеджменту належать: планування чисельності, формування та розподіл трудових ресурсів, а також їх ефективне використання в умовах постійної взаємодії з матеріальними ресурсами та динамічними виробничими процесами.

Водночас, у вітчизняній практиці існує низка проблем, пов'язаних із недостатньою розробленістю методології управління персоналом в умовах ринкової економіки. Серед них – відсутність єдиної концепції побудови системи управління кадрами, нестача інструментів для визначення оптимальної чисельності та структури персоналу в умовах нестабільного виробництва, відсутність стратегій розвитку людських ресурсів, а також брак дієвих підходів до мотивації працівників та їх зацікавленості в досягненні кінцевих результатів діяльності підприємства.

Підприємство, як соціально-економічна система, у центрі якої перебуває людина, вимагає особливої уваги до розвитку людського ресурсу як найважливішого фактора стабільного функціонування та інноваційного зростання.

У сучасних умовах господарювання важливу роль відіграє ефективна організація системи менеджменту підприємства, яка забезпечує раціональне використання наявних ресурсів – трудових, матеріальних, фінансових, технічних та просторових – з метою досягнення стратегічних і поточних цілей організації. Менеджмент підприємства охоплює управління всіма елементами виробничої та невиробничої діяльності, включаючи створення продукції або надання послуг, а також контроль за всіма етапами організаційного процесу.

Операційний менеджмент у сучасному підприємстві виступає як інтегруючий елемент, що забезпечує ефективну взаємодію всіх управлінських, виробничих і кадрових процесів. У цьому контексті управління персоналом є ключовою складовою, адже саме працівники реалізують основні операції й досягають стратегічних цілей організації. Ефективне управління кадрами потребує системного підходу, що поєднує планування, розвиток,

мотивацію та використання трудового потенціалу в умовах динамічного середовища. Водночас українські підприємства стикаються з проблемами методологічного характеру, які уповільнюють впровадження сучасних HR-практик в операційне середовище. Усвідомлення ролі людського капіталу як основного ресурсу розвитку дозволяє підприємствам формувати стійкі конкурентні переваги та підвищувати свою ефективність у довгостроковій перспективі.

***Список використаних джерел:***

1. Кібальник О. О., Лисенко І. М. Управління персоналом: сучасні підходи: навч. посіб. Одеса: ОНЕУ, 2020. 256 с.
2. Корсікова Н.М., Козак К.Б., Дьяченко Ю.В. Стратегічні напрями управління персоналом в системі антикризових заходів. Наукові перспективи. 2020. № 6 (6). С. 358–371.