

- Виконує консолідуючу функцію, тобто інтереси керівництва та підлеглих ставить на рівні однаково важливих та значущих.

- Сприяє впровадженню інновацій та можливості йти на ризик для того, щоб вижити та розвиватися в умовах жорстокої конкуренції, яка існує в сучасній ринковій економіці [1].

Менеджери підприємства є головними носіями корпоративної культури, адже вони мають більше для цього можливостей ніж працівники, можуть продемонструвати норми культури.

Таким чином можна сказати, що корпоративна культура підприємства це прийняті норми та правила поведінки по відношенню до клієнтів та партнерів, культура міжособових стосунків.

Саме від неї залежить імідж компанії та ефективність її діяльності.

Список літератури:

1. *Hutsaliuk O, Yaroshevska O, Shmatko N, Kulko-Labyntseva I and Navolokina A* 2020 Stakeholder approach to selecting enterprise-bank interaction strategies Problems and Perspectives in Management 18 42-55;

2. *Лепейко Т.І., Шматько Н.М.* Особливості прояву синергетичних ефектів в українській економіці. Бізнес Інформ=Business Inform, 2012. No 11. С. 6–8;

3. *Шматько Н. М.* Бізнес-комунікації і бізнес-культура підприємництва у міжнародному туризмі / Н. М. Шматько [та ін.] // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Сер. : Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Ser. : Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24 (1323). С. 101-105;

4. *Пантелеев М. С.* Формування механізму стратегічного управління потенціалом підприємства / М. С. Пантелеев, Н. М. Шматько // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2013. - Вип. 41. С. 209-215.

Пантелеев, М.С., Куропата, Ю.Д. Завдання та функції корпоративної культури в системі управління персоналом підприємства / **М.С. Пантелеев, Ю.Д. Куропата** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2021 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2021. Т. 1 : Труды XVIII-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2021» 7-9 грудня 2021 р. – 2021. С. 90-92

ПАНТЕЛЄЄВ М.С., к.т.н., доц., каф. менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

ШЛЯХОВА Н.С., студент, НТУ «ХПІ»

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах існування підприємств всіх форм власності,

при тому, що вони існують в умовах диджиталізації та інформатизації та при переході до роботи підприємств в індустрію 4.0 але, все ж таки без людей та людського капіталу працювати підприємства ще не навчались.

Таким чином робітники організації стають складовою частиною певних ресурсів організації, які необхідні для реалізації стратегічної мети підприємства, цілей та завдань організації.

Тому за суттю управління персоналом пропонуємо розуміти як різновид управління. Особливістю цього управління є те, що об'єктом управління виступає персонал підприємства, а суб'єктом – орган управління персоналом підприємства. А вплив суб'єкта на об'єкт відбуватиметься шляхом застосування засобів, методів та інструментів управління. На основі узагальнення наукової літератури щодо сутності та структури управління персоналом підприємства, вважаємо за доцільне побудувати її у вигляді візуалізованої моделі [1].

Зобразимо модель на рисунку 1.

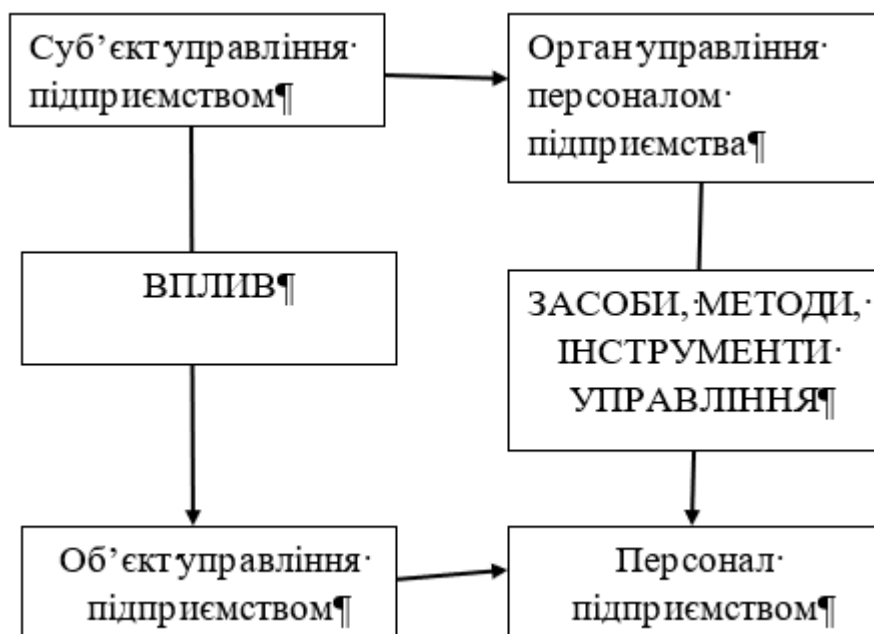


Рис. 1 – Візуалізована модель управління персоналом підприємства

Для того щоб ми змогли бiш детально з'ясувати та розкрити поняття управління персоналом, ми звернулись до науковцiй-економiстiв [5].

Таким чином, Новiкова М.М. та Мажник Л.О. вважають, що управління персоналом, це дiяльнiсть, що спрямована на

досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей [2].

У той же час, Янковська Л.А. розглядає управління персоналом, як укупності методів, способів і форм управління персоналом з метою забезпечення виробничих і невиробничих структур працівниками необхідних професій, спеціальностей і кваліфікацій, а також управління людськими відносинами у процесі виробництва [3].

Продіус О.І., Лобінцева В.В. підводячи ітоги розглянутих понять підкреслюють, що умовно ці підходи можна розділити на наступні категорії [4]:

- діяльнісний підхід,
- процесний підхід,
- комплексний підхід,
- системний підхід.

На основі досліджених підходів, можемо дати власне визначення.

На їх думку [4], управління персоналом – це комплексна система адміністративно-управлінських, правових, організаційно-економічних і особистісних факторів, способів, методів впливу на персонал задля підвищення ефективності, конкурентоспроможності та прибутковості підприємств.

Щоб підвищити ефективність управління персоналом необхідно:

- забезпечити обґрунтоване планування, підбір й залучення персоналу, впровадити ефективний організаційно-економічний механізм забезпечення кваліфікованим персоналом;
- оптимізувати систему мотивації персоналу, забезпечити зростання сукупних доходів співробітників, забезпечити раціональне співвідношення між ефективністю й результативністю співробітників і витратами;
- сприяти розвитку ефективної системи оцінки персоналу,
- розробити й впровадити стандарти оцінки професійних знань і навичок;
- сформуванати ефективну систему розвитку персоналу, провести моніторинг потреб у навчанні, розробити випереджальні програми навчання з використанням сучасних технологій [4].

Список літератури:

1. *Тарнавський М.І.* Економічне оцінювання та побудова органів управління персоналом підприємства. дис. на здобу ступ. канд. ек. наук. Львів. 2018. 233 с.;

2. *Новікова М.М.* Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти / М.М. Новікова, Л.О. Мажник. – Харків: ХНАМГ, 2016. – 215 с.;
3. *Янковська Л.А.* Управління підготовкою та перепідготовкою працівників промислового підприємства в системі менеджменту персоналу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук: спец. 08.06.02 / Янковська Л.А. – Львів, 2008. – 20 с.;
4. *Продіус О.І., Лобінцева В.В.* Шляхи підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві. Економіка. № 4(50), 2020, С. 57-65;
5. *Gontareva, I., Babenko, V., Shmatko, N., & Pawliszczy, D.* (2021). Correlation of income inequality and entrepreneurial activity. *Journal of Optimization in Industrial Engineering*, 14(1), 51–56. <https://doi.org/10.22094/JOIE.2020.677815>

Пантелєєв, М.С., Шляхова, Н.С. Завдання та функції корпоративної культури в системі управління персоналом підприємства / **М.С. Пантелєєв, Н.С. Шляхова** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2021 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2021. Т. 1 : Труды XVIII-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2021» 7-9 грудня 2021 р. – 2021. С. 92-95