

готелів; переведення більшості туристичних компаній в онлайн режим. Також можна зазначити відхід інвесторів. Через проблему з безпекою є відсутність іноземних туристів. Для вирішення цих проблем необхідно створити програми розвитку готельної індустрії для залучення інвесторів, а також створити умови для повернення іноземних туристів.

Список використаних джерел

1. Освіта.UA. Розвиток українського та світового готельного господарства. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/15286/>
2. Pidru4niki. Сучасний стан та перспективи розвитку готельного господарства України. URL: https://pidru4niki.com/12281128/turizm/suchasniy_stan_perspektivi_rozvitku_gotelnogo_gospodarstva_ukrayini
3. Капліна Т.В., Столярчук В. М., Малюк Л. П., Капліна А. С. Інноваційні технології в готельному господарстві: основи теорії : навч. посібник. Полтава: ПУЕТ, 2018. 357 с.
4. Скляр А.О. Проблеми ведення туристичного та готельного бізнесу під час війни в Україні. *Державний торговельно-економічний університет* 2023. С. 2-4

Козинець Альона,
здобувачка 051 Економіка підприємства
науковий керівник: Бондаренко Людмила, к.е.н., доцент
НТУ «Дніпровська політехніка»

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рівень і якість життя, добробут і промислове зростання переважно залежать від працездатності населення. Потрібне поступальне збільшення трудового потенціалу та постійний пошук резервів формування трудового потенціалу для забезпечення сталого розвитку ключових галузей економіки. Професіоналізм, прогностичні якості, інтуїція працівника в умовах мінливого зовнішнього середовища визначають цінність та результативність прийнятих рішень.

Визначення поняття «система управління персоналом» може варіюватися в залежності від підходу та дослідника. Розглянемо різні наукові підходи та визначення цього поняття відомих західних та вітчизняних авторів.

Автор багатьох книг про управління персоналом, Майкл Армстронг, визначає систему управління персоналом як "структуровану систему процесів, процедур і практик, спрямованих на повернення, розвиток і управління працівниками організації з метою досягнення стратегічних цілей". Підприємець та вчений у галузі управління ресурсами людського капіталу Леслі Флетчер визначає систему управління персоналом як «цілісний набір політик, практик і програм, спрямованих на ефективне використання та розвиток робочої сили організації» [1; 3].

Американський вчений, представник чиказької школи, Гері Беккер є одним з піонерів економічної теорії ресурсів людського капіталу, визначає систему управління персоналом як "інвестицію організації в здобуття, розвиток і збереження людських ресурсів з метою збільшення продуктивності та прибутковості."

Ці різні визначення відображають різноманітність підходів та акцентують різні аспекти системи управління персоналом. Об'єднуючи їх, можна отримати більш повне розуміння цього важливого поняття в контексті сучасного управління ресурсами людського капіталу.

Науковці Д. Андерсон і Л. Андерсон у своїх роботах досліджували формування системи управління персоналом та визначили систему управління персоналом як «систему, що об'єднує в собі стратегічне планування, найм, навчання, розвиток, мотивацію і контроль за роботою працівників з метою забезпечення досягнення цілей організації» [2; 4].

В дослідженні Л. Балабанова підкреслює, що система управління персоналом це взаємопов'язані економічні, організаційні та соціально-психологічні методи, які забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможність підприємства. Тобто формування системи управління персоналом – це складний і багатоетапний процес, який вимагає глибокого аналізу, планування і впровадження конкретних практик та стратегій.

За результатами аналізу визначення поняття «система управління персоналом» різними авторами визначено, що це комплексна структура, яка включає в себе стратегічне та оперативне планування, організаційні процеси, методи та інструменти, спрямовані на ефективне управління людськими ресурсами в організації з метою досягнення її стратегічних цілей та завдань. Система управління персоналом є критичною для успішності організації, оскільки вона впливає на найцінніший ресурс – працюючих людей.

Управління персоналом визнається однією з найбільш важливих сфер життя будь-якого промислового підприємства, здатне багаторазово підвищити її ефективність. Одним із важливих напрямів дослідження з управління персоналом на промисловому підприємстві є уточнення функцій та завдань управління. Для визначення сутності системи управління персоналом розглянемо чинники, які впливають на неї:

1. Економічне середовище. Зміни в економіці, включаючи фінансову стабільність, ринкову конкуренцію і цільові витрати, можуть впливати на бюджети і ресурси для управління персоналом.

2. Законодавство і регулювання. Нормативи і правила, пов'язані з трудовими відносинами, гарантіями працівників та безпекою на роботі, можуть вимагати від організації виконання певних вимог.

3. Соціокультурні та демографічні змін. Зміни в культурних стереотипах, поколіннях працівників, різноманітність робочої сили та інші соціокультурні аспекти, що впливають на вимоги та очікування працівників.

4. Технологічний розвиток. Використання новітніх технологій може покращити процеси управління персоналом та комунікацію з працівниками [5; 7].

5. Конкурентний тиск. Конкуренція на ринку праці може впливати на здатність організації привертати і утримувати талановитих працівників.

Таким чином, сутність системи управління персоналом полягає в тому, щоб враховувати ці чинники і розвивати стратегії та практики, які допомагають організації вирішувати їхні завдання в ефективний спосіб, забезпечуючи успішність і конкурентоспроможність на ринку.

Ці різні стратегії розвитку системи управління персоналом можуть вибиратися відповідно до потреб та цілей організації, а також враховувати зовнішні фактори, такі як галузеві особливості та економічне середовище. Організації можуть комбінувати різні стратегії або адаптувати їх у відповідності до конкретних умов і завдань. Поняття управління персоналом передбачає не командування людьми, а створення умов для ефективного використання людських ресурсів та кожного працівника окремо. Система управління персоналом промислового підприємства має свою структуру та змінюється під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників (рис. 1) [6].

Формування системи управління персоналом на промисловому підприємстві є дуже важливим, тому що керівнику промислового підприємства і керівникам підрозділів потрібно правильно проводити систему оцінки персоналу, правильно ставити цілі. Досягнення продуктивної взаємодії працівників у процесі трудової діяльності можливе лише при використанні ефективної системи управління персоналом.

Процес формування та розвитку системи управління персоналу промислового підприємства має бути системним та стратегічно-орієнтованим. Цього можна досягти на основі врахування як внутрішніх організаційно-економічних чинників, так і зовнішніх, які пов'язані з ринковою кон'юнктурою. Організаційно-економічні чинники взаємодіють і визначають ефективність системи управління персоналом в організації. Належне управління і уважний аналіз цих чинників допоможуть покращити використання персоналу та досягнення стратегічних цілей.



Рисунок 1 – Система управління персоналом промислового підприємства

Створення ефективної системи управління персоналом є невід'ємною умовою успішного управління трудовими ресурсами організації, що у свою чергу забезпечує ефективну економічну діяльність промислового підприємства.

Список використаних джерел

1. Дяків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. Серія: Економіка і управління підприємствами. Вип. 1. 2020. С. 113–125.
2. Дуляба Н.І., Озарчук К.С. Особливості формування системи управління персоналом підприємств у сучасних умовах. *Інфраструктура ринку*. Серія: Економіка та управління підприємствами. Вип. 39. 2020. С.165-170
3. Leszczynski V. Methodical approaches to human resources management in innovative enterprises. *Ways to Improve Construction Efficiency*, 2020. №46. С. 209 -216.
4. Anderson D., Anderson L. Beyond change management: advanced strategies for today's transformational leaders. San Francisco: Pfeiffer, 2001. 272 p.
5. Reiss M. Change Management: A Balanced and Blended Approach. Berlin: Books on Demand GmbH, 2012. 356 p.
6. Балабанова Л., Стельмашенко О. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки. Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. № 20/6.
7. Квитка А. Особливості відтворення людського капіталу у трансформаційній економіці. *Бізнесінформ*. №11. 2009. С. 127-129.