

УДК 331.1:061

Долга Г.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та туризму
Чернівецького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

АНОТАЦІЯ

У статті досліджено теоретико-методичні положення щодо кадрового забезпечення якості системи управління підприємством. Розглянуто теоретичні основи використання функціонального підходу до здійснення кадрового забезпечення якості системи управління підприємством. Обґрунтовано теоретичні засади системної методології кадрового забезпечення якості системи управління підприємством, запропоновано практичні рекомендації щодо її вдосконалення в умовах розбудови соціально орієнтованої економіки України.

Ключові слова: кадри, якість, управління, система, персонал, кадрове забезпечення.

АННОТАЦИЯ

В статье исследованы теоретико-методические положения касательно кадрового обеспечения качества системы управления предприятием. Рассмотрены теоретические основы использования функционального подхода к осуществлению кадрового обеспечения качества системы управления предприятием. Обоснованы теоретические основы системной методологии кадрового обеспечения качества системы управления предприятием, предложены практические рекомендации по ее совершенствованию в условиях развития социально ориентированной экономики Украины.

Ключевые слова: кадры, качество, управление, система, персонал, кадровое обеспечение.

ANNOTATION

The article deals with theoretical and methodological provisions concerning staffing of the quality of the enterprise management system. The theoretical bases of the use of a functional approach in the process of personnel quality assurance of the enterprise management system are considered. The theoretical principles of the systematic methodology of personnel quality assurance of the enterprise management system are substantiated and practical recommendations for its improvement in conditions of development of the socially oriented economy of Ukraine are offered.

Key words: frames, quality, management, system, personnel, staffing.

Постановка проблеми. Сьогодні соціально-економічний розвиток країни потребує нових методологічних підходів до вирішення проблеми більш повного використання людського фактору. Водночас перехід підприємств на ринковий шлях господарювання обумовлює необхідність розроблення адекватного механізму управління, який би не тільки передбачав можливість швидкої адаптації сучасних підприємств до мінливого середовища, але й сприяв розв'язанню проблем соціального захисту, зміцненню соціальних гарантій, безпеки праці та її охорони тощо.

Серед причин розвитку проблемної ситуації, пов'язаної з різким падінням результативності управління як на державному, регіональному рівнях, так і на рівні підприємства, превалюють ті, що значною мірою обумовлені низьким

рівнем якості вітчизняних систем управління, а саме невідповідністю функціонально-структурної організації підприємства встановленим цільовим орієнтирам, відсутністю взаємозв'язку стратегічних та оперативних планів, недосконалою організацією управлінської роботи, низьким рівнем якості роботи керівного складу підприємств. Водночас конкурентні умови докорінно змінили не тільки умови діяльності підприємств, але й суттєво підвищили ступінь труднощів, цілей та задач, що стоять перед персоналом, а також умов трудової діяльності. Висунуті ринком до персоналу сучасних підприємств, постійно ростуть стосовно освіти, кваліфікації, професійних навичок, освоєння нових методів та технологій роботи. Тому в сучасних умовах особливо актуальним є пошук напрямів вдосконалення кадрового забезпечення якості системи управління підприємством.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З урахуванням сучасних тенденцій в економіці особливого значення набувають питання підвищення якості систем управління на рівні підприємств, оскільки сучасний етап реформування суспільно-економічних відносин спрямований саме на створення середовища здорової конкуренції, зміцнення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Це підтверджується результатами фундаментальних системних досліджень щодо управління економічним розвитком підприємств, які висвітлюються у працях вітчизняних вчених, а саме в роботах В. Гейця, В. Герасимчука, В. Голікова, Ю. Дайновського, В. Кардаша, А. Колота, В. Крамаренко, А. Кудряшова, О. Кузьміна, І. Лукінова, А. Павленка, Л. Піддубної, В. Подсолонка, Н. Чумаченка. Проблеми підвищення якості систем управління досліджуються в роботах В. Андрієнко, С. Безверхого, Д. Богині, М. Долішного, Л. Лимонової, Г. Одинцової, І. Пащенко, Я. Плоткіна, Р. Сіліна, О. Чернеги. Існують численні розробки іноземних вчених щодо забезпечення якості системи управління підприємством шляхом удосконалення системи управління персоналом, а саме праці Р. Акбердіна, Л. Бляхмана, Б. Генкіна, Дж. Гібсона, Дж. Іванцевича, А. Кібанова, І. Корогодіна, В. Королькова, Б. Мільнера, Г. Попова.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте в наукових доробках висвітлюються здебільшого питання забезпечення якості роботи персоналу як передумови

підвищення якості продукції, що свідчить про відсутність єдиної методології розв'язання проблеми підвищення якості системи управління підприємством як підґрунтя забезпечення високих показників результативності управління. Недостатня увага приділяється вивченню функціонального аспекту кадрового забезпечення якості системи управління підприємством крізь призму вдосконалення взаємодії керуючої та керованої систем. За таких умов нагальним є питання підвищення якості системи управління підприємством у контексті забезпечення відповідності взаємодії керуючої та керованої систем встановленим цільовим орієнтирам підприємств. Це уможлиблюється за рахунок удосконалення відносин управління на основі підвищення якості реалізації функцій управління керівним складом підприємства. З урахуванням цього підвищення якості системи управління підприємством на основі вдосконалення функціональної взаємодії управлінського персоналу стає імперативом сьогодення. Необхідність та актуальність вирішення проблем, пов'язаних з розробкою теоретико-методологічних та методико-практичних підходів до підвищення якості системи управління підприємством на основі забезпечення якості реалізації управлінським персоналом функцій управління, визначили тему дослідження.

Формування цілей статті (**постановка завдання**). Метою дослідження є обґрунтування теоретичних засад системної методології кадрового забезпечення якості системи управління підприємством і розробка практичних рекомендацій щодо її вдосконалення за умов розбудови соціально орієнтованої економіки України. Поставлена мета обумовлює необхідність розв'язання таких завдань:

- розглянути сутність кадрового забезпечення підприємства;
- здійснити критичний аналіз фундаментальних положень теорії побудови систем управління в контексті концепції сталого розвитку економіки України;
- дослідити концептуальні засади підвищення якості системи управління підприємством в умовах невідповідності результативності управління динамічним змінам зовнішнього середовища;
- поглибити теоретичні основи використання економічного підходу до кадрового забезпечення якості системи управління підприємством;
- проаналізувати методологічні засади розподілу функцій управління в процесі управлінської діяльності керівників різних рівнів управління;
- запропонувати заходи щодо формування ефективної системи функціональної взаємодії управлінського персоналу та шляхи підвищення якості системи управління підприємством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нині одним з головних критеріїв для розвитку підприємства є кадрове забезпечення. Високий рівень компанії залежить від відповідної кваліфікації її персоналу, його мотивації, команд-

ної роботи, дисципліни, здатності та бажання до навчання. За умови правильного забезпечення кадрами компанія може досягнути вершин, але неправильний вибір працівників може негативно позначитися на результатах діяльності підприємства, а іноді воно навіть змушене буде припинити роботу.

Сутність організації кадрового забезпечення системи управління підприємством полягає в тому, що люди розглядаються як надбання компанії. Отже, від кваліфікації рішень у системі підбору, розстановки, пересування, навчання та заохочення працівників значною мірою залежать результати діяльності будь-якої організації. Тому слід насамперед визначити сутність економічної категорії «кадри». Кадри – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності. Термін «кадри» в зарубіжних і вітчизняних джерелах часто ототожнюється лише з частиною працюючих, а саме спеціалістами або робітниками високої кваліфікації та стажем роботи на конкретному підприємстві [1, с. 105]. Персонал підприємства – це його головний ресурс, від ефективності використання якого значною мірою залежать результати діяльності підприємства та його конкурентоспроможність. Працівники приводять до руху матеріально-речові елементи виробництва, створюють продукт, вартість та додатковий продукт у формі прибутку [1, с. 106].

Кадрове забезпечення – це комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання та встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою як у самій компанії для подальшого просування кар'єрними сходами, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних працівників. Метою кадрового забезпечення є досягнення залучення до роботи на усіх вільних економічних робочих місцях у країні працівників, здатних виконувати свої посадові обов'язки на рівні, що відповідає очікуванням роботодавців, тобто недопущення тимчасової чи тривалої нестачі кадрів в організаціях/підприємствах [2, с. 9].

Основними складовими кадрового забезпечення є такі, як інтелектуальна, кваліфікаційна, професійна, кадрова, технологічна та організаційна. Організаційна складова кадрового забезпечення підприємства включає високий рівень організації та культури праці, знаходить своє вираження в чіткості, ритмічності, погодженості трудових зусиль та високого ступеня задоволеності робітників своєю працею. Організаційна складова кадрового забезпечення в багатьох факторах визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи загалом та кожного працівника зокрема, що пов'язано з ефективним використанням кадрового потенціалу [3, с. 71].

Система кадрового забезпечення якості системи управління підприємством є комплексом

цілей, задач та основних напрямів діяльності, а також різних методів та відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці та якості роботи. Як відомо, управління – це цілеспрямований вплив суб'єкта управління на колектив або окремих працюючих задля досягнення певної мети, який здійснюється за допомогою різних методів. За допомогою правильного вибору методу управління забезпечується чітка організація процесу управління та всієї виробничо-економічної діяльності.

Наука й практика розробили інструментарій побудови кадрового забезпечення якості системи управління підприємством, що включає такі методи (табл. 1).

Найбільший ефект і якість системи управління персоналом досягається, коли застосовується система методів в комплексі. Запропонована система методів дає змогу побачити об'єкт з усіх боків, що дає змогу уникнути прорахунків. Щодо конкретних методів оцінки ефективності кадрового забезпечення якості системи управління підприємством, то пропонувані методи і ті, що використовуються на практиці, можна розділити на такі групи: кількісні, якісні (описові) та комбіновані (проміжні).

Перш за все ефективність кадрового забезпечення якості системи управління підприємством повинна визначатися її внеском в досягнення організаційних цілей. Управління підприємством є ефективним настільки, наскільки успішно персонал підприємства використовує свій потенціал для реалізації цілей, що стоять перед ним. Так, справжнім критерієм її оцінки служить кінцевий результат праці всього колективу, в якому органічно сполучені результати праці і керівника, і виконавців [4, с. 70].

Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Інвестиції в персонал відіграють важливу роль у розробленні виробничих та соціальних по-

казників діяльності підприємства. Питома вага витрат підприємств на персонал у собівартості продукції та послуг має виражену тенденцію до зростання. Цю тенденцію обумовлюють такі фактори:

- зміни законодавства у сфері трудового права, загальнообов'язкового державного соціального страхування, законодавства про зайнятість населення обумовлюють появу нових тарифів на соціальне страхування;

- реформування оплати праці спрямоване на підвищення рівня номінальної та реальної заробітної плати;

- впровадження нової техніки і технологій, які висувають більш високі вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників, збільшують витрати на розвиток персоналу.

У зв'язку з цим великого значення набувають економічні аспекти розвитку персоналу організації, заходи щодо забезпечення більш раціонального використання коштів роботодавця на зазначені цілі. Економічні аспекти розвитку персоналу також безпосередньо пов'язані з підвищенням ефективності інвестування працівником у свій розвиток [5, с. 70].

Здійснення діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною і на зарубіжних ринках, залежать не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на ринки, але й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом.

Впровадження інновацій у діяльність підприємств, розвиток ринкових відносин обумовлюють зміну змісту і характеру роботи працівників, а також зміни в професійно-кваліфікаційному складі персоналу.

Науково-технічний прогрес обумовлює ліквідацію вузької спеціалізації багатьох професій, потребує збільшення кількості працівників ви-

Таблиця 1

Класифікація методів аналізу кадрового забезпечення якості системи управління підприємством

Методи	Прийоми
Методи обстеження (збір даних)	Самообстеження; бесіда; активне спостереження робочого дня; моментне спостереження; анкетування; вивчення документів; функціонально-вартісний аналіз.
Методи аналізу	Системний аналіз; економічний аналіз; декомпозиція; метод порівнянь; моделювання; метод головних компонент; кореляційний і регресійний аналізи; дослідний та матричний аналізи.
Методи формування	Метод аналогій; експертно-аналітичний метод; структуризація цілей; дослідний метод; метод творчих нарад; метод колективного блокноту; морфологічний аналіз.
Методи обґрунтування	Аналогій; порівняння; нормативний метод; експертно-аналітичний; моделювання фактичного та бажаного стану досліджуваного об'єкта; розрахунок кількісних та якісних показників оцінки економічної ефективності запропонованих варіантів.
Методи впровадження	Навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників апарата управління; матеріальне й моральне стимулювання нововведень; притягнення громадських організацій.

Джерело: сформовано автором

щої кваліфікації. Водночас в сучасних умовах зростає роль спеціальних знань та умінь, зменшується питома вага операцій, що вимагають важкої фізичної та некваліфікованої праці, підвищується значення творчого підходу до роботи, креативності, самостійності в прийнятті рішень, ініціативності тощо [6, с. 153].

В умовах сучасного етапу науково-технічної революції чітко простежується тенденція до швидкого старіння знань і досвіду персоналу, що виражається у відставанні індивідуальних знань і досвіду від сучасних вимог до посади та професії.

Так, служби управління персоналом у підприємствах мають, як правило, низький організаційний статус і розглядаються як допоміжний, обслуговуючий підрозділ з вузьким спектром виконуваних функцій. При цьому недостатньо високим є рівень компетентності, а також організаційно-правової та соціально-психологічної культури працівників кадрових служб. Як у менеджерів з персоналу, так і у лінійних менеджерів здебільшого відсутні вміння щодо організації роботи на кінцеві фінансово-господарські показники за допомогою кадрових заходів. Ця проблема обумовлена не тільки низьким рівнем професійної та соціальної компетентності менеджерів з персоналу. Вона є наслідком нерозуміння керівниками підприємств місця та ролі кадрових служб у вирішенні загальних задач, досягненні цілей підприємства.

Це обумовлює неповне, недостатньо дієве здійснення (іноді невиконання) таких важливих функцій (процедур) управління персоналом, як планування якісного і кількісного складу працівників, інформаційне забезпечення системи управління персоналом, соціально-психологічна діагностика людських ресурсів, аналіз і регулювання взаємовідносин у колективі, управління виробничими і соціальними конфліктами, формування стабільного трудового колективу, планування ділової кар'єри працівників, професійна і соціально-психологічна адаптація нових працівників, аналіз і оцінка кадрового потенціалу, формування кадрового резерву, а також маркетинг персоналу [7, с. 35].

Нині у багатьох підприємствах відсутнє положення про кадрову службу, не відпрацьовані кадрові технології, низький рівень координації діяльності кадрової служби з іншими структурними підрозділами підприємства. У практику кадрових служб повільно впроваджуються наукові методи набору, оцінки, розміщення і навчання кадрів, що знижує як економічну, так і соціальну ефективність управління персоналом.

Ще одним недоліком є те, що більшість підприємств ігнорує впровадження інтелектуальних систем управління персоналом нового покоління, які дають змогу не тільки автоматизувати всі базові HRM-функції, але й допомагають оптимізувати бізнес-процеси організації щодо ефективного управління персоналом. Зазначені проблеми потребують першочергового

вирішення, оскільки належно організована система управління персоналом є чинником підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації стратегії його розвитку [8, с. 98].

Для організації кадрового забезпечення необхідно застосовувати різні методи, стратегії, забезпечувати умови праці, надавати необхідну інформацію, підбирати персонал, підвищувати кваліфікацію працівника, постійно аналізувати стан кадрового забезпечення. Правильне кадрове забезпечення веде до розвитку підприємства. Оскільки розвитком є процес переходу від старого до більш досконалого стану, що веде до появи нової якості та зміни системи, можна сказати, що за правильного кадрового забезпечення ми отримуємо нову якість та зміну малоефективної системи. Для цього застосовують переважно методи екстраполяції, експертних оцінок, Делфі, комп'ютерні моделі, балансовий, нормативний, математично-статистичний, номенклатурний (на основі насиченості) та Розенкранца (на основі управлінських норм). За допомогою методів та принципів організація полегшує для себе умови праці, оскільки має чіткий план дій і розуміння, що їй очікувати в майбутньому. Це дає змогу економити час та кошти [9, с. 115].

Підвищення якості системи кадрового забезпечення, звісно, здебільшого залежить від підприємства. Але існує низка заходів, за допомогою яких держава також може взяти участь в розробленні ефективної системи кадрового забезпечення підприємства. Для цього слід вжити таких заходів зі стабілізації та нормального функціонування ринку робочої сили:

1) розвиток гнучкого ринку робочої сили, який необхідно спрямувати на роботу центрів зайнятості та вдосконалення системи підвищення кваліфікації робочої сили;

2) сприяння підвищенню економічної активності населення шляхом удосконалення інфраструктури національного ринку праці;

3) захист національних інтересів України шляхом розроблення політики регулювання міграції щодо експорту та імпорту праці;

4) забезпечення гнучкості оплати праці на підприємстві з метою доцільного застосування стратегічного підходу, що полягає в розробленні стратегії формування системи оплати праці, тобто напряму дій, спрямованих на забезпечення підприємства персоналом, його збереження та мотивування відповідно до стратегічних завдань і ресурсних можливостей підприємства;

5) формування ефективної системи оплати праці, необхідність застосування зарубіжного досвіду з урахуванням особливостей українського ринку праці.

В умовах ринкової економіки необхідним елементом управління персоналом виступає гнучка система управління персоналом на підприємстві, яка повинна бути сприятливою до змін зовнішнього та внутрішнього середовища.

Це дасть змогу підприємству сформувати висококваліфікований і мотивований трудовий колектив, як наслідок, отримати конкурентні переваги на ринку праці [10].

Отже, серед великої кількості напрямів підвищення ефективності управління кожне підприємство самостійно вибирає свій шлях, який залежить від специфіки діяльності і особливостей вже сформованої системи управління. Керівник неодмінно має усвідомлювати, що найвища ефективність управлінської діяльності буде досягнута, коли застосовуватимуться різноманітні методи в комплексі з огляду на цілі та стратегію розвитку підприємства. Кадрове забезпечення – це його діяльність, спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як підприємства загалом, так і індивідуально кожного працівника.

Висновки. Таким чином, з розвитком та ускладненням виробництва, прискоренням науково-технічного прогресу змінюються вимоги до кадрів. Підвищуються вимоги до загальноосвітньої, економічної, технічної, технологічної підготовки робітників та службовців, рівня їхньої кваліфікації. Виникають питання раціонального використання трудових ресурсів, оптимальної оцінки діяльності кадрів. В сучасних умовах від якості чинної системи управління персоналом більшою мірою залежить ефективність його виробничо-господарської діяльності. Зазначені проблеми потребують першочергового вирішення, оскільки належно організована система управління персоналом є чинником підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації стратегії його розвитку. Подальшого дослідження потребують торговельні підприємства Чернівців з визначенням проблем та недоліків кадрового забезпечення, а також перспектив розвитку.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Балабанова Л., Сардак О. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: ВД «Професіонал», 2006. 512 с.
2. Баранов Д., Садова Н. Сучасні відділи кадрів та можливість їх інтеграції в HR-департаменти. Праця і закон. 2009. № 8. С. 8–11.
3. Бардадим О. Концепція стимулювання креативності персоналу підприємства на основі аналізу його компетенцій. Економіка та держава. 2010. № 9. С. 70–73.
4. Бондаренко О. Значення компетентності персоналу в процесі впровадження системи менеджменту якості. Економіка та держава. 2009. № 4. С. 70–72.
5. Буряк П. Економіка праці й соціально-економічні відносини: навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 440 с.
6. Герасимова С. Методичне та кадрове забезпечення управління інвестиційною діяльністю акціонерних товариств. Актуальні проблеми економіки. 2006. № 12. С. 151–159.
7. Головкова Л. Сутність і завдання управління кадровим потенціалом підприємства. Держава та регіони. 2008. № 5. С. 33–39.
8. Даниленко О. Особливості діагностики системи управління персоналом на стадіях життєвого циклу організації в умовах конкурентного середовища. Актуальні проблеми економіки. 2010. № 8. С. 97–101.
9. Данилюк А. Проблеми оцінки ефективності системи управління персоналом. Вісник ХНУ. 2007. № 3. Т. 1. С. 112–120.
10. Гончарова Л., Вольська О., Букіашвілі В. Сутність механізму кадрового забезпечення економіки та його місце в економічній системі суспільства. 2006. URL: http://donnasa.org/publish_house/journals/esgh/2006/06_goncharova_volskaya_bukiaschvili.pdf.

REFERENCES:

1. Balabanova L., Sardak O. (2006). *Upravlinnia personalom [Personnel Management]*, VD "Profesional", Kyiv, Ukraine.
2. Baranov D., Sadova N. (2009). "Modern personnel departments and the possibility of their integration into HR departments", *Pratsia i zakon*, no. 8, p. 8–11.
3. Bardadym O. (2010). "Concept of stimulating creativity of the personnel of the enterprise on the basis of analysis of its competences", *Ekonomika ta derzhava*, no. 9, p. 70–73.
4. Bondarenko O. (2009). "The Value of Personnel Competence in the Process of Implementation of Quality Management System", *Ekonomika ta derzhava*, no. 4, p. 70–72.
5. Buriak P. (2004). *Ekonomika pratsi y sotsialno-ekonomichni vidnosyny [Labor Economics and Socio-Economic Relations]*, Tsentri navchalnoi literatury, Kyiv, Ukraine.
6. Herasymova S. (2006). "Methodical and staffing management of investment activity of joint-stock companies", *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 12, p. 151–159.
7. Holovkova L. (2008). "The essence and tasks of management of personnel potential of the enterprise", *Derzhava ta rehiony*, no. 5, p. 33–39.
8. Danylenko O. (2010). "Features of the diagnostics of the personnel management system at the stages of the organization's life cycle in a competitive environment", *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 8, p. 97–101.
9. Danyliuk A. (2007). "Problems of the evaluation of the effectiveness of the personnel management system", *Visnyk KhNU*, no. 3, vol.1, p. 112–120.
10. Goncharova L., Volskaya O., Bukiaschvili V. (2006). "The essence of the mechanism of human resources provision of the economy and its place in the economic system of society", available at: http://donnasa.org/publish_house/journals/esgh/2006/06_goncharova_volskaya_bukiaschvili.pdf (Accessed 11 June 2018).

Dolha H.V.
*Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Management and Tourism
Chernivtsi Institute of Trade and Economics
Kyiv National University of Trade and Economics*

STAFFING OF THE QUALITY OF ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

The article deals with theoretical and methodological provisions concerning staffing of the quality of enterprise management system. The concept of staffing is considered: it is a complex of actions aimed at the search, evaluation, and establishment of foreseeable relations with the labour force both within the company itself – for further advancement of career ladders and beyond – for the recruitment of temporary or permanent employees. The theoretical principles of the systematic methodology of personnel quality assurance of the enterprise management system are substantiated, including the following methods: methods of inspection, analysis, formation, substantiation, and implementation. It is proved that line managers and personal managers, as well as the majority of managers, have no ability to organize their work on the basis of financial data with the help of human resource measures. This problem is determined not only by the low level of professional and social competence of HR managers. It is a consequence of the uneasiness of leaders of enterprises of the site and of the many private services in solving the problems of the enterprise, the achievement of objectives of the enterprise. For the organization of staffing, it is necessary to apply different methods, strategies, provide working conditions, provide the necessary information, select staff, improve the qualifications of the employee, constantly analyse the state of staffing. Proper staffing leads to enterprise development. For this purpose, the following methods are mainly used: extrapolation, expert evaluations, Delphi, computer models, balance, normative, mathematical-statistical, nomenclature (on the basis of saturation) and Rosenkranz (based on management norms). It is proved that there are a number of measures, by which the state can take part in the development of an effective system of human resources provision of the enterprise. To do this, measures should be taken to stabilize and properly operate the labour market. Practical recommendations for the formation of an effective system of functional interaction of personnel management and ways to improve the quality of enterprise management system are offered.