

4. Мор, Томас // Філософський енциклопедичний словник / В.І.Шинкарук (голова редколегії) та ін.; Л.В. Озадовська, Н.П. Поліщук (наукові редактори) ; І.О. Покаржевська (художнє оформлення). — Київ: Абрис, 2002, 742 с.

УДК331.108.2

Павленко М.П., магістрант,
Мельник А.О., д.е.н., доцент, завідувач кафедри бізнес-економіки та туризму
Київський національний університет технологій та дизайну

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Менеджмент персоналу підприємства полягає у виконанні цілого комплексу робіт. Насамперед вона полягає в необхідності вибору типу кадрової політики та визначення служб по роботі з персоналом. Наступними етапами в роботі з персоналом є кадрове планування; набір, відбір кадрів; оцінювання і атестація персоналу; управління процесами розвитку; руху, вивільнення, підготовки і перепідготовки персоналу підприємства з метою підвищення ефективного управління ним.

На думку О.А. Гавриша управління персоналом підприємства передбачає формування та розвиток конкурентоздатного кадрового потенціалу у відповідності з його стратегічними цілями розвитку [1, с. 17].

Т.Р. Луцик та С.П. Ігнатенко вважають, що управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу підприємства на розробку концепції, стратегій кадрової політики та методів управління людськими ресурсами [6, с. 190].

Залежно від окреслених цілей діяльності підприємства визначатимуться підходи до організації його формування та використання.

За визначенням О.Є. Кузьміна, цілі – «конкретний кінцевий стан або очікуваний результат діяльності організації (групи)» [4, с. 98]. Вони «охоплюють всі сфери організаційного, виробничо-господарського,

економічного функціонування організації» та можуть бути довготерміновими, середньотерміновими, короткотерміновими.

Економічні цілі являють собою похідні від пріоритетних виробничих принципів збереження конкурентоспроможності організації та отримання максимального прибутку.

Соціальні ж цілі передбачають покращення матеріального і нематеріального стану працівників підприємства.

На ефективність управління персоналом впливають внутрішні та зовнішні чинники (рис. 1).

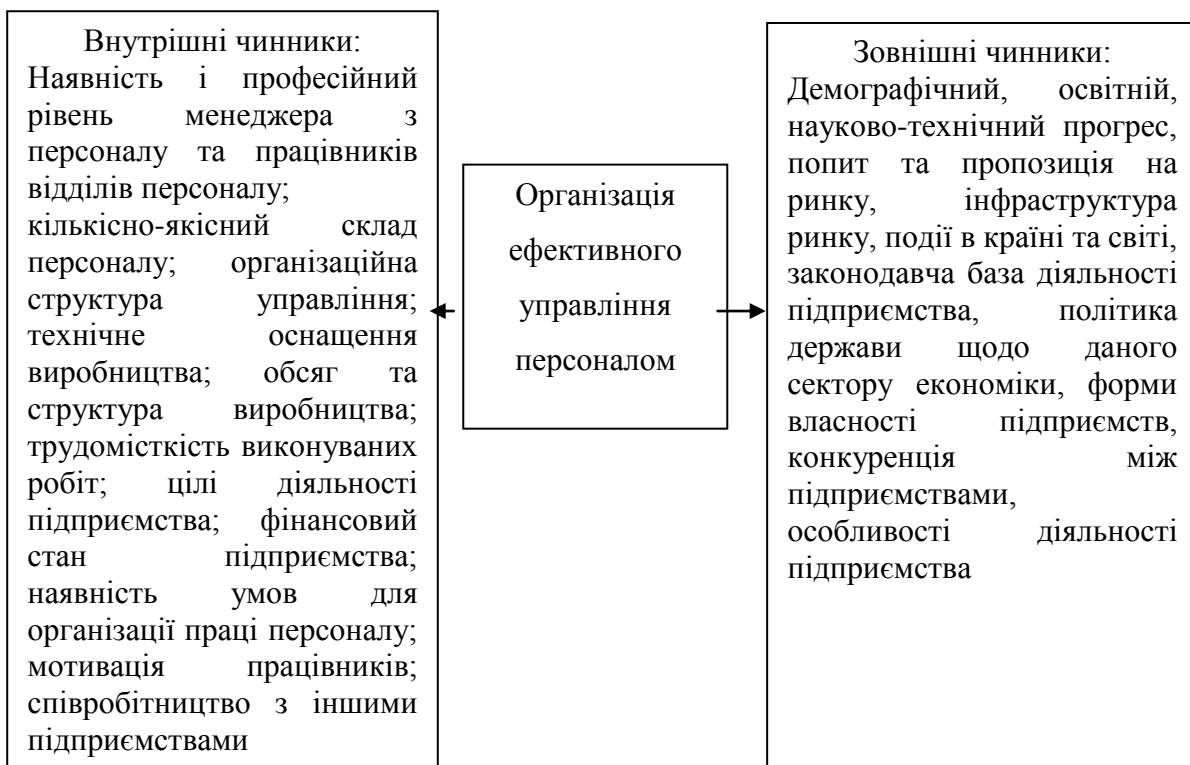


Рис. 1. Організаційно-економічні чинники підвищення ефективності управління персоналом [3, с. 118]

До передумов підвищення ефективності менеджменту персоналу в системі управління підприємством необхідно відносити ефективне застосування інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці; забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення

характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці [5, с. 97].

До сприятливих умов, що допоможуть ефективно організувати працю персоналу, належать забезпечення працівника робочим місцем, що відповідає санітарно-гігієнічним, ергономічним та естетичним нормам, засобами виробництва (предметами й засобами праці), відповідне мотивування. Створення, зміцнення, розвиток мотивації персоналу в організації є першочерговим завданням менеджерів.

Для побудови ефективної системи мотивації праці підприємства необхідно провести такі заходи, як [2, с. 79]:

- аналіз ефективності існуючої системи мотивації та її окремих компонентів;
- визначення завдань, які необхідно вирішити за допомогою системи мотивації;
- розробка окремих компонентів матеріальної системи винагороди (премії, бонуси, соціальний пакет);
- розробка нематеріальних компонентів системи мотивації;
- підготовка внутрішніх локальних нормативних актів, що регламентують систему мотивації;
- впровадження розроблених регламентів в організації.

Врахування впливу розглянутих факторів та орієнтація на критерії ефективності дозволять раціонально і продуктивно використовувати персонал у процесі управлінні підприємством. Тому важливість подальших досліджень у цьому напрямі полягає у вдосконаленні управлінських інструментів щодо забезпечення ефективнішого використання персоналу підприємства.

Література

1. Гавриш О.А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н. В. Технології управління персоналом: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

2. Єлець О. П. Мотивація інноваційної діяльності персоналу. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2016. Вип. 2. С. 78–83.

3. Косолапова Е. В. Новий підхід до оцінки ефективності управління персоналом. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування: зб. наук. праць. 2008. Вип.1 (41). С. 117–124.

4. Кузьмін О. Є., Хілуха О. А., Ліпич Л. Г. Управління інтелектуальним капіталом машинобудівних підприємств: монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2014. 200 с.

5. Лепейко Т. І., Миронова О. М. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід): монографія. Х.: ХНЕУ, 2010. 236 с.

6. Луцик Т. Р., Ігнатенко С. П. Управління персоналом в системі операційного менеджменту. Економіка і регіон. 2012. № 3. С. 189–193.

УДК 336.114

Поліщук В.В., студент, Шацька З.Я., к.е.н., доцент
Київський національний університет технологій та дизайну

ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Загальновідомо, що однією із базових характеристик економіки країни, основою її конкурентоспроможності, безпеки і сталого розвитку є економічний потенціал. У перекладі з латинської, потенціал – це сукупність наявних засобів, можливостей у певній галузі. При конкретизації об'єкта управління, потенціал означає наявність можливостей та здібностей (навиків та вмінь) окремої особи (трудоного колективу), за реалізації яких збільшується ефективність цього об'єкта (підприємства, регіону, країни). Тобто, наявний потенціал поєднує минуле, характеризує теперішнє та орієнтується на майбутнє.