

конкурентоспроможного виробництва тісно пов'язане з працівниками підприємства. Сучасні принципи організації виробництва, оптимальні системи та процедури відіграють надзвичайно важливу роль, однак реалізація усіх можливостей, які закладені в нових методах управління, залежить вже від конкретних працівників та їхніх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми та бути готовим до навчання.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Гавкалова Н.Л. Формування соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу: автореф. дис.: 08.00.04 / Н.Л. Гавкалова. – Харків: Харк. нац. екон. ун-т, 2009. – 36 с.
3. Даниленко О.А. Методичні підходи до оцінювання ефективності управління персоналом організації / О.А. Даниленко // Актуальні проблеми економіки. – 2011. - № 6. – С. 89 – 94.
4. Ковальська Ю.Г. Актуальні аспекти управління персоналом організації в сучасних умовах / Ю.Г. Ковальська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. - № 9. – С. 157 – 161.

УДК 331.108.45

М.І. Дрогомирецька, к.е.н., доцент

Т.В. Головчак, студент

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

**СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Протягом останніх десятиліть досить швидкими темпами відбуваються зміни у зовнішньому середовищі функціонування підприємств, установ і організацій. В умовах жорсткої конкурентної боротьби вказані суб'єкти господарювання змушені адаптуватися до ринкових умов, однак ринок постійно змінюється, висуваючи при цьому нові вимоги до тих чи інших напрямів діяльності підприємства та його основних бізнес-процесів. Наявність розвинутої матеріально-технічної бази вже не гарантує стійкого становища на ринку і перемогу в

конкурентній боротьбі, тому ефективне функціонування будь-якого підприємства визначається, насамперед, рівнем професійного розвитку персоналу.

Як відомо, жодне із завдань управління у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості працівників в його вирішенні. Саме тому процес організації та управління системою розвитку персоналу обумовлює необхідність вивчення факторів мотивації персоналу як головної складової цієї системи [1, с. 104]. Оскільки прагнення людини до підвищення рівня свого добробуту та до самоствердження зумовлює необхідність збільшення її трудового внеску, а отже і збільшення якості та результативності праці, то головною умовою ефективного управління розвитком персоналу є виділення, оцінювання та використання реальної системи мотивів, пов'язаних з існуючими механізмами стимулювання високопродуктивної праці на підприємстві. Відтак, до процесу розвитку персоналу підприємства, окрім загальноприйнятих елементів кадрової політики, необхідно включити підсистему мотивації персоналу.

З огляду на це, організація ефективної системи розвитку персоналу як одна з найважливіших функцій управління має розглядатися саме як системний мотиваційний процес удосконалення знань, умінь та навичок працівників підприємства, що реалізується через сукупність організаційно-економічних заходів, які передбачають адаптацію, професійне навчання, оцінювання та планування трудової кар'єри персоналу [2, с. 11].

Однак, незважаючи на важливість впровадження і функціонування системи розвитку персоналу на кожному підприємстві, не всі суб'єкти господарювання сьогодні підтримують таку кадрову політику. Причинами цієї проблеми виступають: низькі фінансові можливості підприємств та організацій; низький рівень зацікавленості роботодавців у тому, щоб вкладати кошти у навчання і підвищення кваліфікації своїх підлеглих, оскільки існує значний ризик неповернення інвестицій у разі звільнення працівників за власним бажанням; невідповідність мотиваційної моделі окремого працівника, що проявляється в процесі його трудової діяльності, реальній

системі стимулювання розвитку персоналу на підприємстві.

Таким чином, з метою подолання зазначених вище проблем необхідно більш інтенсивно використовувати світовий та вітчизняний досвід підприємств щодо організації процесу розвитку персоналу у напрямі виявлення існуючих чинників стимулювання працівників з метою розвитку їх творчих здібностей та підвищення продуктивності праці. Незважаючи на те, що підготовка кваліфікованих працівників пов'язана зі значними витратами, сучасні керівники мають усвідомлювати, що витрати на розвиток персоналу – це інвестиції, які дозволять суттєво підвищити ефективність діяльності підприємства вже у найближчій перспективі.

Список використаних джерел:

1. Мажник Н.А. Теоретичні основи управління професійним розвитком персоналу підприємства / Н.А. Мажник // Бізнес-Інформ. – 2011. - № 1. – С. 103 – 107.
2. Кондиріна А.Г. Система розвитку персоналу як один з головних факторів успішної діяльності підприємства / А.Г. Кондиріна, І.А. Астахова // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – 2013. - № 1. – С. 9 – 13.

УДК 330.4:215.2

М.І. Дрогомирецька, к.е.н, доцент
С.М. Мазур, М.М. Потапенко, студенти
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ОРГАНІЗАЦІЯ РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ СЕКРЕТАРЯ-РЕФЕРЕНТА

Ніхто й ніщо не зможе заощадити робочий час керівника краще, ніж кваліфікований секретар-референт, який вміє не лише правильно організувати свою роботу, але й миттєво реагувати на будь-які ситуації і до кінця завершувати усі важливі справи.

Значний внесок у дослідження проблеми організації раціонального використання робочого часу було зроблено