

багатослівності. Для цього потрібно використовувати таблиці, графіки, кольорове оформлення матеріалу;

Однозначності - відомості не повинні бути неясними, в їх тлумаченні слід стежити за семантичною, синтаксичною та логічною однозначністю матеріалу;

Порівнянності - відомості повинні наводитися в порівнянних одиницях і ставитися до піддається порівнянні об'єктів як усередині організації, так і поза нею;

Наступності - відомості про кадри, що подаються за різні часові періоди, повинні мати одну методику підрахунків і однакові форми надання;

Актуальності - відомості повинні бути свіжими, оперативними та своєчасними, тобто надаватися без запізнь.

Результати, отримані в результаті анкетування, є основою для кадрового планування, розрахунків потреби в додатковому персоналі, складання планів навчання, організації заміщення вакантних посад та матеріальної мотивації співробітників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Пугачов В.П. Керівництво персоналом організації: підручник. - М.: Аспект Пресс, 2009. – 412 с.
2. Якубенко А. Подготовка кадров в развитых странах / А. Якубенко // Справочник кадровика. – 2011. – № 2 (20).– С. 49–51.

**УДК 658.31:65.011**

М.І. Дрогомирецька, к.е.н., доцент  
А.В. Антоненко, А.М. Симоненко, студенти  
*Полтавський національний технічний університет  
імені Юрія Кондратюка*

## **СУЧАСНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Управління персоналом на сучасних підприємствах засноване на тому, що люди в процесі трудової діяльності розглядаються одночасно і як працівники, які забезпечують реалізацію економічних цілей підприємства, і як особистості, що належать до єдиної організаційної системи. Ефективність

діяльності підприємства, за переконанням українських вчених [1; 2; 3; 4], вирішальним чином залежить від персоналу, його рівня кваліфікації, мотивацій і здатності оперативно вирішувати будь-які проблеми. Тому для ефективного функціонування підприємства необхідно правильно організувати працівників, при цьому постійно контролюючи їхню діяльність, використовуючи різні методи управління персоналом, засновані на наукових законах. Створення ефективної системи управління персоналом – це найважливіший інструмент розвитку сучасного підприємства.

Останнім часом у багатьох країнах світу здійснюється інтенсивний пошук шляхів формування оптимальної системи управління персоналом, яка б відповідала таким основним вимогам, як: висока ефективність, регулярне оновлення і гнучкість [2, с. 15]. Щоб адаптуватися до умов ринку, який розвивається, потрібно здійснювати перехід від традиційної до сучасної концепції управління персоналом, оскільки традиційні системи управління були логічною відповіддю на незмінне зовнішнє середовище, у той час, як нові системи управління персоналом – це відповідь на швидкі зміни та постійне вдосконалення технологій виробництва і динамічний розвиток зовнішнього середовища.

У ході проведення даного дослідження нами було виявлено, що сучасний підхід до організації управління персоналом на підприємстві являє собою збалансоване поєднання людських цінностей, організаційних перетворень і постійної адаптації до змін зовнішнього середовища. Організація управління персоналом потребує цілеспрямованої адаптації до сучасних правил ринкової гри, оскільки це допоможе підприємству розвиватись у сучасних умовах ринку.

Головною метою сучасної системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних і кількісних характеристик працівників задекларованим цілям підприємства [4, с. 159]. Це означає, що управління персоналом, в першу чергу, має здійснюватися через управління його трудовим потенціалом, що оцінюється як за ефективністю реалізації, так і за ефективністю розвитку трудового потенціалу підприємства в цілому.

Як підсумок, вважаємо за доцільне зазначити, що створення

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