

4. Визначення заробітної плати і пільг: розробка структури заробітної плати і пільг із метою залучення, наймання і збереження службовців.

5. Профорієнтація й адаптація: вступ найнятих робітників в організацію і її підрозділи, розвиток у робітників розуміння того, що очікує від нього організація і яка праця в ній одержує заслужену оцінку.

6. Навчання: розробка програм для навчання трудовим навичкам, що вимагаються для ефективного виконання роботи.

7. Оцінка трудової діяльності: розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до робітника.

8. Підвищення, зниження, переведення, звільнення: розробка методів переміщення робітників на посади з більшої або з меншою відповідальністю, розвитку їхнього фахового досвіду шляхом переміщення на інші посади або ділянки роботи, а також процедур припинення договору найму.

9. Підготування керівних кадрів, управління просуванням по службі: розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів [3].

**Список використаних джерел:**

1. Менеджмент [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/>

2. Трудові ресурси підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://readbookz.com/book/107/2552.html>

3. Управління трудовими ресурсами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.br.com.ua/referats/Managment/14593.htm>

**УДК 331.1**

О.В. Христенко, к.е.н., ст. викладач  
А.О. Гольченкова, В.С. Прач, студенти  
*Полтавський національний технічний університет  
імені Юрія Кондратюка*

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА:  
СУЧАСНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ**

Управління персоналом є складним соціально-економічним, інформаційним й організаційно-технологічним явищем,

процесом діяльності, який пов'язаний із зміною якостей об'єкта управління. Управління персоналом має забезпечити ефективну взаємодію людини й організації, вміти застосовувати методи ефективного управління людьми.

Значення людського чинника в організації слід розглядати в кількох аспектах:

1. Кількісний аспект: прямі та непрямі витрати, які охоплюють заробітну плату, кошти на підготовку та маркетинг персоналу, влаштування робочого місця та його постійне вдосконалення тощо.

2. Якісний аспект: пошук людьми постійної роботи, підвищення професійного та культурного рівня найманих працівників, оцінка ними можливостей службового зростання тощо.

3. Стратегічний аспект: турбота керівництва про постійне підвищення кваліфікації працівників, усвідомлення значення людського чинника як елемента конкурентоздатності [1].

Основу концепції управління персоналом організації в даний час становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати та спрямовувати відповідно до завдань, що стоять перед організацією.

Сучасний менеджмент органічно включає в себе управління персоналом як гнучкою і динамічною організаційною системою, здатною швидко реагувати на кон'юнктуру ринку, умови конкуренції, що змінюють зовнішнє і внутрішнє середовище [4].

Нова стратегія персоналу в умовах ринкових відносин:

- відмова від масового використання вузькоспеціалізованих працівників;

- співробітництво компаній з університетами, коледжами, академіями;

- використання системи безперервного навчання й підвищення кваліфікації кадрів всередині підприємства;

- урахування багатьох факторів із складними взаємозв'язками;

- перехід від «наукового» управління до ситуаційного підходу.

Однією з найважливіших функцій управління персоналом у зв'язку зі зростаючою роллю людського фактора в сучасному виробництві стає саме розвиток персоналу, а не просте приведення його до чисельного складу відповідно до наявності робочих місць.

При переході до ринку відбувається повільний відхід від ієрархічного управління, жорсткої системи адміністративного впливу до ринкових відносин, відносин власності, що засновані на економічних методах. Тому необхідним є вироблення принципово нових підходів до встановлення пріоритету цінностей. Головний компонент всередині організації – працівники, а за її межами – споживачі продукції[3]. Необхідно повернути свідомість працюючого до споживача, а не до начальника; до прибутку, а не до марнотратства; до ініціативи, а не до бездумного виконання.

Необхідною передумовою ефективного управління персоналом сучасного підприємства є вміння мислити економічно, ефективно діяти в ринкових умовах, забезпечувати фінансово-економічну підготовку, удосконалювати культуру менеджерської праці, сприяти механізму індивідуальної відповідальності творчої самореалізації особистості, ефективно використовувати матеріальні і моральні стимулювання, управляти ризиками в нестабільному середовищі, сприяти підвищенню управління як соціального організму, в якому персонал розглядається як головне джерело підвищення ефективності виробництва.

Таким чином, ефективне управління персоналом підприємства в сучасних умовах – збільшення доходів організацій, поліпшення життя працівників та зростання економічного розвитку країни в цілому.

#### **Список використаних джерел:**

1. Воронкова В.Г. Кадровий менеджмент: Навч. посіб. — К.: ВД "Професіонал", 2004. — 192 с.
2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
3. Савельєва В.С. Управління персоналом: Навч. посіб. — К.: ВД "Професіонал", 2005. — 336 с.
4. Хміль Ф.Г. Управління персоналом: Підр. для студ. вузів. — К.: Академвидав, 2006. — 488 с.