

кількості матеріалів у виданні на дану тему, зокрема 19 публікацій присвячено власне постаті Р. Шухевича. Інша тема „Сторінки історії УПА” охоплює 13 матеріалів [7, 25-45; 3]. Газета у своїх публікаціях чітко проводила державницьку позицію, публікуючи матеріали про борців за незалежність України.

Тема УПА привертає увагу не одного українця, бо вона як військово формування, утворене в часи бездержавності України не лише як феномен, а як і явище державо-формувальне, національно ідейне, формуватиме світогляд майбутніх поколінь.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Грабовський Сергій. Відзначення 75-річчя УПА. Післямова // День. – 2015. – 15 травня. – Режим доступу: <https://day.kyiv.ua/uk/blog/polityka/vidznachennya-75-richchya-upa-pislyamova>
2. До Національного музею історії України передали нагороди командирів УПА [Електронний документ] // День. – 2018. – 17 серпня. – Режим доступу: <https://day.kyiv.ua/uk/news/170818-do-nacionalnogo-muzeyu-istoriyi-ukrayiny-peredaly-nagorody-komandyriv-upa>
3. Історія „ Дня ”: [Електронний документ]. – (<http://www.day.kiev.ua/105366>).
4. Кононенко І. Яку історію показує українське ТБ?: [Електронний документ] // День. 2007. – 23 жовтня. (<http://www.day.kiev.ua/190201/>).
5. Кононенко І. Міф життєствердний проти мартирологічного: [Електронний документ] // День. 2007. – 26 жовтня. (<http://www.day.kiev.ua/191132>
6. Шаповал Ю. Війна після війни // Українська повстанська армія в боротьбі проти тоталітарний режимів. – Л., 2004. 235 с.
7. У Києві пройшов марш до 76-ї річниці УПА [Електронний документ] // День. – 2018. – 14 жовтня. – Режим доступу: <https://day.kyiv.ua/uk/photo/u-kyievi-proyshov-marsh-do-76-yi-richnyci-upa>

Макойда Богдан Теодозійович, магістрант,
Ляхович Галина Іванівна, д.е.н., доцент,
професор кафедри обліку та фінансів

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ

Система управління персоналом – набір методів і процедур, реалізуючи й удосконалюючи які підприємство забезпечує себе персоналом необхідного рівня і впливає на його поведінку для досягнення цілей підприємства. Основний потенціал підприємства укладено в кадрах. Які б прекрасні технології і сприятливі зовнішні умови не існували, без добре підготовленого персоналу жодне підприємство не зможе досягти своїх цілей.

Будь-яка проблема підприємства – це проблема управління людськими ресурсами. Причому слід враховувати, що персонал – один з найцінніших ресурсів підприємства. Персонал підприємства це не тільки працівники підприємства, але також її майбутні і колишні співробітники.

В сучасних умовах господарювання працівник і роботодавець рівні партнери, які мають свої цілі. Розуміння і зближення цілей роботодавця і

працівника – найкоротший шлях до підвищення ефективності роботи підприємства. Ефективне управління персоналом залежить від етапу життєвого циклу підприємства і етапу кар'єри і життя працівника.

Персонал – це наше все, кожен співробітник на вагу золота. Проте слід враховувати, що незамінних людей не буває, під дверима стоїть черга бажаючих працювати. На ринку кадровий голод. Нормальних працівників практично не можливо знайти, а якщо вони і є, то хочуть шалену зарплату. Люди повинні за копійки і з ентузіазмом працювати для розвитку рідного підприємства, бути вдячні йому за таку можливість. Зроблю своїм людям високі оклади – щоб добре працювали. В той же час співробітникам не можна вірити – кинуть при першій же можливості. Наймом справжніх професіоналів і буду спати спокійно. Простіше все зробити самому - хіба можна щось довірити цим ...

Організаційна поведінка – комплексна дисципліна, яка описувала і вивчає різні елементи, що впливають на поведінку людей на підприємстві. Якщо менеджмент відповідає на питання, що потрібно зробити для досягнення конкретних цілей, то організаційна поведінка чому так сталося. Рівні організаційної поведінки включають: – поведінку співробітника; – поведінку підприємства; – поведінку колективу.

Тенденції організаційної поведінки на сучасному етапі полягають у наступних: довіру і взаємодопомога між керівником і підлеглим. Авторитарний стиль управління відходить у минуле. На сьогодні відносини побудовані на взаємній вигоді і компроміси; зростаюча роль кооперації при здійсненні завдань; баланс між особистим життям кожного співробітника і його роботою.

Таким чином, цілі співробітника і підприємства можуть бути єдині. Завдання кадрової політики полягає у тому, щоб об'єднати, шукати способи поєднання цих цілей. Співробітника мотивує не рівень заробітної плати, а можливості реалізації своїх особистих цілей, за допомогою досягнення цілей підприємства за допомогою здійснення трудової діяльності. Сукупність мотивів співробітника визначає його поведінку на підприємстві. Чим краще працівник розуміє поставлені перед ним цілі і чим більше вони відповідають його внутрішнім прагненням, тим з більшою ймовірністю ці цілі будуть досягнуті.

**Лишиленко Максим Олегович, магістрант,
Козин Лариса Володимирівна, к.е.н.,
доцент кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту**

КЛЮЧОВІ ТЕОРІЇ І СТРАТЕГІЇ ПРИЙНЯТТЯ СПОЖИВЧИХ РІШЕНЬ

Як саме споживачі приймають рішення? Це питання лежить в основі переважної більшості маркетингових досліджень, проведених за останні 60-70 років.

Ще економісти-класики, зокрема Ніколас Бернуллі, Джон фон Нейман і Оскар Моргенштерн, робили спробу розв'язати це питання. Близько 300 років