

проекту, – координатор, який формулює цілі та завдання перед керівниками команд. Керівник команди оперативно реагує на негативний вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на результативність команди, діагностуючи причини їх виникнення, знаходячи компроміси і своєчасно інформуючи про це керівника підприємства, який своєчасно вибудовує нову модель взаємодії з її елементами, тим самим вирівнюючи структуру командної взаємодії.

Таким чином, вважаємо, що однією із складових успішної роботи сучасних підприємств є наявність високоефективного менеджменту та злагоджена командна робота персоналу.

#### **Використані джерела**

1. Концева В. В. Проблеми створення та функціонування управлінської команди на підприємстві // *Інноваційна економіка*. 2008. С. 23-75.
2. Організація командної роботи. URL: [URL:https://pidruchniki.com/10140809/menedzhment/organizatsiya\\_komandnoyi\\_roboti](https://pidruchniki.com/10140809/menedzhment/organizatsiya_komandnoyi_roboti). (дата звернення: 10.03.2020).

#### **Вікторія ЗАВОРОТНА**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом» ТНЕУ

#### **Ярослав БЕРЕСЬКИЙ**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н, доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Андрій КОЦУР

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В РИНКОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Умови ринкової економіки, що склалися в Україні, обумовили необхідність розробки нових підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що головним спектром підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість якої забезпечує персонал. З урахуванням цього положення в сучасних умовах потрібна розгорнута система кадрової роботи, яка спирається не стільки на організаційні методи, скільки на досягнення сучасної управлінської стратегії і проектування методики оцінки персоналу.

Проблематиці управління персоналу на підприємстві як у науковому, так і в практичному аспектах присвячено дослідження багатьох відомих вітчизняних вчених та практиків таких як В. Данюка, М. Плоский, О. Наумова, О. Грішнова, І. Мурсалімова та багато інших. Разом з тим науково-практична робота в напрямку управління персоналом потребує подальших напрацювань вчених, та подолання низки проблем в соціально-трудовому просторі України.

Загалом, виділяють чотири групи факторів, які впливають на управління персоналом на підприємстві [1]:

- стратегія поведінки промислових підприємств в ринкових умовах господарювання;
- ієрархічна структура підприємства, в якій основним засобом впливу є підпорядкованість, адміністративні методи стимулювання і контролю над розподілом матеріальних благ;
- вироблені суспільством, підприємством, трудовим колективом спільні цінності, соціальні норми, стандарти поведінки, які регламентують дії особистості, змушують її вести себе певним чином без видимого примусу;
- система рівноправних відносин, які засновані на купівлі-продажу продукції та послуг, відносинах власності, рівності інтересів продавця і покупця.

Перераховані фактори впливу є досить складними поняттями і на практиці рідко реалізуються окремо один від одного. В залежності від того, якому з них віддається перевага, визначається економічна ситуація та політика управління персоналом на підприємстві.

Зростання конкуренції, удосконалення технологій, боротьба за споживача і якість продукції змушують підприємство по-новому розглядати весь комплекс питань управління. Змінилися і вимоги до працівника. Головним тут є визнання високої соціальної відповідальності, що лежить на всіх співробітниках організації й у першу чергу на керівниках. Людський потенціал, здатність керівника правильно поставити мету й ефективно розпорядитися ресурсами стають головним фактором успіху організації. На перший план висуваються проблеми управління людськими ресурсами організації [1].

Управління персоналом на підприємстві включає ряд взаємозалежних ключових елементів, що разом утворюють цикл менеджменту людських ресурсів (рис. 1).

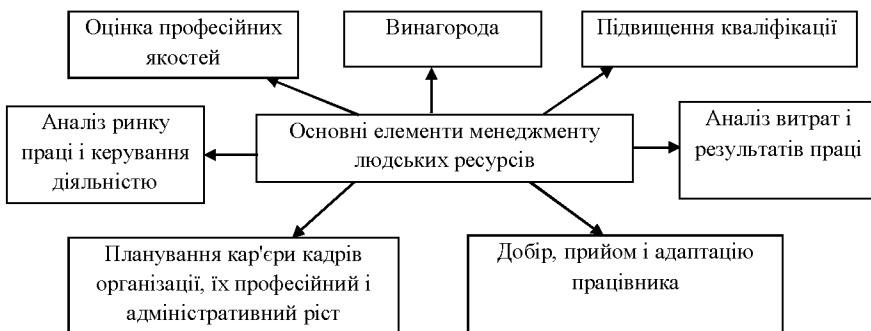


Рис. 1. Основні елементи менеджменту людських ресурсів [2]

У філософії менеджменту людських ресурсів співробітники – це активи організації, людський капітал. Це означає менший контроль над співробітниками, але велику мотивацію і стимуляцію праці.

Оцінка професійної діяльності дається в процесі, при якому менеджери організації проводять регулярні наради зі співробітниками, обговорюючи й оцінюючи їхню попередню професійну діяльність, а також їхні плани і можливості в майбутньому. Цей процес важливий, тому що увага до кожного співробітника в конкретній робочій ситуації дозволяє активізувати персонал, а також допомагає здійснювати кадрове планування. Цей підхід можна використовувати як сам по собі, так і в сполученні з матеріальним стимулюванням. Результатом оцінки роботи співробітника стає або винагорода, або вживання заходів по навчанню і підвищенню кваліфікації. (таблиця 1)

Таблиця 1

**Задачі оцінки професійної діяльності працівників підприємства [3]**

У стратегічному плані	У тактичному плані
Підвищити ефективність організації шляхом оптимального використання наявних людських ресурсів;	Підвищити зацікавленість у праці;
Виявити співробітників, здатних виконувати відповідальну роботу, і дати їм можливість реалізувати свій потенціал;	Слухаючи, вникаючи, обговорюючи домагатися кращого взаєморозуміння між керівником і підлеглим;
Допомагати самовдосконаленню співробітників, звертаючи увагу на їхні потреби, мотиви, дарування, заохочуючи прагнення до професійного росту;	Підвищити задоволення від роботи, з'ясувавши перешкоди і вишукуючи шляхи їхньої ліквідації;
Сприяти підвищенню заробітної плати відповідно до підвищення професійного рівня.	Чітко доводити до відома підлеглих вашу оцінку їхньої діяльності;
	Ставити реалістичні і досяжні цілі на майбутнє;
	Розглядати всі можливі варіанти кадрових перестановок усередині організації.

Усі ці способи засновані на принципі мотивації, підвищенні зацікавленості працівника у своїй праці.

В країнах з ринковою економікою компанії затрачають величезні кошти на навчання і підвищення кваліфікації своїх співробітників.

Необхідність у навчанні і підвищенні кваліфікації визначають виходячи з власних побажань і потреб фірми, наприклад, потреба фірми в майбутніх менеджерах. Великі компанії прагнуть здійснювати програми підготовки менеджерів, сполучаючи навчання з практичним досвідом роботи, щоб молоді професіонали через 5-10 років могли зайняти керівну посаду. Підготовка проводиться по широкому колу предметів, приділяється увага не тільки основним навичкам, але й умінню робити клієнтам якісні послуги, знанню іноземних мов [4].

У різних компаніях та підприємствах є ряд проблем, та способів їх вирішення може бути різний. На основі загального підходу, викладеного вище, у кожній організації повинна бути розроблена своя концепція управління персоналом.

Отже, що методи і форми роботи з персоналом на підприємстві повинні бути спрямовані на досягнення його основної мети. Іншими словами, управління персоналом буде ефективним настільки, наскільки успішно співробітники використовуватимуть свій потенціал для досягнення завдань, які стоять перед підприємством. В ідеалі управління персоналом повністю здійснюється керівниками підрозділів. Однак в реальному житті практично кожне підприємство потребує внутрішньої структури, яка займатиметься виключно цим питанням.

#### **Використані джерела**

1. Данюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці // *Україна : аспекти праці*. 2012. № 6. С. 8-12.
2. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності // *Формування ринкової економіки: зб. наук. праць*. Т 2. *Управління персоналом в організаціях*. К. : КНЕУ, 2005. С.42-50.
3. Мурсалімова Н. Основні принципи формування управлінської команди // *Вісник УАДУ при Президентіві України*. 2011. № 3. С. 61-66.
4. Плоский І. М. Формування та оновлення персоналу // *Вісник УАДУ при Президентіві України*, 2012. № 3. С. 186-194.

#### **Руслан ЗАРІЧНИЙ**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом» ТНЕУ

#### **Ірина ЗАРІЧНА**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Світлана ПРОХОРОВСЬКА

### **СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК СТРАТЕГІЧНОГО ЧИННИКА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Прогресивність економіки країни на сучасному етапі розвитку світу асоціюється з успіхами у розбудові економіки знань, яка передбачає зміни в усіх сферах суспільного життя. Виходячи з того, що суб'єктом продукування знань виступає людина, зазначені зміни мають стосуватися в першу чергу тих сфер, які пов'язані з її життям, працею та розвитком.

Сучасна теорія і практика управління розглядає компетенції персоналу з різних позицій: як економічну, юридичну, історичну, філософську, соціальну категорію, яка обумовлена тим фактом, що компетенція є складним і