

технологій, завершенням формування єдиного ринку, нівелюванням соціальної нерівності, а також використанням екологічних технологій будуть сприяти європейській економіці у виході зі сформованої боргової кризи в групі найбільш проблемних країн.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *The Global Competitiveness Report 2015-2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global\\_Competitiveness\\_Report\\_2015-2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf).*
2. Федулова Л., Андрощук Г. *Особливості розвитку інноваційної політики Європейського Союзу: виклики для України // Проблеми науки. – 2014. – № 7–8. – С. 40–43.*

---

**Федорко Роман Михайлович**, магістр 1 курсу,  
**Козин Лариса Володимирівна**, к.е.н.,  
доцент кафедри міжнародної економіки,  
маркетингу і менеджменту,

### УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СИСТЕМОУТВОРЮЮЧИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ КОМПАНІЇ

В сучасних умовах, коли виклики зовнішнього середовища бізнес-організації стають особливо динамічними, беззаперечною умовою життєдіяльності і забезпечення конкурентоспроможності підприємства є вдосконалення елементів його внутрішнього середовища. При цьому, кожен з них не виникає, не формується і не розвивається самостійно. Це відбувається як шляхом прийняття управлінських рішень менеджерами компанії, так і шляхом реалізації професійної діяльності її персоналом. Тому вдосконалення знань, умінь, навичок працівників - це першочергове завдання в рамках реалізації процесу розвитку компанії.

Роль персоналу в сучасній організації підкреслюється багатьма авторами. Цікавим є порівняння організації з живим організмом: голова - це ціль, тулуб - структура, права рука - персонал, ліва рука - технології, спирається організм на ресурси, а його життєдіяльність забезпечується системою управління як нервовою системою організму [1]. Лі Якокка в своїй праці «Кар'єра менеджера» писав: «Комп'ютер видає тільки те, що в нього ввели. Секрет успіху - не інформація, а люди».

Причинами принципово нового ставлення до працівників в постіндустріальному суспільстві дослідники вважають:

1. Зміна змісту праці, обумовлена появою нових технологій;
2. Зниження можливостей контролю над виконавцями і необхідність в зв'язку з цим розширення самоконтролю;
3. Підвищення вимог до якості у всіх її формах і проявах;
4. Поширення стандартів колективної та командної організації праці;
5. Загальна демократизація соціально-економічного життя суспільства;
6. Зростання вартості робочої сили;
7. Збільшення невизначеності і швидкості зміни економічних процесів;
8. Загострення глобальної конкуренції, яка суттєво підняла планку вимог щодо працівників;
9. Досвід компаній-лідерів, що досягли значних економічних успіхів за рахунок ефективного використання персоналу [2].

Таким чином, значення персоналу і діяльності з управління персоналом компанії в сучасних умовах слід розглядати як центральний фактор отримання прибутку і ефективного господарювання.

У наші дні в світовому господарстві формується нова парадигма сталого економічного зростання, яка заснована на використанні знань і інновацій як найважливіших економічних ресурсів. Інноваційний потенціал персоналу визначається можливостями як окремого працівника, так і всього трудового колективу. Традиційно виділяють кілька груп якостей працівника, які мають інноваційний характер: інноваційна готовність до роботи (інтелектуальний розвиток, спроможність до накопичення знань, професійна компетентність); мотиваційні якості (зрілість мотивів щодо праці, прагнення до самовираження, творчості, до розумного ризику, ініціатива); інноваційне ставлення до праці (орієнтація на високі стандарти якості праці, креативність, сприйняття нововведень); загальнолюдські та особисті якості (відкритість новим ідеям, наявність здорових амбіцій, прагнення до професійного росту, готовність обмінюватися ідеями та досвідом) [3].

Основою багатьох сучасних управлінських є менеджмент інтелектуальних ресурсів, стрижнем яких є людські ресурси. Так, в японській концепції Kaizen наголос робиться на тому, що кожна особа повинна постійно вишукувати можливості для поліпшення своєї діяльності [4]. Систематична, безперервна, здійснювана за участю кожного співробітника діяльність щодо вдосконалення організації охоплює всі без винятку сторони її існування. Очевидно, що здібності однієї людини є обмеженими, тому залучення всього персоналу до вдосконалення організації в системі Kaizen різко збільшує її креативні можливості. Kaizen - це спосіб мислення і теоретична концепція, організаційна система і сукупність практичних прийомів, застосування яких дозволяє організації стрімко покращувати показники своєї діяльності навіть тоді, коли в ній не реалізуються масштабні інноваційні проекти.

Інтеграція сучасних управлінських технологій в систему управління персоналом дозволяє підвищувати ефективність менеджменту компанії за рахунок адаптації перевірених методик до управління співробітниками. Наведене вище обґрунтування ролі персоналу в сучасній бізнес-діяльності, а також сучасні підходи до управління персоналом організації, дозволяють визначити саме цей організаційний елемент як ключовий і такий, що вимагає найбільшої уваги в процесі розробки стратегії розвитку компанії.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Могилёвкин Е.А. Управление карьерой профессионала как карьерный самоменеджмент / Е. Могилевкин // *Персонал-Микс*. – 2005. - №1. – С. 87-92.
2. Веснин В. Р., Грибов В. Д., Мезяков Ю. А. Интеллектуально-информационное предпринимательство в условиях глобализации. / В. Р. Веснин // *Экономические системы*. - 2013. - №5. – С. 27.
3. Лелі Ю. Г. Формування підходу до аналізу та оцінки необхідності впровадження організаційно-управлінських інновацій / Ю. Г. Лелі // *Středoevropský věstník pro vědu a výzkum: Central European Journal for Science and Research*. – 2015. - № 3(16). - С. 96-98.
4. Имаи М. Кайдзен: Ключ к успеху японских компаний / М. Имаи; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблшер, 2013. – 274 с.