

конкурентних позицій в ринковому середовищі. При цьому, рівень ефективності фінансової стратегії залежить від оцінки впливу факторів у процесі її реалізації та компетентності фахівців щодо застосування антикризових заходів в процесі виникнення кризових ситуацій.

Використані джерела:

1. Волощук Л.О. Фінансова стратегія в управлінні розвитком та економічною безпекою підприємств. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2017. №1(1). С. 23-30.

2. Радущий М. Стратегія розвитку охорони здоров'я до 2030 р.: очікування та пріоритети. *Аптека*. 19 січня 2022 р. URL: <https://www.apteka.ua/article/625280>

Ніколюк Юрій

Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Коцур А.С.)

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

В сучасних умовах ринкової економіки середрізноманітності проблем, зв'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств та організацій, однією із головних є проблема управління персоналом. В найближчому майбутньому найкращого розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними. Зараз весь світ працює над проблемою удосконалення системи управління персоналом на підприємствах різних форм власності. Управління персоналом (менеджмент персоналу) — діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальних (особистих).

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування особливостей сучасного управління персоналом у системі менеджменту на сучасному етапі розвитку. Порушену наукову проблематику досліджували такі відомі вчені, як Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макґрегор, В. Оучі, В. І. Крамаренко, Г. В. Щокінтаінші.

Персонал підприємства є ключовим фактором розвитку, тому коли підприємство проявляє турботу про своїх працівників, ці результати обов'язково позначаються на його діяльності [1]. Ось чому персоналом треба управляти на основі найважливіших аспектів теорії і практики менеджменту.

Основними завданнями кожного підприємства, незалежно від форм власності, типу підпорядкування, розміру тощо, повинно бути забезпечення ефективної системи управління персоналом. Виходячи на вітчизняний та світовий товарний ринки керівники підприємств зіткнулися з непристосованістю досвіду роботи з кадрами при плановій економіці до нових умов господарювання. Незважаючи на такі позитивні аспекти, як гарантованість зайнятості, соціальний захист працівників, в радянській системі кадрового менеджменту були такі негативні аспекти як: відсутність системи добору працівників (бо існував централізований розподіл випускників навчальних закладів); прийняття на керівні посади партійною ознакою; відсутність системи мотивації і стимулювання ефективної роботи [4].

Кожне підприємство рано чи пізно приходять до висновку, що персонал — це головний ресурс. У сучасному конкурентному середовищі складно чимось кардинально відрізнятись від конкурента: усі ресурси майже однаково доступні на ринку. Тому кілька років тому почала дуже активно розвиватися тенденція вкладання коштів у розвиток персоналу.

Для більш чіткої організації системи управління персоналом на підприємстві розробляють концепцію управління персоналом, що деталізує напрямки кадрової політики, які прийняті в стратегічному плані розвитку підприємства. Мета концепції управління персоналом - створення системи, що ґрунтується, в основному, не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства в досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, одержанні найвищих економічних результатів діяльності підприємства.

Основу концепції управління персоналом підприємства в даний час складає зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідності із завданнями, що стоять перед підприємством [1]. Система управління персоналом, яка склалась на провідних вітчизняних підприємствах під впливом запровадження прогресивних зарубіжних технологій управління персоналом та набуття

Отже, успіх управління персоналом визначається двома основними чинниками: здатністю підприємства чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для досягнення його стратегії, і можливістю застосовувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку. Обидва завдання однаково важливі й складні, особливо в умовах ринкової трансформації економіки.

Використані джерела:

1. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах. *Персонал*. 2018. № 3. С. 34–41.
2. Менеджмент : навч. посіб. / [Михайлов С. І., Барановська Т. І., Степасюк О. С. і ін.]; під ред. С. І. Михайлова. Вінниця: НОВА КНИГА. 2020. 416 с.
3. Економіка підприємства: Навчальний посібник / заред. Шегди А.В. К.: Знання, 2016. с. 345.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник. М.: Инфра М, 2019. 638 с.

Овчарук Віктор

Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Дяків О., П.)

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ: СУТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Єдиного підходу до визначення поняття «соціальні інновації». В огляді для Європейської комісії та проекту WILCO (“Welfare Innovations at the Local Level in Favour of Cohesion”, 2010–2014), С. Дженсон і П. Харрісон назвали соціальні інновації «квазі-концепцією», «гібридом, який використовує емпіричний аналіз і, таким чином, отримує користь від легітимізації наукового методу, але водночас характеризується невизначеною якістю, що робить його адаптованим до різноманітних ситуацій і достатньо гнучким, щоб слідкувати за поворотами політики, що інколи стає необхідним у повсякденній політиці» [1].

Термін «соціальні інновації» останні роки широко використовується у міжнародних та національних політичних колах. На даний час у США створено кілька офісів соціальних інновацій. ЄС використовує цей термін для фінансування кількох ініціатив.

Хоча як академічне поняття соціальні інновації є не достатньо широким, все ж існує значна кількість його тлумачень. Дехто просто стверджує, що це новий підхід до певного виду проблеми. Стенфордський центр соціальних інновацій, наприклад, описує це як «процес винаходу, забезпечення підтримки та впровадження нових рішень для соціальних потреб» [2]. Це зручне гнучке тлумачення, але можна стверджувати, що, згідно з цим визначенням, багато