

створити плутанину при виробленні конкурентної стратегії. Тому важливо розрізняти фактори конкурентоспроможності товару та підприємства. При цьому рівень конкурентоспроможності товару впливає на рівень конкурентоспроможності організації, але не всі фактори конкурентоспроможності організації пов'язані безпосередньо з товаром.

Юлія ПАНЬКІВ

Тернопільський національний економічний університет, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Управління персоналом в умовах розвитку сучасного підприємства полягає у тому, що всі працівники, крім того що вони реалізують економічні цілі підприємства, вони – особистості, які належать до одного колективу та мають спільні думки, ідеї. Якщо підприємство буде мати персонал, який працюватиме на успіх та фахово вирішуватиме завдання діяльності і розвитку, володітиме необхідними знання, то це значно розширить можливості забезпечення його ефективного функціонування. Успіх системи управління персоналом залежить від компетентності, дисципліни та мотивації працівників. Основна увага в процесі управління підприємством повинна приділятися формуванню та використанню людського потенціалу, його розвитку на основі мотивації та безперервного навчання.

Таким чином, управління персоналом є складовою управління організацією, але в наукових роботах недостатньо розкрито особливості формування ефективних методів управління персоналом організації в умовах динамічного середовища її функціонування. Управління персоналом – це комплексний, цілеспрямований вплив на колектив з метою забезпечення оптимальних умов для досягнення мети підприємства. В сучасних умовах системи управління персоналом вирішують такі основні питання: формування персоналу; оцінка працівників; планування ділової кар'єри, професійно - кваліфікаційне і посадове зростання працівників; підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка персоналу; розробка ефективних систем трудової мотивації [1]. Отже, щоб удосконалити систему управління потрібно багато працювати, а саме над своїми ідеями, цілями та розвитком підприємства. Це складний шлях до успіху. Потрібно вміти створити таку систему управління персоналом, щоб працівники отримували задоволення від роботи. Тоді кадрова політика буде сильною та ефективною. Саме керівник допомагає персоналу розвивати свої вміння

та знання. Звісно, що мають бути проведені різні наради, збори, бо саме там працівники обмінюються ідеями та своїми думками. Також у системі управління персоналом бувають різні проблеми, непорозуміння, які потрібно вміти вирішувати. Удосконалення відбувається через певні етапи, які потрібно пройти підприємству. Персонал повинен бути обізнаний та цікавитись новими інноваціями. Завдання кожного підприємства ефективно його розвивати.

Потрібно відзначити, що сучасна кадрова політика повинна бути прогресивною та комфортною. По-перше, головне завдання кожного підприємства полягає у забезпеченні і наданні робочого місця. По-друге, розвивати свої підприємства на міжнародному рівні, щоб працівники відвідували різні тренінги та семінари, щоб збагачувати свої знання та створювати нові ідеї. Слід зауважити, що удосконалення управління персоналом має відбуватись постійно, у відповідності до нових умов і вимог. Принципи, що характеризують вимоги до формування системи управління персоналом, такі: обумовленість функцій управління персоналом цілям виробництва, первинність функцій управління, оптимальне співвідношення управлінських орієнтацій, потенційні імітації, економічність, прогресивність, перспективність, комплексність, оперативність, оптимальність, простота, науковість, ієрархічність, автономність, погодженість, стійкість, багатоаспектність, прозорість, комфортність [2]. Такі принципи допомагають формуванню системи управління персоналом, а щоб удосконалити потрібно прикладати багато зусиль. Адже це не тільки праця самих працівників підприємства, а це ще робота керівників, бо саме вони мають створити такі умови, щоб люди, які у них працюють розвивали свої знання і удосконалювались. Всі функції управління персоналом на підприємстві повинні бути тісно взаємопов'язані і в сукупності становити єдиний процес управління трудовими ресурсами, метою якого є більш ефективна, інноваційно-орієнтована трудова діяльність персоналу. При цьому основою розвитку управління трудовими ресурсами на підприємстві, є цілеспрямована діяльність з впровадження нових, більш ефективних методів управління. Так, персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом [3].

В умовах розвитку підприємства потрібно звертати увагу на інновації. Адже часи змінюються, підприємства удосконалюються, тому потрібно створювати нові методи планування, також мотивацію для працівників. Основне завдання кожного підприємства – це підвищення ефективності, але це станеться лише завдяки створенню та

застосуванню нових ресурсів чи ідей щодо вдосконалення роботи та майбутнього результату. Управління трудовими ресурсами на рівні підприємства передбачає такі завдання: визначити, які потрібні робітники, а саме з якою спеціальністю, також провести аналіз ринку праці, потім зробити відбір персоналу, забезпечити хороші умови для людей та розробити систему мотивації. Також потрібно буде провести аналіз стану підприємства на початок набору персоналу та майбутні очікування, знайти можливих партнерів для майбутньої співпраці. Це все допоможе удосконаленню системи управління персоналу в умовах розвитку підприємства. Система управління персоналом забезпечує безперервне вдосконалювання методів роботи з кадрами й використанням досягнень вітчизняної й закордонної науки, найкращого виробничого досвіду. Сутність управління персоналом, включаючи найманих робітників, роботодавців і інших власників підприємства полягає у встановленні організаційно-економічних, соціально-психологічних і правових відносин суб'єкта й об'єкта управління. В основі цих відносин лежать принципи, методи й форми впливу на інтереси, поведінку й діяльність працівників з метою максимального використання їх [2].

Можна зробити висновок, що удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства є дуже важливо на сьогоднішній день. Потрібно мати відповідний персонал, щоб вони створювали нові ідеї, але для цього керівники також мають приймати участь у створенні та реалізації цих задумів. Персонал має бути мотивований до роботи та робити все з певною метою. Це все здійснюється для покращення та розвитку персоналу. Щоб отримати високі темпи росту ефективності підприємства потрібно зважати на фактори, які впливають та шукати вирішення існуючих проблем. Тому для того, щоб підприємство функціонувало ефективно необхідно правильно організувати працівників, постійно контролюючи їх діяльність, при цьому використовуючи різні ефективні методи управління персоналом, засновані на наукових законах [1].

Сьогодні найважливіший інструмент розвитку сучасного підприємства – це побудувати ефективну систему управління персоналом. Саме від набору працівників та створення сприятливого внутрішнього психологічного клімату в колективі залежить ефективність діяльності підприємства.

Бібліографія

1. Каличева Н.Є., Стецюк М.І. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства. – Вісник економіки транспорту і промисловості № 49, 2015. – Електронний режим доступу:

file:///C:/Users/www/Downloads/Vetp_2015_49_40.pdf

2. Бондаренко, Н.В., Пантелєєв, М.С., Овод, М.В. Формування сучасних систем управління персоналом підприємства. – Комунальне господарство міст (111), 2013. – с.267-272. –Електронний режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/35510/1/>

3. Науменко М. О., Жабко Ю. П. Управління персоналом підприємства в сучасних ринкових умовах. – Вісник економіки транспорту і промисловості № 46, 2014. – Електронний режим доступу: file:///C:/Users/www/Downloads/Vetp_2014_46_40.pdf

Валентина ПОЛІЩУК

Тернопільський національний економічний університет, Україна

ПІДБІР ТА НАЙМ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ: МЕТОДИ ТА ЕТАПИ

У сучасних умовах зростає інтерес до найвагомішого ресурсу країни, а саме до людського. Людський потенціал вже багато років залишається на першому місці серед актуальних проблем країни. Це викликано перш за все високим поділом праці та значним зростання питомої частки висококваліфікованих працівників у будь-якій сфері виробництва. Тому сучасні умови вимагають від організацій побудови ефективної системи підбору та найму персоналу.

Ні для кого не є секретом, що підбір персоналу одне з найскладніших завдань, які стоять перед організацією. Під підбором персоналу розуміють процес вивчення психологічних та професійних якостей працівника, з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і відбору з наявних претендентів того, хто найбільш підходить, з урахуванням його кваліфікації, професійних якостей, здібностей та характеру [1].

Для підбору персоналу вітчизняні організації у своїй роботі користуються наступними методами:

- пошук кандидатів в серединні організації, що передбачає пошук кандидата серед існуючих працівників, тобто своїх;
- пошук за допомогою співробітників організації – пошук кандидатів за допомогою працівників, їх родичів, знайомих, друзів;
- самовиявлення кандидатів – дуже часто менеджер з персоналу підіймає архів з кандидатів, які раніше подавали анкети, але не підійшли на цю вакантну посаду;
- об'яви в ЗМІ – це оголошення в газети, журнали, на радіо;
- виїзди в інститути та вищі навчальні заклади – він є ефективним