
СЕКЦІЯ VI

Менеджмент та маркетинг бізнес-структур в неіндустріальній економіці

Баган Н., аспірант
Співак І. здобувач вищої освіти ОКР «Бакалавр»
Полтавська державна аграрна академія
М. Полтава, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Персонал є найбільш складним об'єктом управління, оскільки люди наділені інтелектом. Вони постійно розвивають взаємовідносини, засновані на довготривалій основі. У сучасних умовах цінність людських ресурсів постійно зростає, що призвело до формування системи управління людськими ресурсами [1].

Людські ресурси в будь-якій організації є одними з найбільших капіталовкладень. Управління людськими ресурсами – це комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних та соціально психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможності підприємств [2].

Для забезпечення механізму конкурентоспроможності управління персоналом на підприємстві необхідно поступово забезпечити: демократичний підхід щодо підбору персоналу; створення системи стимулювання безперервного навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників [3].

В роботі з персоналом провідне місце повинен займати маркетинг, який має бути спрямований одночасно на задоволення потреб підприємства в персоналі відповідної кількості і якості, та на виявленні і задоволенні індивідуальних потреб його працівників.

Другою складовою підвищення конкурентоспроможності виступатиме розвиток необхідних психологічних якостей, як шляхом самовдосконалення і саморозвитку працівників, так і за допомогою відповідних тренінгів і мотиваційних засобів. Варто пам'ятати, що в середньому збільшення освітнього рівня робітників на 10% – призводить до росту загальної продуктивності фірми на 8,6%, у той час як збільшення на 10% капітальних вкладень призводить до росту продуктивності лише на 3,4% [3].

Для роботи з людьми на рівні сучасних вимог менеджерам потрібні високі морально-психологічні якості. Часто високі результати забезпечують товариська взаємодопомога, дружелюбність, переважання позитивних емоцій, простота у взаєминах тощо.

Керівники застосовують різні засоби зацікавленості людини до праці, одним з яких є мотивація. Для забезпечення високого рівня трудової мотивації необхідне:

- об'єднання завдань;
- завершеність і цілісність робочих завдань;
- встановлення відносин з споживачами;
- делегування повноважень;
- встановлення зворотного зв'язку [2].

Отже, ключовою складовою успішного ведення бізнесу на підприємстві є ефективне управління та стимулювання персоналу, що має включати маркетинг персоналу, продуктивну мотиваційну діяльність, забезпечення безперервності навчання та постійного підвищення кваліфікації працівників.

Як бачимо, в управлінні організацією далеко не останнє місце посідають людський фактор, психологічні особливості колективу, особисті потреби та інтереси певних його членів. Мистецтво керівництва й полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. У таких умовах управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню ефективності діяльності організації [1].

Список використаних джерел:

1. Лазоренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами / Л. Лазоренко. // Персонал. Журнал інтелектуальної освіти. – 2009. – №1. – С. 53–58.

2. Кравченко О. О. Психологічні аспекти управління персоналом [Електронний ресурс] / О. О. Кравченко, С. В. Кикоть // «Young Scientist».. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: https://revolution.allbest.ru/management/00818498_0.html.

3. Островерхов В. Підвищення конкурентоспроможності управління персоналом як напрям інноваційної діяльності підприємства [Електронний ресурс] / В. Островерхов // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://rarrpsu.tneu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/137>.

Волинець І., к.е.н., доцент кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства

Бірук С., студентка
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ЦІЛЕЙ ПІДПРИЄМСТВА

Для того щоб досягти цілей, вони мають бути чітко сформульовані та зрозумілі виконавцям. Для відповідного контролю за процесом досягнення цілей важливо щоб вони були ще й формалізовані за допомогою математичних залежностей. Це