

Джерела та література

1. Василенко В. О., Шматько В. Г. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. Вид. 3-тє, випр. та доп./за ред. В. О. Василенко. Київ: Центр навч. л-ри, 2005. 440 с.
2. Павленко І. А. Економіка та організація інноваційної діяльності: навч. посіб. Вид. 2-ге. Київ: КНЕУ, 2006. 204 с.
3. Пащука М. Т., Шкільнюк О. М. Інновації: понятійнотермінологічний апарат, економічна сутність та шляхи стимулювання: навч. посіб. Київ: Центр навч. л-ри, 2005. 118 с.
4. Мунін Г. Б., Самарцев Є. В., Роглев Х. Й. Управління сучасним готельним комплексом: навч. посіб. Київ: Ліра-К., 2005. 520 с.

Ткаченко І. – студентка 542-ї групи

Науковий керівник: к. е. н., доц.

В. Самодай

Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка
м. Суми, Україна

Особливості управління персоналом на підприємстві

Через невисокий рівень професійної підготовки частини персоналу промислових підприємств ускладнюється адаптація до сучасних умов, що є особливо важливим та впливає на відтворення висококваліфікованих працівників промислових підприємств, котрі мають високий рівень загальної та спеціалізованої освіти. Тому однією з найважливіших проблем є управління персоналом на підприємстві, яке включає інноваційні підходи та принципи.

Система управління людськими ресурсами на сучасному підприємстві – це дієвий інструмент, незалежно від форми влади, для забезпечення конкурентоспроможного розвитку. З цієї причини існує потреба в підвищеній ефективності системи управління людськими ресурсами в галузі управління економікою.

Управління персоналом на підприємстві – ключовий момент для пробудження всіх систем управління. Щоб підвищити ефективність системи управління персоналом необхідно проаналізувати особливості розвитку ринкової економіки в Україні. Досягнення в управлінні персоналом визначається за двох основних напрямів:

1) майстерність підприємства правильно зрозуміти, необхідну поведінку персоналу для досягнення його стратегії;

2) перспектива застосовувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку.

Кожне з завдань в повній мірі важливе й складне, зокрема в умовах ринкової трансформації економіки.

При побудові персонал-системи слід розуміти, що вона є суб'єктом ринку, а її споживачами є посадові особи та структурні підрозділи, які зазнають складності з працівниками, постачальниками інших підрозділів, навчальними центрами, кадровими агентствами та навчальними організаціями. Позиціонування себе на підприємстві як на ринку головний критерій для системи управління персоналом.

Дослідження роботи вітчизняних підприємств доказує, що будь-яке підприємство у тому або іншому вигляді і розмірі має певні складові персонал-системи. Для стандартизації треба адекватно оцінити кожен з систем.

Підсистема підбору та відбору персоналу пов'язана з ситуацією на ринку праці. Коли пропозиція на ринку перевищує попит підприємство формує список кандидатів на певну

посаду. Кожен з кандидатів цього списку повинен бути оцінений за певними критеріями. Згодом при початковій оцінці список скорочується. Всі кандидати цього списку проходить через систему оцінки при прийнятті на роботу, яку проводять інспектор з кадрів, керівник підрозділу, керівник організації.

Але якщо попит перевищує пропозицію слід перейти до оцінки кандидатів без скорочення списку. При оформленні документів та процедури прийняття на роботу документи повинні відповідати законодавству України на певний період часу. Оцінки кандидатів базуються на переміщенні кандидата по ієрархічній драбині «інспектор з кадрів – керівник підрозділу – керівник підприємства». Остаточне рішення виглядає як відповідний наказ. Залежно від роботи підприємства воно може мати універсальну систему оцінки при прийомі на роботу або диференційовані системи по окремим посадам.

Адаптація персоналу може бути різною, вона також залежить від роботи підприємства. Основне призначення цієї системи допомогти молодому робітнику в освоєнні посади, також швидко та ефективно засвоїти виробничий процес, відчутти колектив і стати його повноцінною частиною.

Система розвитку персоналу складається з двох частин системи фізичного розвитку персоналу і системи професійно-кваліфікаційного розвитку. Система фізичного розвитку містить спортивні споруди, спортивні секції, щоденні спортивні заняття. Професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу є ключовою системою, яка прямо впливає на конкурентоспроможність підприємства.

Отже, на сьогоднішній день в управлінні персоналом необхідно застосувати інноваційні підходи та принципи. До таких принципів відносяться:

- готовність до взаємного компромісу;
- формування взаємної довіри керівників і трудового колективу;
- орієнтація на досягнення лояльності персоналу до місця роботи;
- збереження на підприємстві цінних працівників;
- зниження загального рівня стресу та конфліктів у трудовому колективі;
- прозорість, відкритість підприємства для працівників.

Джерела та література

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учб. л-ри, 2017. 468 с.
2. Кармінська-Белоброва М. В. Сучасна стратегія управління персоналом на підприємстві в умовах ринкової економіки. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2016. № 2. С. 123–126.
3. Редьква О. З., Галушак О. П. Комплекс показників оцінювання ефективності системи управління персоналом машинобудівних підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. № 3. Т. 1. С. 73–80.

Ткачук Є. – студентка

Науковий керівник: к. е. н., доц.

Г. Обруч

Український державний університет
залізничного транспорту

м. Харків, Україна

Інвестиційна привабливість підприємства

Інвестиції на сьогодні виступають одним із ключових факторів забезпечення сталого розвитку підприємства і підвищення рівня його конкурентоспроможності на ринку. Оскільки інвестиції формують базис для забезпечення модернізації виробничих процесів, впровадження