

Сталий розвиток повинен вивчатися і застосовуватися на практиці. Адже економічне зростання неможливе без гармонійного існування соціального, економічного, культурного та екологічного розвитку, що і несе в собі «Сталий розвиток». Економіка продовжить процвітати лише завдяки майбутньому поколінню – для цього теперішнє покоління має залишити хоча б такі умови існування, в яких живе зараз, а в ідеалі – потрібно покращити їх. Збереження навколишнього середовища, раціональне використання природних ресурсів, економічне та соціальне зростання є основними завданнями сталого розвитку. Це найменше, що людство може зробити для життя майбутніх поколінь.

Список використаних джерел:

1. Сталий розвиток [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gpedia.com/uk/gpedia/Сталийрозвиток>
2. Забезпечення сталого розвитку національної економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [file:///C:/Users/buh5/AppData/Local/Temp/efdu_2015_44\(2\)_3.pdf](file:///C:/Users/buh5/AppData/Local/Temp/efdu_2015_44(2)_3.pdf)
3. Сучасні проблеми природокористування та охорони природи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://stud.com.ua/33526/ekologiya/pravovi_zasadi_prirodokoristuvannya_ta_ohoroni_navkolishnogo_seredovischa
4. Сталий розвиток: екологічна, соціальна та економічна складові [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://buklib.net/books/23305>

Біла Ю. Ю., к. держ. упр. Величко Л. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В УМОВАХ МІНЛИВОГО ЕКОНОМІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

Основною проблемою становлення соціальних, економічних і політичних відносин є організація комунікації між людьми. В свою чергу цей процес можна розглядати у розрізі підприємства і стверджувати, що відносини між людьми в колективі є складовою системи управління.

Управління кадрами є найбільш важливою сферою функціонування підприємства. Про це йдеться в роботах видатних наукових діячів, таких як Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, Г. В. Щокін, В. І. Крамаренко та інші. В умовах

сучасного функціонування економіки проблеми управління розглядаються у роботах М. Виноградського, М. Журавльова, М. Мурашко, О. Щура, Г. Шмідт, В. П. Пугачов та ін. Аналіз наукової літератури, яка стосується проблеми дослідження – управління персоналом, підтверджує тісний взаємозв'язок заздалегідь обраної стратегії підприємства і менеджменту в сфері трудових ресурсів. В наукових працях автори пропонують розглядати потребу у персоналі у формі комплексних програм дій відносно обраного стратегічного вектора менеджменту підприємства. В такій ситуації враховуються ключові напрямки кадрової політики, демографічне положення, еволюція науково – технічного прогресу, кінцевих показників трудової активності персоналу підприємства.

Персонал відіграє значну роль у діяльності підприємства, він є важливим компонентом у досягненні підприємством прибутковості та конкурентоспроможності [2]. За характером участі у виробничому процесі, а також залежно від трудових відносин персонал класифікують за двома напрямками: промислово-виробничий персонал основної діяльності, тобто працівники які спрямовують свої навички та вміння на виробництво продукції або у безпосередньо на обслуговування виробничого циклу виготовлення продукції; невиробничий персонал – працівники об'єктів, що не мають жодного відношення до виробництва продукції, але перебувають на обліку даного підприємства.

Управління персоналом – це діяльність суб'єкта підприємницької діяльності, спрямована на продуктивне користування ресурсами для досягнення цілей, як виробничих, так і особистих. Персоналом необхідно керувати враховуючи найважливіші аспекти менеджменту [2].

Першочерговим завданням будь-якого підприємства не враховуючи форму власності, тип підпорядкування неодмінно повинно бути досягнення ефективності системи управління персоналом. Рівень ефективності управління трудовими ресурсами підприємства носить суб'єктивний характер, поясненням чого є:

1. Відсутність чітко сформованої методики обґрунтування ефективності управління персоналом.
2. Недооцінка актуальності проблеми.

За умов ринкової економіки існує безліч нагальних питань, котрі пов'язані із досягненням продуктивного розвитку суб'єктів підприємницької діяльності, але найбільш вагомою, в даному випадку, є управління персоналом. Принципи розвитку економіки сьогодення значно відрізняються від своїх попередників, організація підприємств відмінних одна від одної форм власності, значний рівень конкуренції, глобалізація, структурні зрушення в економіці, обумовили значні зміни ролі персоналу на підприємстві [1].

Значну увагу у процесі управління персоналом слід приділяти розробці принципів, векторів та нових методик управління; використання новітніх методів та функціональних схем освітнього рівня і підвищення кваліфікації персоналу; роботі з кадрами на всіх рівнях стратегічного менеджменту підприємства; визначенню та зведенню до спільної тарифної сітки, а також оплаті праці; розробці і застосуванню на підприємстві особливих стимулів і належних гарантій стосовно соціального партнерства. За таких умов забезпечується процес визначення найперспективнішої стратегії управління кадрами, оптимальний підбір працівників, аналіз, планування, напрямки розвитку трудового потенціалу сегменту ринку праці, плинність кадрів в організації, персональна оцінка рівня знань і умінь.

До основних цілей управління персоналом підприємства відносять: забезпеченість кадрами; організацію їх ефективного використання; професійну підготовку; соціальний розвиток колективу.

Отже, в рамках стратегічного менеджменту неодмінно з'являється потреба у реорганізації моделі управління персоналом підприємства на підґрунті власної організаційної філософії, що заснована на досвіді роботи із кадровим складом й використанні практичних навичок відомих українських та світових компаній.

Список використаних джерел:

1. Величко Л. А. Управління мотивацією праці на підприємствах сфери обслуговування / Л. А. Величко // Сучасні трансформації організаційно-економічного механізму менеджменту та логістики суб'єктів підприємництва в системі економічної безпеки України / за заг. ред. д. е. н., проф. Т. В. Гринько. – Дніпро : Біла К. О., 2017. – 487 с.
2. Modern Concepts of Financial and Non-Financial Motivation of Service Industries Staff / Grynko T., Krupskyi O., Koshevyi M., Maximchuk O. // Journal of Advanced Research in Law and Economics; Craiova Vol. 8, Iss. 4(26), (Summer 2017): 1100-1112.