

персоналу до його звільнення – має окремі схеми, які сприяють досягненню максимальної ефективності підприємства.

Для покращення соціально-психологічної взаємодії персоналу менеджеру необхідно враховувати психологічні особливості кожного з співробітників. Приємне оточення, налагоджені стосунки між колегами та комфортні умови для праці сприяють швидкому розвитку підприємства. Доповненням до основи ефективного існування системи менеджменту та виробництвом повинна бути повна взаємодія між керівництвом та працівниками.

Для того, щоб команда працювала ефективно та виконувала усі поставлені задачі, менеджер має бути психологічно готовий до будь-яких проблем, пов'язаних з процесом управління. Єдиний злагоджений колектив – мета, до якої повинен прагнути кожен керівник [1].

Список використаних джерел:

1. Крупський О. П. Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування / О. П. Крупський, Є. В. Намлієв // Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі : моногр. / за ред. : О. О. Лаврентьєвої, О. П. Крупського, Є. В. Намлієва. – Дніпропетровськ : Акцент, 2014. – С. 257–281.
2. Положення про Департамент федеральної служби зайнятості населення по Суб'єкту РФ. Постанова Уряду РФ від 19.01.1998 N 55 // М., 2001р.
3. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kp.ru/guide/upravlenie-personalom-organizatsii.html>
4. Верхоглядова Н. І. Економіка підприємства / Н. І. Верхоглядова, Д. М. Ядранський, Н. А. Іваннікова. – К. : Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 384 с.

Прилипко Д.І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара(Україна)

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сьогодні система управління персоналом підприємства являє собою комплекс цілей, завдань і основних напрямків діяльності, що забезпечує постійне підвищення конкурентоспроможності організації в ринкових умовах, зростання продуктивності праці і якості роботи, забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу [1].

Для успішного функціонування будь-якому підприємству необхідні наступні умови: забезпечення ефективного кадрового менеджменту та використання сучасних технологій та методів. Однак, якщо другий фактор залежить від матеріального становища підприємства, то ефективне управління кадрами обумовлюється кваліфікацією і навичками керівного складу. Важливо, щоб керівники у своїй роботі з персоналом використовували ефективні методи управління і соціальні технології, які створюють сприятливу атмосферу в колективі, тим самим роблячи позитивний вплив на розвиток компанії.

Саме професійні знання, досвід і здібності працівників забезпечують економічну ефективність і конкурентні переваги підприємств. Тому важливо, щоб керівний склад, розуміючи всю значимість співробітників в роботі організації, грамотно здійснював управління персоналом, надихав і спонукав підлеглих до досягнення поставлених цілей. В сучасних умовах ступінь самостійності і відповідальності організацій значно зростає. Персонал є найважливішим з усіх ресурсів фірми, яким треба грамотно управляти, створювати умови для його розвитку з метою подальшого процвітання організації. Ефективність роботи підприємства значно підвищується, коли його керівництво піклується про своїх співробітників; в результаті підвищується їх життєва активність і психологічний клімат в колективі.

З вищесказаного можна зробити висновок, що людський фактор повинен постійно враховуватися як у тактичних, так і довгострокових стратегіях фірми.

Зазвичай технологія управління персоналом в організації складається з наступних елементів: кадрового планування, набору кадрів, відбору кадрів, визначення заробітної плати і пільг, профорієнтації та адаптації персоналу, оцінки трудової діяльності, підготовки резерву управління, а також формальних процедур організації руху персоналу [2].

Як зазначалось вище, ефективність діяльності підприємства багато в чому залежить від професіоналізму і компетенції керівника. Від того, наскільки грамотно менеджер організовує роботу на підприємстві, які технології управління він використовує, залежить успіх організації. Вибір технології управління персоналом виробляється управлінцем з урахуванням багатьох факторів. Найбільш значущими з них є характер організаційної структури компанії, стиль діяльності, стратегія і кадрова політика, термін існування і власне форма організації. Вплив

на вибір технології також надають зовнішні чинники: соціально-економічні, культурні, політичні, – всі, що мають вплив на діяльність компанії. Рішення про метод управління персоналом нерідко обмежується одним інструментом, проте більший ефект приносить сукупність кількох, які найбільше підходять конкретному підприємству.

Сучасною тенденцією в розвитку управління персоналом є переоцінка цінностей, що змістила акценти в бік цілісного підходу, яка базується на довгостроковому розвитку інтелектуального і трудового потенціалу працівника [2]. Сьогоднішні керівники розуміють, що підвищена увага до кадрів призведе до зростання ефективності роботи підприємства та його розвитку. В сучасних корпораціях нововведення в соціальній сфері організації не менш важливі, ніж нові, сучасні технології. Також, на сьогоднішній день спостерігається така тенденція управління персоналом, як необхідність спільного з колективом вирішення виникаючих проблем. Працівникам в цьому випадку приділяється особлива роль, вони можуть висловити свою думку і вплинути на вибір методу вирішення проблеми. Таким чином, співробітники організації відчувають свою значущість, у них з'являється реальне бажання діяти на благо організації.

Ще однією тенденцією, що спостерігається в сучасних організаціях, є капіталовкладення не тільки в технології, але і в людський ресурс. Вважається, що це найбільш важлива технологія управління, так як вкладення коштів в співробітників в кінцевому підсумку надасть фірмі висококваліфікований і компетентний персонал. [3]. Якщо підприємства приділяють недостатню увагу персоналу, то це призводить до їх економічних втрат. Менеджери, які займаються розвитком співробітників, сьогодні роблять акцент на їх управлінській самостійності як умові економічного успіху [4]. Крім управлінської самостійності, сучасні компанії розвивають мультикомпетенції співробітників, що забезпечує їм професійну мобільність і стає фактором підвищеної гарантії на ринку праці [3].

Технологічна оснащеність підприємства, кваліфіковані працівники, інвестиції і грамотна організація праці впливає на продуктивність підприємства. Однак, не можна не відзначити ще один важливий фактор, який здатний як загальмувати, так і прискорити розвиток фірми, – психологічний клімат в колективі. Для становлення сприятливої атмосфери, серед працівників необхідно проводити

різноманітні заходи, спрямовані на адаптацію та згуртування колективу, а також на встановлення дружніх відносин керівництва і підлеглих. Наприклад, корпоративні заходи допомагають співробітникам отримати більше інформації про один одного, дізнатися таланти, інтереси колег. Також важливо проводити тренінги різного характеру. Так, командоутворюючі спортивні тренінги будуть спонукати мотивацію співробітників до єднання колективу для досягнення спільної мети, а навчальні тренінги згуртують вже працюючий персонал і допоможуть адаптувати нових співробітників до досягнення високих результатів. Всі ці заходи, організовані керівництвом підприємства, в кінцевому підсумку, приведуть до підвищення ефективності діяльності організації, завдяки прагненню працівників до досягнення високого результату і активній роботі всього персоналу.

Список використаних джерел:

1. Кибанов А. Я. Этика деловых отношений / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 368 с.
2. Маусов Н. К. Менеджмент персонала – ключевой фактор внутреннего управления предприятием / Н. К. Маусов // Проблемы теорий и практики управления. – 2015. – С. 109.
3. Перезовова О. В. Организационно-экономический механизм развития современных корпораций / О. В. Перезовова // Стратегии стабильного развития национальной та світової економіки : зб. ст. Міжнародної науково-практичної конференції – 2015. – С. 94–96.
4. Приходько А. Р. Управлінська самостійність менеджерів як умова економічного успіху сучасних організацій / А. Р. Приходько // Символ науки. – 2015. – С. 140–142.
5. Ратушна А. В. Трудовий потенціал як основний чинник впливу на прибутковість діяльності підприємств / А. В. Ратушна, В. Г. Бикова // Економіка і менеджмент – 2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. – Т. 2. Проблеми та перспективи розвитку системи управління діяльністю підприємств в інтеграційних умовах. – 24–25 квітня 2014 року. – Дніпропетровськ: Видавець Біла К. О., 2014. – С. 98–100.

Пузенко А. Я.

Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара (Украина)

КЛАССИЧЕСКАЯ ЭКОНОМИКА ГРЕЧЕСКИХ ФИЛОСОФОВ

Классическая экономика философов античности представлена прежде всего древними греками – эллинами Ксенофонтом, Платоном, Аристотелем. Последователь Сократа философ Ксенофонт известен многими научными трудами. В своем сочинении «Лакедемонское государство» ученый достаточно охарактеризовал