

на своїх підприємствах дуже жорстокі дисциплінарні заходи повинні пам'ятати, що жодна людина не захоче почувати себе постійно «під прицілом» й, рано чи пізно, знайде інше робоче місце, де до неї будуть ставитися з повагою як до фахівця своєї справи. Отже, щоб не втрачати цінні кадри, необхідно будувати робочі взаємовідносини на довірі й ставленні до людей як до найкоштовнішого ресурсу, адже працівник буде показувати гідний результат тільки тоді, коли буде йти на роботу з гарним настроєм та бажанням працювати.

Список використаних джерел:

1. Чебан А. А. Ефективна система мотивації праці як елемент підвищення конкурентоспроможності підприємства / А. А. Чебан // Молодий вчений. – 2015. – № 11. – С. 104–108.
2. Чернишова А. В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства / А. В. Чернишова // Молодий вчений. – 2016. – № 6. – С. 141–145.
3. Шура Н. О. Розробка дієвої теорії мотивації працівників на вітчизняних підприємствах із застосуванням концепції саморозвитку / Н. О. Шура, В. В. Швед // Агросвіт. – 2015. – № 8. – С. 64–69.

Сирота А. К., к. е. н. Гвініашвілі Т. З.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні умови ведення господарської діяльності, які характеризуються динамічністю, ризикованістю та посиленою конкурентною боротьбою обумовлюють важливість напрямів підвищення ефективності системи управління персоналом підприємства. Персонал за таких умов розглядається як особливий стратегічний ресурс підприємства, який потребує пошуку нових методів управління ним задля забезпечення ефективності його роботи в довгостроковій перспективі. Виходячи із цього, особливої актуальності набуває вивчення можливостей удосконалення механізмів управління на підприємстві, які б забезпечували конкурентоспроможність та результативність діяльності конкретного підприємства.

В сучасній економічній літературі вивченню проблематики управління персоналом приділяється особлива увага. Це знайшло відображення в роботах багатьох вчених, зокрема Балабанової Л., Борисової О., Гончарова В., Десслера Г., Журавльової П., Захарової О., Колота А., Крушельницької О., Маслової Є., Мельничук Д., Шубіна О. та інших. Однак, деякі питання щодо застосування новітніх методів управління персоналом досліджені недостатньо.

В теорії менеджменту управління персоналом розглядається як сукупність заходів, що спрямовуються на оптимальне за кількістю і якістю формування

трудового потенціалу, організацію професійного і соціального розвитку персоналу, забезпечення мобільності та гнучкості, повне і ефективне використання його можливостей у процесі господарської діяльності підприємства. Основними формами матеріальної мотивації та стимулювання праці працівників підприємства є заробітна плата, премії та різні матеріальні бонуси (наприклад, оплата роботодавцем поліса добровільного медичного страхування або колективного спортивного відпочинку тощо). Фактори соціального середовища – управлінський стиль, командний дух, групові норми, нематеріальні нагороди і атмосфера на робочому місці відносяться до методів нематеріального стимулювання праці працівників підприємств. Можна виділити наступні кілька методів нематеріальної мотивації та стимулювання праці працівників підприємства [1, с. 345]:

1) Метод емоційної мотивації. Люди не можуть жити, покладаючись тільки на матеріальні інтереси – у кожного є свої духовні потреби. Якщо менеджери можуть емоційно мотивувати працівників підприємства, то можуть отримати ефект, який не може бути досягнутий за допомогою матеріальної мотивації. Досягати. Емоційний метод мотивації є доповненням до традиційних матеріальних мотивів, він може зробити ефект мотивації більш очевидним.

2) Метод культурної мотивації. Корпоративна культура – це глибока енергія, яка сприяє розвитку підприємства, яка сприяє ентузіазму працівників і забезпечення їх лояльності до нього. Менеджери повинні прагнути до створення корпоративної культури, що спонукає працівників підвищувати ентузіазм та ініціативу в роботі, свідомо прагнути до досягнення цілей і бачення підприємства.

3) Метод кар'єрних мотивації. Деякі працівники прагнуть до просування по службі. Для них можливість отримати більш високу посаду може бути набагато цінніше грошової винагороди. Кар'єрна мотивація також може використовуватися паралельно з матеріальною для досягнення більш високого ефекту.

4) Метод конкурентного мотивації. Щоб підвищити життєздатність підприємства, необхідно повною мірою розвивати самий потенціал кожного працівника, створювати конкурентний механізм на підприємстві, мотивувати працівників конкурувати один з одним, виявляючи свої знання і таланти. В даний час на підприємствах прийнято чітко розмежовувати методи матеріального і нематеріального стимулювання праці працівників підприємств, а також віддавати перевагу одним з них, практично залишаючи без уваги інші. Це є причиною низької ефективності системи стимулювання праці працівників, що застосовується на сучасних підприємствах, що в свою чергу призводить до їх більш низьку продуктивність і конкурентоспроможності в порівнянні з іноземними конкурентами, які в умовах глобалізації та інтеграції успішно приходять на вітчизняні ринки і витісняють їх колишніх гравців.

Процес управління включає об'єкт та суб'єкт управління. Що стосується об'єкта управління персоналом, то ним вступає трудовий колектив у цілому, а також усі категорії працюючих, окремі групи та структури; предметом є основні закономірності й рушійні сили, які формують поведінку персоналу в умовах їх спільної трудової діяльності. Суб'єктами виступають керівники усіх рівнів та кадрові служби. Отже, управління персоналом, що включає підбір, найм, навчання персоналу та оцінку є, з одного боку, видом діяльності та обов'язком кожного керівника, а з іншого – окремим завданням спеціальних працівників, які входять до складу кадрових служб.

Отже, сучасна система управління персоналом повинна бути орієнтованою на зростання конкурентоспроможності підприємства, його стабільний розвиток у довгостроковій перспективі, вихід на максимальну прибутковість. Сьогодні більшість науковців вважає, що запорукою успішності будь-якого бізнесового виду діяльності є людські ресурси, тому їх цінність зростає з кожним днем. Відповідним чином змінюються і методи управління персоналом, витісняючи та руйнуючи усталені стереотипи. Вітчизняні підприємства сьогодні потребують впровадження прогресивних, інноваційних підходів до управління, розвитку персоналу та оцінювання ефективності його діяльності, залежно від поставлених цілей діяльності.

Список використаних джерел:

1. Лелі Ю. Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства / Ю. Г. Лелі // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2013. – Вип. 1, Т.2. – С. 344–348.

Сітенко Н. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**РОЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ
ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Процеси європейської інтеграції, що відбуваються в Україні сьогодні, заохочують підприємців до співпраці з бізнес-структурами за кордоном, розвиваючи таким чином міжнародний бізнес. Процес входження вітчизняних підприємств на міжнародний ринок є досить складним і вимагає системного підходу до формування та реалізації міжнародної інтеграційної стратегії [1, с. 39]. На практиці ми спостерігаємо ситуацію, коли підприємці фокусуються на двох ключах успіху: знаходження перспективної бізнес-ідеї та фінансових ресурсів