

Для того, щоб зменшити дію видів страху, вселити відчуття психологічної безпеки, а також створити позитивний настрій у працівників під час впровадження змін, керівникам необхідно: створювати переконливу картину майбутнього; проводити обов'язкове формальне навчання та неформальне навчання в групах та командах; реалізовувати позитивні рольові моделі; використовувати метод групової підтримки.

Таким чином, індивідуальні зміни – це перший рівень змін, що відбувається на підприємстві. Зміна зовнішніх умов функціонування, продуктів і технологій, впровадження нових прийомів та методів є причинами того, що знання та навички працівників не можуть залишатися на тому ж місці. Тому для кожного менеджера досить важливо під час впровадження індивідуальних змін розуміти різницю між змінами зовнішнього середовища та супутнім психологічним розвитком працівників; використовуючи моделі індивідуальних змін, вміти досліджувати реакцію на зовнішні зміни, щоб знайти причини успіху чи провалу зовнішньої трансформації; для забезпечення позитивної реакції на зміни, звертати увагу на п'ять чинників реакції на зміни; досліджувати рушійні сили особистісних трансформацій та вживати ряд заходів, які допоможуть зменшити почуття страху та створити позитивний настрій під час впровадження змін.

Список використаних джерел:

1. Бурмака М. М., Бурмака Т. М. Управління розвитком підприємства : монографія. М. М. Бурмака. – Харків : ХНАДУ, 2015. – 204 с.
2. Дунда С. П. Теоретичні підходи до визначення поняття «розвиток підприємства». *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2017. Вип. 32. С. 70–75.
3. Кулинич Ю. М. Теоретичні аспекти сутності категорії економічний розвиток підприємства в ринковому середовищі. *Науковий вісник БДФЕУ*. 2016. Вип. 1 (22). С. 426–433.
4. Мала Н. Т., Грабельська О. В. Економічний розвиток підприємства: планування та моделювання. *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*. 2012. Вип. 739. С. 22–28.
5. Широкова Г. В. Влияние организационных изменений на рост фирмы. Г. В. Широкова, И. В. Березинец, А. И. Шаталов. – СПб : Центр предпринимательства ВШМ СПб ГУ, 2016. – 41 с.

Артемчук Є. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**РОЗВИТОК ТА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ
НА ПІДПРИЄМСТВІ**

На протязі багатьох років при реформуванні ринкової економіки держави завжди виникали різні підходи до проблем сьогодення. На практиці проведені реформи показали, що людина, тобто персонал є осередковим місцем в підвищенні росту господарювання будь-якого підприємства. Наймані роботодавцем працівники на робочих місцях проявляють свої здібності, демонструючи свій талант і майстерність. Таким чином персонал є основою не тільки розвитку підприємств, а й розвитку держави в цілому.

Слід зазначити, що кожне підприємство, знаходячись у ринкових відносинах, має свою конкурентну боротьбу. Тому злагоджена атмосфера колективу є економічним розвитком

підприємства. Персонал (в перекладі з латинського personalis – особистий) – це колектив працівників, котрі прийняті на роботу за трудовим договором для виконання певних обов’язків, маючи необхідну освіту та здібності для виконання поставлених перед ними цілей [2].

Досліджуючи дану тему слід згадати роботи різних вчених. Це такі як: Бажан І.І., Грішнова О.А., Гетьман О.О., Маслоу А., Мегінсон Д., Олійник О.С., Покропивний С.Ф. та інші. В різних наукових виданнях різного часу досліджені і розкриті теми про персонал, в яких підкреслюється те, що персонал є основою підприємства [1].

Людина має потребу і мотив працювати для задоволення своїх потреб, про які говорить ієрархія Маслоу А. Згідно цієї ієрархії існує п’ять груп потреб. Розглядаючи першу групу моделі, людина поступово задовольняє свої потреби від нижчого до вищого рівня. Такі мотиви мають психологічний характер. Так до початкової групи задоволення можна віднести потребу в їжі, житлі, грошовій винагороді. До другої – стабільність, соціальну допомогу, медичне страхування, пенсійне забезпечення. До третьої групи – згуртованість колективу та задоволення в гарній атмосфері на робочих місцях. Самоповага, компетентність, часткова передача функцій і повноважень відносяться до четвертої групи. До найвищого рівня віднесемо підвищення кваліфікації, відповідальність та сумісне управління [1].

На сьогоднішній час економіка держави має нові поняття і значення людини в процесі виробництва. Основним чинником підвищення прибутковості підприємства є персонал. Тому дуже актуальна проблема формування і розвитку персоналу, яка потребує адаптації до сучасних умов.

Слід зазначити, що формування персоналу – це складний процес планування та забезпечення в потрібний час у необхідній кількості людей робочими місцями, залежно від їх здібностей та вимог виробництва. Для цього необхідно проводити аналіз потреб у персоналі, вивчати інформацію про продуктивність працівників, аналізувати витрати на їх утримання, вивчати ринок праці.

Для розвитку кожного підприємства важливою складовою є розвиток персоналу. Тому на кожному підприємстві необхідно постійно підвищувати їх кваліфікацію, проводити атестацію, виявляти приховані можливості. Заохочення та стимулювання працівників збільшить продуктивність підприємства. Так, наприклад постійний кар’єрний ріст працівників буде гарною мотивацією для кожного співробітника.

Розвиток персоналу потребує його управління. Для цього на підприємстві необхідно оцінити потреби в персоналі і порівняти його трудовий потенціал. Слід враховувати і бажання працівників. Так наприклад, розширення кола спілкування допоможе працівникам реалізувати свої здібності і найголовніше самореалізуватися. Самореалізація, для працюючого буде мотивом для трудової активності, а для керівника спрямує увагу на особистість.

До прагнень персоналу також слід віднести: кар’єрне зростання, підвищення рівня оплати праці. Дуже важливим є підвищення якості трудового життя і мотивація працівників на підприємстві. Так Олійник О.С. вважає, що розвиток персоналу здійснюється відповідно до стратегії підприємства і слід враховувати пропозиції працівників і їх можливості [2].

Для збільшення ефективності використання персоналу необхідно звернути увагу і на соціальні аспекти. А саме: покращення побуту, підвищення безпеки життєдіяльності, законодавче скорочення робочого тижня, підвищення гарантії соціальної зайнятості. Також відмітимо, що для покращення трудової дисципліни слід заохочувати працівників. Для цього доцільно використовувати такі заходи: нагороджувати грамотою кращого працівника року, вшановувати працівників в книзі пошани, присвоювати почесні звання, матеріально стимулювати за краще виконану роботу преміями.

Стимулювання працівників дає змогу мотивувати персонал і розвивати їх трудову активність. Також необхідно враховувати те, що в колективі є ті котрі прагнуть розвитку і задля цього самі проявляють ініціативу, а є працівники з меншою мотивацією. Саме дисципліна, врахування індивідуальних особливостей та психології людини, заохочення та задоволення їхніх потреб є гарною мотивацією. Поєднання таких заходів стимулювання персоналу матиме дуже важливе значення в управлінні, і забезпечить трудову активність.

Список використаних джерел:

1. Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності. Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. пр. Тернопіль : Економічна думка. 2004. Вип. 9. С. 19
2. Олійник О. С. Формування, розвиток та ефективність використання персоналу підприємства. *Журнал науковий огляд* № 5 (26), 2016 С.17

Асауленко І. П.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ОСОБЛИВОСТІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМСТВОМ**

Головною особливістю успішного сучасного підприємства є його вміння адаптуватися до глобальних трансформацій та можливих криз, у той же час не втрачаючи своєї головної мети – задоволення основних потреб споживача при раціональному та ефективному використанні ресурсів, у результаті чого отримання максимального прибутку та процвітання підприємства. Посилення кризових явищ у світовій економіці, геополітична переорієнтація і реструктуризація вітчизняного промислового сектора в бік імпортозаміщення, зростання конкуренції серед великих організацій обумовлюють необхідність удосконалення системи заходів, спрямованих на формування та розвиток моделі антикризового управління підприємством. У зв'язку з тим, що стан зовнішнього середовища і ринків схильний до різких змін, виникає гостра необхідність розробки нових динамічних технологій антикризового управління підприємствами на основі системного підходу та забезпечення ефективності його функціонування. Актуальність теми обумовлена тим, що сучасне середовище міжнародного менеджменту і маркетингу характеризується надзвичайно високим ступенем складності, динамізму і невизначеності. Саме тому важливість ефективної системи управління, перш за все забезпечення швидкої адаптації