

Розробка та впровадження запропонованих заходів надасть можливість центрам зайнятості підвищити ефективність своєї діяльності за рахунок зближення роботодавця з потенційним робітником, що буде спонукати до зниження безробіття та підвищенню соціального та правового захисту населення.

#### Література

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»
2. Статистичні данні Роздільнянського районного центру зайнятості.

### УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сатир Ю. В.  
к.е.н., доц. Заєць М. А.

*Одеський національний політехнічний університет*

Персонал є найбільш складним об'єктом управління, оскільки люди наділені інтелектом. Вони постійно розвивають взаємовідносини, засновані на довготривалій основі. У сучасних умовах цінність людських ресурсів постійно зростає, що призвело до формування системи управління людськими ресурсами.

В управлінні організацією далеко не останнє місце посідають людський фактор, психологічні особливості колективу, особисті потреби та інтереси певних його членів. Мистецтво керівництва й полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. У таких умовах управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню ефективності діяльності організації.

Результати діяльності багатьох підприємств і накопичений досвід їхньої роботи з кадрами свідчить, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами ефективності виробництва і конкурентоспроможності продукції. Проблеми в галузі управління персоналом у найближчій перспективі будуть постійно перебувати в центрі уваги менеджерів.

Персонал — найбільш складний об'єкт управління в організації, оскільки, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси і т.п.

Персонал є мотором будь-якої організації. Часто керівники основну увагу приділяють фінансовим, виробничим питанням, проблемам матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяючи при цьому достатньої уваги людям, які забезпечують роботу організації в усіх напрямках. Ці помилки занадто дорого обходяться. Без людей немає організації, а без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своєї мети і вижити.

У сучасних умовах корінним чином змінилася роль людини у виробництві. Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Які б не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоєфективної роботи домогтися неможливо.

Управління персоналом все більшою мірою повинно мати соціальну спрямованість, орієнтуватися на інтереси працівника. При цьому необхідне узгодження рішень, що приймаються, не тільки з інтересами виробництва, а й з інтересами його соціальної складової — колективу підприємства.

Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом.

Тобто управління має передбачати:

- створення умов для поглиблення знань, підвищення кваліфікації;
- поліпшення мотивації з одночасним розширенням повноважень працівників у прийнятті господарських рішень;
- гнучке та адаптоване використання «людських ресурсів», підвищення творчої та організаторської активності персоналу, формування гуманізованої організаційної культури.

Управління персоналом повинно повністю узгоджуватись із концепцією розвитку організації і передбачає такі стадії: формування, використання та стабілізацію.

Формування персоналу охоплює прогнозування структури персоналу, визначення потреби в кадрах, планування, залучення та розміщення персоналу.

Використання персоналу включає професійно-кваліфікаційне та посадове просування працівників, створення постійних кадрів, поліпшення морально-психологічного клімату, забезпечення робочих місць.

Стабілізація персоналу забезпечується врахуванням кваліфікації та персональних навичок з формування банку даних, оцінюванням результатів праці для виявлення потенціалу кожного працівника, навчанням, підвищенням кваліфікації.

Складність процесу управління людськими ресурсами полягає в тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і потребують особливих підходів і методів управління. Специфіка людських ресурсів виражається в тому, що люди наділені інтелектом, їхня реакція на управління є емоційною, продуманою, а не механічною, а це означає, що процес взаємовідносин є

двостороннім. Люди постійно вдосконалюються і розвиваються, їх відносини ґрунтуються на довготерміновій основі, оскільки трудове життя людини може тривати впродовж 25-50 років. Люди приходять в організацію усвідомлено, з певними цілями і мотивами.

#### Література

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К.: «Кондор», – 2006. – 308 с.
2. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

### СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Скрипник Н. А.  
Белякова А. Б.  
Михайловська К.В.

*Одесский национальный политехнический университет*

Кардинальные изменения, происходящие в общественно-политической и экономической жизни Украины, реформирования всей системы производственных отношений требуют создания принципиально новой системы управления персоналом. Сегодня на многих предприятиях Украины применяются только отдельные элементы системы мотивации. Такая система не имеет комплексного характера, поскольку традиционно эти элементы не соединены друг с другом, а используются отдельно. Еще одним недостатком такой системы мотивации является то, что она имеет текущий, краткосрочный характер, не нацелена на будущее. В большинстве отечественных компаний руководство не уделяет стратегической внимания разработке системы мотивации, которая в большинстве случаев имеет оттенок "латания дыр".

**Постановка проблемы.** Управление персоналом на современном торговом предприятии основано на том, что люди в процессе трудовой деятельности рассматриваются одновременно как работники, обеспечивающие реализацию экономических целей предприятия, так и развитые личности и сотрудники, которые входят в единую организационную систему. Успех работы предприятия зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. Поэтому, для того чтобы предприятие функционировало эффективно, необходимо правильно организовать труд работников, при этом постоянно контролируя деятельность работников, используя различные методы управления персоналом.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Вопросы совершенствования системы управления персоналом на предприятиях были рассмотрены в работах таких учёных: Богини Д.П., Бородиной Е.С., Кибанова А.Я., Малюка А.А.[2]. Кибанов А.Я освещает в своих исследованиях вопрос ценности персонала и эффективности его использования. Бородина Е.С. рассматривает человеческий капитал как основной источник экономического роста и анализирует принципиальную разницу между современной и прошлой практикой управления персоналом[3]. Малюк А.А. разрабатывает модели поведения предприятия, основанные на совершенствовании управления персоналом [5]. А, так же другими отечественными и зарубежными учёными Д.А.Ашировым, И.А.Баткаевой, И.Ф.Беляевой, М.А.Волгиной, О.М.Волгиной, Б.М.Генкиным, А.И.Кочетковой, Т.И.Лепейко, В.М.Лисюк, Н.Д.Лук Лукьянченко, Т. Н.Матрусовой, Н.Ф.Наумовой, а также Дж.Аткинсоном, В.Вруммом, Ф. Герцбергом, Левиным, А.Маслоу, Л. Портером, и др.

**Изложение основного материала.** Высокодоходная хозяйственная деятельность предприятий в условиях рыночной экономики связана с созданием эффективных социально-экономических механизмов активизации человеческого фактора, в основе формирования которых является комплексный подход к использованию и развитию всех производственных ресурсов. В этих условиях усложняются механизмы трудовой мотивации, оценки деловых качеств персонала и стимулирование результатов его деятельности. В данной концепции работник рассматривается не просто как исполнитель трудовой функции, а как элемент организации, субъект трудовых отношений.

Механизм мотивации опирается на изучение потребностей, интересов, личных целей сотрудников и возможностей их интеграции с целями предприятия. Его суть заключается в активизации внутренних мотивов работника, направленных на самовыражение, творчество в работе, признание заслуг, расширение самостоятельности и ответственности, перспективы карьеры и профессионального роста, сотрудничество, партнерство, участие в собственности.

Первоочередная цель управления персоналом на торговом предприятии заключается в формировании численности и состава рабочих, соответствующих специфике деятельности предприятия и способных обеспечить основные задачи его развития. При этом, необходимо учитывать особенности труда на торговых предприятиях:

- 1) Дуальный характер труда на торговом предприятии.
- 2) Работа на торговом предприятии, связана с продолжением процессов производства в сфере обращения, занимает значительный удельный вес в общей сумме всего трудового процесса – в основном