Міністерство освіти і науки України
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти

# СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДИНАМІКИ

**МАТЕРІАЛИ**
**IV Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції молодих учених та студентів**

**30 листопада – 1 грудня 2017 року**

Умань
ВПЦ «Візаві»
2017

# ОСНОВНІ НАПРЯМИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

**Побережець Н. Б.,** *викладач*
*Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*

Управління кадрами є одним із найважливіших елементів менеджменту у діяльності підприємства, так як основна складова успіху його функціонування залежить від співробітників. За сучасних умов ринкової економіки персонал є одним з найважливіших ресурсів організації та є необхідним для досягнення всіх її цілей і завдань. Саме від персоналу безпосередньо залежать економічні та інші можливості організації.

Тому вкладення коштів у людські ресурси і кадрову роботу стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і ефективної діяльності організації в умовах ринкової економіки. Але без виваженої системи управління персоналом скоординувати всі кадрові процеси на підприємстві досить важко. За звичай весь персонал підприємства можна поділити на кілька категорій: службовці, фахівці, керівники, робітники. Управління кадрами в будь-якій організації здійснюється на трьох рівнях:

- вищому, до якого відносяться генеральний директор, правління і його голова, а також інші керівники, уповноважені визначати стратегію і пріоритети компанії в роботі з персоналом;
- середньому (спеціалізовані служби по роботі з персоналом);
- нижчому (керівники структурних підрозділів) [1].

Тільки при повноцінній взаємодії суб'єктів на всіх трьох рівнях управління можливо досягнути гарних результатів. Оскільки персонал є особливим видом ресурсу, із застосуванням якого формується і функціонує система управління кадрами на підприємстві. Дійсно ефективно в умовах сучасного виробництва працює тільки система, що характеризується економічністю, оперативністю, оптимальним співвідношенням управлінських орієнтацій і можливостями для потенційної імітації (умінням кожного фахівця, задіяного в системі управління кадрами, при необхідності імітувати функції як вище- і нижчестоящих фахівців, так і працівників свого рівня). У стандартній системі управління дотримується певна ієрархія, при якій інформація може передаватися як вниз, так і вгору[2].

На кожному підприємстві для ефективного управління кадрами розробляються ряд внутрішніх нормативних актів, що визначають кадрову політику компанії і регулюють стандартні процеси, пов’язані з наймом, розподілом і підготовкою персоналу. Норми, відповідно до яких реалізується система управління кадрами, можуть зазначатися в різних документах: трудові договори, штатний розклад, положення про атестацію співробітників, правила внутрішнього трудового розпорядку та ін. У випадку, коли на підприємстві діє повноцінний структурний підрозділ, що займається роботою з персоналом, доцільно зафіксувати основні положення кадрової політики в окремому документі. Даний документ затверджує начальник управління кадрів. Такий

документ зазвичай містить: загальні положення, згідно з яким управління здійснює свою діяльність; перерахування функцій і завдань підрозділу, а також повноважень окремих його співробітників; принципи і вимоги, що регулюють кадрові процеси на конкретному підприємстві.

На сьогоднішній день використовують сталу класифікацію методів управління персоналом, які доповнюють один одного: адміністративні; економічні та соціально-психологічні. Крім того, в кожній організації застосовуються специфічні приватні методи.

На думку А. Я. Кібанова, основним методом управління персоналом є мотивація праці працівників, яка, в свою чергу, здійснюється із застосуванням трьох зазначених груп методів [1].

Для адміністративних методів характерний прямий централізований вплив. Вони орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку, прагнення людини працювати в певній організації.

За допомогою економічних методів управління здійснюється матеріальне стимулювання колективів і окремих працівників.

Застосування соціально-психологічних методів пов'язане з соціальними відносинами в колективі, з моральним і психологічним впливом на працівників.

Традиційно в державних організаціях, де оплата праці не досягає високого рівня, найбільш часто використовують адміністративні та соціально-психологічні методи управління персоналом. Економічні ж методи управління обґрунтовані там, де матеріальне стимулювання грає основну роль, проте в таких організаціях не можна забувати і про соціально-психологічні методи впливу. Головний орієнтир повинен бути на комплексно-цільовий підхід.

Управління персоналом є складним процесом і важливим компонентом управління організацією як системою. Складним воно є тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів в управлінні [3].

Не існує єдиного підходу управління персоналом, навіть в однорідних за своєю діяльністю і формою власності організаціях. Відповідно до на загальних методів управління, необхідно знаходити свій підхід до працівників, різний в кожній конкретній ситуації. В основі управління персоналом повинен мати місце по можливості індивідуальний підхід до кожного працівника і диференційований підхід до різних категорій працівників.

При цьому стратегія управління персоналом підприємств повинна бути спрямована на підвищення рівнів освіти, кваліфікації та культури працівників, надання працівникам умов для розширення професійних знань, безперервного вдосконалення своєї майстерності, підвищення самовираження і розвитку організаційної культури. Все це означає актуальну потребу більш ґрунтовного вивчення та впровадження новітніх методів управління персоналом в сучасних організаціях.

Управління кадрами в ринкових умовах є складним і багатостороннім, та є одним із найважливіших складових успішного управління організацією.

**Список використаних джерел:**

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 447 с.
2. Olszak, C., Ziemba, E. (June 2003). Business Intelligence as a Key to Management of an Enterprise. Informing Science InSITE - "Where Parallels Intersect". Volume 3, 855-863.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу : навчальний посібник / В.А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. − 351 с

## ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ ТА ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ПОСИЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

**Постівий Я. О.,** *студент*
**Брагінець Т. О.,** *студентка*
*Науковий керівник: к. е. н., доцент Бовкун О. А.*
*Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*

Необхідною передумовою розвитку економіки є підвищення інвестиційної активності інвесторів у країні, збільшення інвестиційних ресурсів та ефективне їх використання. Тому дослідження тенденцій розвитку ринку інвестицій є актуальним і має важливе практичне значення. Саме інвестиції формують виробничий потенціал на новій науково-технічній базі й визначають конкурентні позиції країн на світових ринках.

Забезпечення сприятливого інвестиційного клімату в Україні залишається питанням стратегічної важливості. Від його реалізації залежать ефективність соціально-економічного розвитку, залучення країни у міжнародний поділ праці, модернізація національної економіки.

Економіка України перебуває в складній економічній ситуації, яка зберігає тенденції до погіршення внаслідок продовження агресивної політики Російської Федерації, окупації Криму і військових операцій на сході України.

Важливу роль у створенні сприятливих умов для розвитку української економіки відіграють іноземні інвестиції.

Залучення іноземних інвестицій дає змогу країні-реципієнту отримати ряд вигод, основними з яких є поліпшення платіжного балансу; трансфер новітніх технологій та ноу-хау; комплексне використання ресурсів; розвиток експортного потенціалу і зниження рівня залежності від імпорту; досягнення соціально-економічного ефекту (підвищення рівня зайнятості, розбудова соціальної інфраструктури тощо). Водночас, використання іноземних інвестицій для країни є потенційним джерелом загроз, таких як експлуатація сировинних ресурсів та забруднення навколишнього природного середовища, підвищення рівня залежності країни від іноземного капіталу, зниження рівня