

Вікторія КИРИЧЕНКО,
студентка 3 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Науковий керівник: **Катерина ЛЕМІШ,**
к.е.н., доцент (БДПУ)

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність. Управління персоналом визначають як головний фактор розвитку підприємства. Успішне управління людськими ресурсами необхідне для досягнення високих економічних результатів та формування ефективного менеджменту в умовах забезпечення розвитку підприємств, що обумовлює актуальність даної теми [1].

Ступінь досліджуваності проблеми. Теоретичні аспекти управління персоналом отримали значного розвитку завдяки науковим доробкам таких авторів: О.І. Амоша, Дж. Блэк, А. Браверман, О. Кудрявцева, А. Єгоршин, В. Поєдинцева та ін.

Мета дослідження. Визначення ролі управління персоналом підприємств у забезпеченні сталого розвитку та розробка заходів задля збереження висококваліфікованих працівників на підприємстві.

Методи дослідження: Для даного дослідження було використано діалектичний та аналітичний методи.

Сутність дослідження На сьогодні одні з головних проблем, з якими стикаються керівники та спеціалісти з управління, є підбір компетентного персоналу, налагодження й збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших. Найперше, що треба зробити для ефективного управління – правильно підібрати персонал. Одні з найрозповсюдженіших підходів до підбору кадрів є самостійний найм персоналу та звернення до центрів зайнятості. Безумовно, будь-яке підприємство використовує різноманітні методи прийняття на роботу. Це можуть бути – анкетування, система психологічних тестів, інтерв'ю [2].

Завдання керівника – створити комфортні відносини між підлеглими, знайти саме такі методи та підходи, які сприятимуть їх ефективній праці. Працівників потрібно заохочувати, створювати такі умови, за яких у них буде бажання працювати результативно та з ентузіазмом. Щоб покращити мотивацію персоналу слід використовувати певні заохочення, такі як безкоштовні ланчі, надання медичних послуг, надання оздоровчих путівок та інше.

Безліч керівників прагнуть отримати максимальний прибуток, вирішити існуючі та уникнути нових матеріальних і фінансових проблем, оновити технічну базу, при цьому не звертаючи увагу на комфорт та благоустрій своїх підлеглих, створюючи їм неможливі умови праці. Це є надто ризиковим, оскільки може призвести до втрат дорогоцінних, висококваліфікованих працівників [3].

Для запобігання небажаних втрат працівників, в організації слід розробити заходи для одержання інформації про психологічний стан в колективі, ступеня задоволеності кожного працівника роботою, умовами праці, відпочинку, задоволеністю рівнем заробітної плати. Для цього

використовують такі методи як опитування, анкетування, групові та індивідуальні бесіди . Ці заходи є надзвичайно важливими для персоналу технічного рівня.

На даний час система управління персоналом має бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємства, його довгостроковий розвиток, вихід на максимально можливий рівень прибутку. Багато фахівців сучасності вважають, що формулою успіху є людські ресурси, тому їх цінність та важливість постійно зростає [4].

Отже, система управління персоналом переживає постійні зміни та ламає стереотипи. Зараз більшість підприємств використовують такий підхід до управління персоналом, за яким капіталовкладення проходить безпосередньо у самих співробітників , у їх формування і розвиток. Вкладення у людські ресурси стають більш вигідними і сприяють ефективному існуванню організації на ринку.

Основні висновки. Таким чином можна стверджувати, що управління персоналом – це ключова складова в системі управління підприємства та невід’ємна частина стратегії забезпечення сталого розвитку організації. Планування, мотивація, розподіл і доцільне використання людських ресурсів є основою управління персоналом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Парімал Ч.Б. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні. *Маркетинг в Україні*. 2008. №3. С.36-39
2. Яворська О. Оцінка персоналу в системі ефективного управління. *Економіка та держава*. 2009. №1. С.60-63.
- 3.Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами. *Персонал*. 2009. №1. С. 53-57.
4. Квятковська Л. А. Реалізація принципів концепції сталого розвитку в діяльності підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. №1. С. 85-89.

Дмитро КІУСОВ,

магістрант 1 курсу

гуманітарно-економічного факультету

Науковий керівник: **Ольга СТАРОКОЖКО,**

к. пед. н., доцент (БДПУ)

МОЛОДІЖНІ, СТУДЕНТСЬКІ ОБ’ЄДНАННЯ – ЯК РУШІЙНА СИЛА В ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Актуальність. Для процесу становлення студентського самоврядування, як важливого фактору розвитку демократичних форм управління в системі вищої освіти України, характерні певні спільні для закладів вищої освіти тенденції його розвитку і, що не менш важливо, спільні недоліки, які потребують детального дослідження, а головне – напрацювання шляхів їх подолання на різних рівнях.

В умовах сучасного розвитку держави особливої актуальності набуває питання залучення молодого покоління до прийняття рішень, зміцнення