

4. Піскунова Н.В. Принципи формування облікової політики та чинники впливу на її вибір / Н.В. Піскунова // Наукові записки [Національного університету «Острозька академія»]. Економіка. - 2013. - Вип. 23. - С. 174-177.

5. Розіт Т.В. Облікова політика та проблеми її формування на вітчизняних підприємствах у контексті міжнародних стандартів фінансової звітності / Т.В. Розіт // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. - 2013. - № 4. - С. 96-100.

6. Святенко І.М. Елементи облікової політики підприємств / І.М. Святенко // Науковий вісник НЛТУ України. - 2013. - Вип. 23.16. - С. 277-283.

7. Юнацький М.О. Сучасний стан нормативно-правового забезпечення формування облікової політики / М.О. Юнацький. // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. - 2013. - Вип. 10 (1).

**Жанна Гуцул,**

студентка спеціальності "Облік і аудит" Буковинський державний фінансово-економічний університет, м. Чернівці

Науковий керівник: к.е.н. Колосінська М.І.

## **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

Одним із ключових факторів виробництва є трудові ресурси. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва, що зумовлює актуальність теми дослідження.

Дослідженню даної проблеми присвячені праці багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців, у яких аналізуються проблеми оцінювання й управління людськими ресурсами, а саме: О.Борисової, П.Журавльова, В.Іванова, В.Воронкової, О.Бабича, В.Князева, Н.Коломінського, О.Крушельницької, Д.Мельничука, О.Леонова, Б.Литвака, Д.Майерса, М.Мельника, В.Патрушева, В.Пугачова, В.Травіна та інші.

Метою роботи є вивчення основних теорій та концепцій управління персоналу, що відповідають вимогам підприємств.

Кожна людина індивідуальна, тому до кожного необхідний особливий підхід. Практика переконує, що результати роботи підлеглих багато в чому зумовлюються характером відносин з керівником. Управління людськими ресурсами це система взаємозалежних організаційно економічних і соціальних заходів з метою створення умов для нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. [2, с. 344].

Серед основних принципів концепції використання трудових ресурсів можна виділити наступні :

- забезпечення єдності керівництва – підлеглі одержують накази тільки від одного

начальника;

- дотримання строгої управлінської вертикалі – ланцюг управління від начальника до підлеглого спускається зверху вниз по всій організації і використовується як канал для комунікації й ухвалення рішення;

- досягнення балансу між владою і відповідальністю – безглуздо робити кого-небудь відповідальним за яку-небудь роботу, якщо йому не дані відповідні повноваження;

- забезпечення дисципліни – підпорядкування, ретельність, енергія і прояв зовнішніх знаків поваги повинні здійснюватися відповідно до прийнятих правил і звичаїв;

- заслужена винагорода, що підвищує моральний стан, але не веде до переоплати чи пере мотивування [3, с. 389].

Для досягнення ефективності роботи персоналу, в наявності має бути: соціальна і культурна творчість самих працівників, їхня особиста участь у самоорганізації і самоврядуванні спільною діяльністю, взаємний контроль, взаємодопомога і взаємозамінність, прояснення загальних цінностей і цілей, що визначають поведження кожного члена команди, колективна відповідальність за результати і високу ефективність роботи, усілякий розвиток і використання індивідуального і групового потенціалів [1, с. 416].

Отже, для здійснення успішної управлінської діяльності суб'єктові необхідно володіти технічними, фаховими, організаційно-управлінськими, а також педагогічними знаннями, в тому числі й психолого-соціологічними.

Щодо управління персоналом вироблені наступні пропозиції вирішення цієї проблеми:

1. Планування ресурсів: розробка плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах.

2. Набір персоналу: створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах.

3. Відбір: оцінка кандидатів на робітники місця і відбір кращих із резерву, створеного в ході набору.

4. Визначення заробітної плати і пільг: розробка структури заробітної плати і пільг із метою залучення, наймання і збереження службовців.

5. Навчання: розробка програм для навчання трудовим навичкам, що вимагаються для ефективного виконання роботи.

6. Оцінка трудової діяльності: розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до робітника.

7. Підвищення, зниження, переведення, звільнення: розробка методів переміщення робітників на посади з більшої або з меншою відповідальністю, розвитку їхнього фахового досвіду шляхом переміщення на інші посади або ділянки роботи, а також процедур припинення договору найму.

### **Список використаних джерел**

1. Вихановский О.С., Наумов А.К. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 416с.

2. Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий, учебно- практическое пособие. – М.: Дашков и К, 2008. – 344 с.

3. Менеджмент: навч. посіб. / Н. В. Дикань, І. І. Борисенко. – К. : Знання, 2008. – 389 с.

**Дзюрдзевич Леся Ярославівна,**