

які не тільки інтеріоризуються в образі іншої людини, але і екстеріоризуються на основі зображення в актах взаємодії як реакції, дії, вчинки, поведінка, спрямовані на партнера, викликаючи його у відповідь реакції, дії, вчинки, які перетворюються на риси, якості, властивості особистості, тобто виникають взаємовідносини у вигляді групових ефектів, утворюючи суб'єктивну реальність психологічної атмосфери, яка впливає на особистість, формуючи її особливості [3].

Про важливість феномена людського спілкування і його значущість можна судити, звернувши увагу на той факт, що спілкування є предметом спеціального вивчення цілої групи наук: філософії, загальної, соціальної, політичної психології, соціології, педагогіки, етнографії, етики, естетики, лінгвістики, теорії інформації.

Етичну проблематику, що відображає міжособистісні відносини, зрозуміли ще Сократ і Платон. Інтелектуальне спілкування вони розглядали як спілкування незалежних, самостійно і по-різному мислячих людей. Принципово важливий крок на цій колії привнесло християнство, яке в межах античної культури було пов'язане з розвитком самосвідомості особистості. У той час Декарт писав, що половина людських помилок виникла від нерозуміння значення слів. Необхідні категоріальні і теоретичні передумови для дослідження людського спілкування створила німецька класична філософія. Але теорія спілкування нею не могла бути створена через пошук абсолютного, а не людського. Ідея "єдності Я і Ти" не стала концепцією спілкування у матеріаліста Л.Фейєрбаха, бо він не побачив в спілкуванні вияву певного виду людської діяльності, розглядаючи його лише як природну спільність. Отже, процес спілкування розглядається дуже давно. І хоча дослідженням спілкування займаються великі наукові сили, дотепер не існує єдиного підходу до визначення поняття "спілкування".

Тому, виходячи з того, що спілкування є форма людської діяльності, а діяльність - це процес взаємодії людини зі світом речей, природою, тваринами і людьми, можна зробити висновок: спілкування – це процес взаємодії людей один з одним.

Отже, правильними уявляються висновки Б.Ф. Паригіна про те, що «є підстави розглядати спілкування як складний і багатогранний процес, який може виступати в один і той же час і як процес взаємодії індивідів, і як інформаційний процес, і як ставлення людей один до одного, і як процес їхнього співпереживання і взаємного розуміння один одного» [1, с. 178].

Психологічні ресурси керівника включають систему психологічних характеристик (якостей особистості), які стійко проявляються не тільки в стилі поведінки керівника в процесі ділового спілкування, але й у стилі його мислення, в індивідуальних особливостях прийняття та реалізації рішень, пошуку управлінських схем тощо.

#### Список використаних джерел

1. Атаманчук Г. В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы) [учеб. пособие] / Г.В. Атаманчук. - М.: ОАО „НПО Экономика“, 2000. - 302 с.
2. Виклики і шляхи агропродовольчого розвитку/ [Пасхавер Б.Й., Шубравська О.В., Молдаван Л.В. та ін.]; за ред. акад. УААН Б.Й. Пасхавера. - НАН України; Ін-т екон. та прогноз.- К., 2009.- 432с.
3. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління: Навч. посібник / Д.І. Дзвінчук. - К.: ЗАТ „НІЧЛАВА”. – 2000. – 280с.

#### Решітко Лілія Василівна,

студентка напрямку підготовки 6.030508 «Фінанси та кредит» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

### ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В системі виробництва та економічних відносин центральне місце посідає людина. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари й надає послуги для свого життя та розвитку. Тому ефективність економіки будь-якого суспільства, насамперед, визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями.

Управління людьми має довгу історію. Фактично появу управління людьми можна пов'язати з появою перших людських спільнот – племен, общин, кланів, адже, коли об'єднуються дві людини для досягнення спільної мети, виникає необхідність координації дій, а отже, один з них змушений стати керівником. Поступово, з появою більш складних соціальних організацій, виникло управління персоналом, яке з часом розвинулось у цілісну систему, перетворившись на особливу функцію управління в цілому, яка потребує спеціальних знань та навиків [3].

Ефективне управління трудовими ресурсами є одним з основних чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства. При цьому трудові ресурси виступають важливою її складовою разом з такими, як товар, результати його просування, становище підприємства на ринку, фінансовий стан, виробництво, організація, технологія, розглядати які необхідно у комплексі, оскільки їх взаємопов'язане використання має вирішальний вплив на конкурентоспроможність підприємств.

Успішна діяльність підприємства за умов жорсткої ринкової конкуренції залежить від творчої активності робітників. Тому головним завданням менеджера є мотивація персоналу.

Мотивація – процес заохочення людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів. Мотив – внутрішнє бажання людини діяти певним чином. Мотиви виникають тоді, коли люди мають конкретні потреби, усвідомлюють свої інтереси і бачать можливість їх задовольнити.

Проблеми наукового управління персоналом актуальні для всіх організацій, однак у великих вони виявляються відчутнішими. Адже в управлінні кадрами їм доводиться долати значні організаційні, соціальні, психологічні проблеми.

Подібні проблеми проявляються, але з іншою гостротою, і в управлінні персоналом малих і середніх організацій.

В останнє десятиріччя управління виробництвом і персоналом стало видом професійної діяльності, а управлінський персонал – одним із основних. Менеджери підприємства разом із службою персоналу створюють одну команду, яка займається розвитком людських ресурсів.

Головна проблема – не управління персоналом. Ця функція дещо відрізняється від функцій традиційних відділів на наших підприємствах. Суть управління людськими ресурсами полягає в тому, що людей розглядають як цінність компанії, яку здобуто в конкурентній боротьбі, і її потрібно розвивати, мотивувати, щоб досягти стратегічних цілей організації [1].

Усі три складники ефективності менеджменту персоналу ( економічний, організаційний та соціальний ) тісно пов'язані та взаємодіють, хоча деяка перевага належить організаційній ефективності. Це пояснюється тим, що управлінські рішення насамперед трансформуються в конкретні організаційні заходи. Завдяки чіткій організації виробництва та праці, а отже, кращому використанню всіх виробничих ресурсів, поліпшуються економічні показники діяльності підприємства. Цим створюються кращі фінансові можливості для підвищення якості трудового життя персоналу (зростання трудових доходів, поліпшення умов праці тощо), що є проявом соціальної ефективності менеджменту персоналу. А якщо матеріальні, організаційні, соціально-психологічні, морально-етичні та інші умови роботи персоналу поліпшуються, то це обов'язково віддзеркалюється на подальшому зростанні і організаційної, і економічної ефективності менеджменту персоналу.

Створення умов для високоефективної праці вимагає відповідного організування та обладнання робочих місць працівників, їх планування, забезпечення оптимальних умов праці. Робочі місця повинні відповідати інформаційним, економічним, ергономічним, гігієнічним, естетичним, технічним та організаційним вимогам [2].

Отже, ефективне управління персоналом як основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства будується на основі певних принципів:

1. Взаємна довіра керівника і колективу, добрі стосунки між співробітниками.
2. Правильне співвідношення поставлених завдань і здібностей людини.
3. Матеріальне й моральне заохочення персоналу («позитивне підкріплення»).
4. Самостійність підлеглих, делегування їм відповідальності за досягнення результатів.
5. Турбота за психічний та фізичний стан підлеглих, їх професійне зростання.
6. Поступове досягнення кінцевих цілей через виділення проміжних результатів.
7. Контроль за досягненням результатів.

#### Список використаних джерел

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук // Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2005. – 308 с.
2. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: навч. посібник. Видання 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.:КНЕУ. – 2006. – 398с.
3. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.ref.by/refs/54/12232/1.htm>

#### **Рубан Олександр Андрійович,**

студент напряму підготовки 6.100102 „Процеси, машини та обладнання агропромислового виробництва” інституту механізації та електрифікації сільського господарства Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський  
Науковий керівник: к.е.н, доцент Марусей Т.В.

### **УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ ЛАНЦЮГАМИ ПОСТАВОК ЗА ДОПОМОГОЮ КОНЦЕПЦІЇ МОНІТОРИНГУ**

За останнє десятиліття в Україні активно впроваджують технологію в бізнесі, яке по суті являється розвитком концепції інтегрованої логістики – «управління ланцюгами поставок». За кордоном концепцію і технологію управління ланцюгами поставок успішно використовують як великі транснаціональні корпорації, так і середні та дуже малі підприємства, що звісно сприяє лише підвищенню конкуренції. І тому на перше місце виходить необхідність задавати більш високий рівень обслуговування та надійності ніж у конкурентів. Але для отримання прибутку витрати підприємства повинні залишатися майже незмінними. Саме при цьому чи не вирішальне значення отримує система моніторингу, яка дозволяє достовірно відслідковувати параметри інтегрованого логістичного процесу в ланцюгах поставок продукції підприємств промисловості та торгівлі, тому проблеми і завдання впровадження логістичного моніторингу є не тільки актуальною, але і нагальною справою.

В управлінській сфері в наш час, а особливо в управлінні інтегрованим ланцюгом поставок, система моніторингу грає надзвичайно велику роль. Система моніторингу при заданій якості товару та обслуговування клієнтів, налагодженістю виробництва, збуту та поставок має великий вплив на конкурентоспроможність підприємства

Різноманітні інформаційні потоки, що циркулюють у ланцюзі поставок логістичної системи, утворюють логістичну інформаційну систему, яка може бути визначена як інтерактивна структура, що складається з персоналу, обладнання та процедур (технологій), об'єднаних інформацією, яка використовується логістичним менеджментом для планування, регулювання, контролю, моніторингу та аналізу функціонування логістичної системи. Переходячи від концепції до конкретного визначення, можна сформулювати, що моніторинг ланцюга поставок – це регулярне спостереження, оцінка, прогноз стану ланцюга поставок і середовища, в якому він існує, а також збір, обробка інформації та підготовка рекомендацій для прийняття управлінських рішень та внесення необхідних коректив. Моніторинг буде забезпечувати управління своєчасною та якісною інформацією, буде зіставляти наявні показники діяльності з бажаним результатом.