

## **С Е К Ц І Я 2.**

### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ**

---

---

**Ангеліна Антимиенюк**

студентка 3курсу спеціальності 073«Менеджмент»

Науковий керівник: **І.В. Семенишина,**

канд. фіз-мат. наук, доцент кафедри математичних дисциплін,  
інформатики і моделювання,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Сучасні умови діяльності промислових підприємств вимагають створення ефективної системи управління персоналом підприємства, розвитку його кадрового потенціалу. Недостатньо високий рівень професійної підготовки частини персоналу промислових підприємств ускладнює їх адаптацію до сучасних вимог, що робить особливо значущим і актуальним теоретичну розробку соціально-економічних механізмів підготовки та відтворення висококваліфікованих працівників промислових підприємств, які мають високий рівень загальної та спеціальної освіти. Проблема управління персоналом промислових підприємств відноситься до числа найважливіших проблем сучасного менеджменту, є актуальною та вимагає системного розгляду [1].

Проблема професійної підготовки фахівців завжди була в центрі уваги, і на сьогоднішній день залишається актуальною. У цей час однією з тенденцій розвитку професійного становлення є перехід від оволодіння майбутніми спеціалістами знаннями, уміннями й навичками до формування в них професійної компетентності. У цих умовах важливу роль відіграє посилення професійної спрямованості загальноосвітніх дисциплін, що доцільно здійснювати за допомогою розвитку міжпредметних зв'язків [2].

Управління персоналом в умовах ринкової економіки розглядає працівників як ресурс, який треба ефективно застосовувати для досягнення цілей. Найкращого розвитку досягнуть лише ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними. Тому розвиток персоналу – одна з найважливіших складових підвищення ефективності виробництва. В умовах економічної нестабільності проблемам розвитку персоналу приділяють недостатньо уваги, але саме в період кризи розвиток персоналу є однією з умов економічного зростання. Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють знаннями, уміннями та цілеспрямованістю.

Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. В зв'язку із зростаючою роллю людського фактору в сучасному виробництві, однією з найважливіших функцій управління персоналом стає розвиток персоналу, а не просто приведення його чисельності у відповідність до наявності робочих місць, що потребує іншого підходу до прийняття управлінських рішень. Це стало аргументом для виділення управління персоналом в окремий напрямок менеджменту [3].

Цілями управління персоналом підприємства являються:

- підвищення конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах;
- підвищення ефективності виробництва та праці, а саме досягнення максимального прибутку;
- забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу.

Головним завданням управління персоналом у сучасних умовах є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації працівників та стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня. Розвиток персоналу забезпечується заходами з оцінювання кадрів, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо. Будь-які новітні технології, інноваційні ідеї ніколи не будуть ефективними та приносити

максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації персоналу. При цьому треба враховувати, що персонал наділений інтелектом та здатністю мислити, постійно вступає у взаємовідносини, які впливають на продуктивність праці, виробництво, внутрішній клімат підприємства. Ефективність управління персоналом та найбільш повна реалізація поставлених цілей у великій мірі залежать саме від принципів та методів управління персоналом. Слід зауважити, що чим більшою є компанія та чим більше підрозділів і філіалів вона має тим більше значення має узгодження загальних принципів здійснення єдиного управління.

Успішна діяльність підприємства в сучасних умовах жорсткої ринкової конкуренції залежить від творчої активності робітників. Тому головним завданням менеджера є мотивація персоналу. Більшість управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає, передусім, перевага персоналу даного підприємства через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості однаково доступні всім підприємствам на ринку. Тому саме робота персоналу має свої особливості, характерні лише конкретному підприємству: рівень підготовки і кваліфікації, постійний розвиток, своєрідна організація роботи і стимулювання найманих працівників, що можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів [4].

Сьогодні механізми мотивації праці в Україні залишаються застарілими і неефективними та не відповідає сучасним потребам, стратегічним завданням соціально-економічного розвитку держави. Найчастіше виникають такі проблеми: підбір кадрів із сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці робітників, збереження сприятливого клімату у колективі тощо. Слід пам'ятати, що управління людськими ресурсами має відповідати методам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників, забезпечувати дотримання правил при формуванні та використанні людських ресурсів. Першим кроком до досягнення таких цілей є підбір персоналу шляхом самостійного наймання персоналу або звернення до служб зайнятості. Завдання керівника при цьому полягає у створенні дружніх відносин у колективі, пошуку таких методів та

підходів, які сприятимуть більшій ефективності роботи. Дуже важливу роль при цьому відіграє працездатність працівників, їх кваліфікованість. Використання різноманітних форм заохочень підвищить мотивацію працівників. На сучасному етапі основа концепції управління персоналом складається зі зростаючої ролі особистості працівника, знання його мотивації, вміння її формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед підприємством [5].

Низький рівень кваліфікації працівників є однією з провідних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації й розвитку персоналу. Це обумовлює необхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства з формуванням відповідної організаційної культури.

Персонал підприємства є основним об'єктом управління, що в першу чергу пов'язано з процесами, яві відбуваються в суспільстві щодо захисту інтересів працівників, а також зростанням ролі людського фактора в процесі виробництва. Управління персоналом має важливе значення для всіх організацій – великих і малих, комерційних і некомерційних, промислових і діючих у сфері послуг. При цьому управління персоналом досить складний процес, який неможливий без відповідного знання про методи, принципи, стилі управління персоналом і без вироблення відповідної концепції управління.

### Список використаних джерел

1. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами: підручник з програми «Майстер ділового адміністрування»: пер. с англ. СПб, 2012.
2. Семенишина І.В. Професійна компетентність при викладанні дисциплін математичного циклу. *Сучасні науково-методичні проблеми у вищій школі: зб. матеріалів Всеукраїнської наук.-метод. конф.* Київ НУХТ. 2013, С.126.
3. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія. Донецьк: Дон НУЕТ, 2010. 308с.
4. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах. *Персонал.* 2014. 215с.
5. Галушко В. П., Міщенко І.А. Сучасні методи навчання в системі підготовки керівних кадрів. *Міжнар. зб. наук. праць.* 2007. 178с.
6. Іванишин В. В. Стратегія розвитку сільського господарства через призму впровадження сучасних технологій. *Техніка АПК.* 2005. № 10-11. С. 6.
7. Науково-технічна політика в сільському господарстві / В. М. Булгаков, Д. Г. Войтюк, В. В. Адамчук, В. В. Іванишин. *Вісник аграрної науки.* 2007. № 3. С. 5-10.