

Марія Розпутняк

студентка 1 курсу спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Н. А. Марчук,**

канд. фіз.-мат. наук, доцент, асистент кафедри

математичних дисциплін, інформатики і моделювання,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА 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 і відтворення висококваліфікованих працівників промислових підприємств, які мають високий рівень загального та спеціалізованого освіти.

Проблема управління персоналом промислових підприємств відноситься до числа найважливіших проблем сучасного менеджменту, є актуальною і вимагає системного розгляду. Систему управління персоналом більшість сучасних дослідників розглядають як комплекс взаємопов'язаних заходів щодо створення умов нормального функціонування, розвитку і ефективного використання кадрового потенціалу підприємства. Це сукупність окремих підсистем, серед яких пошук та адаптація персоналу, його навчання, розвиток, мотивація, оцінка, стратегічна робота з персоналом [1, с. 461].

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. 2 Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють знаннями, уміннями і цілеспрямованістю [2; с. 69].

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 [3; с. 37].

Успішна діяльність підприємства в сучасних умовах жорсткої ринкової конкуренції залежить від творчої активності робітників. Тому головним завданням менеджера є мотивація персоналу [4; с. 58].

Державна політика в сфері охорони праці базується на принципах пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці, адже Конституція України проголошує людину, її життя та здоров'я найвищою соціальною цінністю. Реалізується це положення шляхом нормативного регулювання, що здійснюється за допомогою правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, які у своїй сукупності органічно взаємозв'язані один з одним і створюють систему охорони праці.

Курс України на євроінтеграцію потребує системного підходу до визначення проблемних питань охорони праці в країні, зокрема у сфері правового забезпечення, тобто як стану законодавчих та нормативних актів з охорони праці,

рівня дотримання визначених в них 4 норм працівником і роботодавцем, так і питань управління промисловою безпекою та охороною праці в країні тощо [5].

За безпеку виробництва та безпеку праці повну відповідальність несе власник. Згідно зі ст. 15 Закону, роботодавець зобов'язаний створити службу охорони праці на виробництві для організації і дослідження правових, організаційно-технологічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на попередження нещасних випадків, профзахворювань, аварій під час виробничого процесу.

Підвищення рівня промислової безпеки має здійснюватися шляхом сприяння 4 підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці. Зокрема ст. 13 названого Закону зобов'язує роботодавця створення на кожному робочому місці, в кожному структурному підрозділі умов праці відповідно до нормативно-правових актів, у тому числі й моніторингу технічного стану обладнання підвищеної безпеки.

Соціальний захист працюючих осіб через підвищення безпеки й охорони праці потребує узгодження дій центральних і місцевих органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців, трудових колективів, профспілкових організацій щодо проведення комплексу широкомасштабних заходів на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях, а також вжиття додаткових заходів із запобігання нещасним випадкам на виробництві і професійним захворюванням, підвищення рівня безпеки та умов праці, в тому числі на об'єктах малого і середнього бізнесу; підвищення відповідальності як роботодавців за належні умови праці, так і працівників за виконання умов щодо безпечної праці.

В наш час багато уваги приділяється шляхам вдосконалення державного регулювання безпеки й охорони праці в системі соціального захисту працездатних громадян, що покликані істотно змінити ставлення роботодавців і працівників до вирішення проблем охорони праці в усіх галузях економіки, сприятимуть усуненню або зменшенню ризиків для життя та здоров'я людей, поліпшенню організації профілактики нещасних випадків і виробничо зумовлених захворювань.

Список використаних джерел

1. Пуртов В.Ф. Вдосконалення системи управління персоналом промислового підприємства. Економіка і суспільство. 2018. №16 с. 461-462.
2. Тяннікова К. П. Соціально-економічна сутність кадрової політики підприємства. Економічні проблеми розвитку аграрного виробництва в регіоні. 2010. Вип. 6. С. 78-82.
3. Бісвас П.Ч. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні. Маркетинг в Україні. 2008. № 3. С. 36-39.
4. Давидович І. Є. Управління витратами. К. : Центр учбової літератури, 2008. 320 с.
5. Таїрова Т. М. Проблеми питання охорони праці в Україні. ДУ «ННДІПБОП». URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pop_2016_32_3.pdf
6. Іванишин В. В. Стратегія розвитку сільського господарства через призму впровадження сучасних технологій. *Техніка АПК*. 2005. № 10-11. С. 6.
7. Кирич Н., Кінаш І., Погайдак О. Диверсифікаційні засоби забезпечення стабільного розвитку переробних підприємств в умовах економічних трансформацій: монографія. Тернопіль : Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя, 2010. 524 с.
8. Кінаш І. А. Інформаційні технології в управлінні сучасним переробним підприємством в контексті ресурсоощадності. *Сучасні проблеми інноваційної діяльності в Україні: зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції* (Київ, 18-19 січня 2013 р.). Київ : ГО «Київський економічний науковий центр», 2013. С. 83-86.
9. Бурлаков О.С., Кінаш І.А. Інформаційні технології в управлінні сучасним підприємством. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми інвестиційної діяльності в Україні»* (м. Київ, 18-19 січня 2013 р.).
10. Мушеник І.М., Бурлаков О.С. Прийняття управлінських рішень з використанням інформаційних технологій. *Збірник наукових праць ПДАТУ*. 2012. Вип. 20. Том 2. С. 536-539.
11. Іванишин В.В. Основні напрями промислової політики у розвитку машинобудування для АПК. *Техніка АПК*. 2004. № 6-7. С. 4-5.