

забезпечення ринку праці; розробка дієвого механізму, що дозволить призупинити вимивання кваліфікованих кадрів, стимулюватиме роботодавців до підготовки кадрів на виробництві та збільшуватиме попит на робочу силу і її накопичений людський капітал; створення ефективних робочих місць у контексті Глобального пакту про робочі місця; підвищення якості робочої сили, що охоплює не лише її кваліфікаційний рівень, а й здоров'я, освіту, оплату праці за світовими стандартами, гідні умови праці; сприяння процесу створення умов для забезпечення свободи пересування осіб, що передбачає скасування візового режиму перетину кордонів; світове визнання вітчизняних дипломів та кваліфікацій працівників; заборона дискримінаційних дій стосовно трудящих-мігрантів.

Література

1. Ляш О.І. Ринок праці у контексті сучасних тенденцій глобалізаційної економіки / О.І. Ляш, О.А. Крижанівська // Науковий вісник НЛТУ України: Зб. наук.-техн. праць. — Львів: НЛТУ України. — 2007. — Вип. 17 (1). — С. 170 — 173.
2. Корчевська Л.О. Функціонування світового ринку праці на основі маркетингових досліджень / Л.О. Корчевська // Вісник Донецького національного університету: сер. В: Економіка і право. — 2008. — Вип. 2. — С. 94 — 103.
3. Зуб М.Я. Вплив світових тенденцій на процеси розвитку ринку праці в Україні / М.Я. Зуб // Вісник Хмельницького національного університету. — Хмельницький: ХНУ України. — 2010. — Вип. № 6, Т. 2. — С. 88 — 91.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Кольцова Т.А.
Постовая Т.И.
Щёкина Е.Ю.

Одесский национальный политехнический университет

В современных условиях эффективная и успешная деятельность предприятия и любой организации во многом зависит от грамотного управления персоналом. Так как современные предприятия направлены не только на технологии производства и объемы инвестиций, а и на обеспечение предприятия компетентными и профессиональными работниками, которые способны принимать оптимальные решения в сложных ситуациях. Поэтому на сегодняшний день управление персоналом является актуальной проблемой каждого предпринимателя, так как он пытается создать необходимые условия для реализации задач предприятия, координации и согласований совместной деятельности работников ради достижения запланированных результатов.

Анализ последних научных исследований и публикаций. Анализ публикаций по экономике предприятия и менеджменту показал, что вопросы эффективности деятельности персонала, такие как подбор, расстановка, переподготовка кадров, обучение, подготовка руководителей, мотивация к труду, а также анализ трудовых процессов являются предметом научных исследований. Однако многие проблемы, связанные с эффективностью управления персоналом, нельзя признать достаточно разработанными. В настоящее время нет единого подхода к оценке эффективности системы управления персоналом.

Определенный вклад в исследование данного вопроса внесли такие ученые, как Беспалов В.А. (Украина), Кибанов А.Я., Арсеньев Ю.Н. (Россия), Чудный Л. (Израиль), Реймонд А., Д.Холленбек, Б.Герхард (США) и ряд других ученых-экономистов [1].

Цель данной работы – выявить наиболее эффективные методы управления персоналом для обеспечения конкурентоспособности, экономического роста и успешного функционирования предприятий в современных условиях.

Основные результаты исследования. Управление персоналом является одной из важных целей предприятия, которая способна в несколько раз повысить его эффективность, качество и производительность. В управление персоналом входит процесс совершенствования работы, правильное управление инновациями, наличие опыта в сфере приведут в будущем к достижению поставленных задач фирмы и обеспечат устойчивую конкурентную позицию на рынке.

Особенности работы управления персоналом в современных условиях:

1. В современной предпринимательской атмосфере характерна сильная конкуренция, которая проявляется в борьбе за профессионализм и качество работы.

2. С точки зрения обеспечения эффективного управления людьми следует обращать внимание к личности сотрудника его ценностям и целям, мотивируя этим его к труду и развитию, удовлетворять личные потребности сотрудников.

3. Предпринимательская деятельность заставляет каждого сотрудника постоянно заботиться о повышении собственной квалификации. Следует обеспечивать сотрудников всей информацией, относящейся к их работе, такой как навыки.