

залежить ефективність діяльності підлеглих і результативність функціонування підприємства загалом.

Наведена система допоможе управлінцю оцінити ефективність власної комунікативної компетентності та вдатися до різноманітних варіантів пошуку шляхів її вдосконалення.

Придатність до управління оцінюється спеціалістами в галузі менеджменту за наявності у претендентів таких особистісних якостей, як вміння працювати в колективі, якомога повніше використовувати творчі здібності кожного працівника, спілкуватися з людьми; стійкість до стресових ситуацій, швидкість та легкість комунікації тощо. Отож, комунікативна компетентність є необхідною умовою успішної реалізації особистості [2].

Комунікативна компетентність керівника допоможе створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, зацікавити роботою, вирішити конфліктні ситуації або не допустити їхнього виникнення. Володіючи комунікативною компетентністю, керівник може зайняти лідерське положення серед підлеглих, підвищити власну самооцінку, покращити свої стосунки з членами колективу.

Позитивні емоції працівників насамперед залежать від спілкування в колективі, а особливо від спілкування з керівником. Ефективність цього спілкування буде вища, якщо керівник пізнає внутрішній світ людини і зможе перебудувати його в позитивному напрямі. Тому дуже важливе значення має висока компетентність керівників.

Література:

1. Бодалева А.А. Психологическое общение. – М.: Изд-во ин-та практической психологи, Воронеж: Н.П.О., 1996. – 256 с.
2. Классики менеджмента: Пер. с англ. Под. ред. Ю.Н. Каптуревского / Под ред. М. Уорнера. – Спб.: Питер, 2001. – 1168 с.
3. Кузьмін О.Є. Мала Н.Т., Мельник О.Г., Процик І.С. Керівництво організацією: Навч. посібник. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2008. – 244 с.
4. Латынов В.В. Стили речевого коммуникативного поведения: структура и детерминанты // Психологический журнал. – 1995. – № 6. – С.90 – 100.
5. Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінологічних словосполучень / Укл.: Л.О. Пустовіт та ін.. – К.: Довіра, 2000. – 1018 с.

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

к.е.н., доц. А.А. Дискіна

Одеський національний політехнічний університет

В сучасних умовах розвитку ринкових відносин важливо розуміти, що для того, щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність організації, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських. Персонал є найбільш складним об'єктом управління, оскільки люди наділені інтелектом. Вони постійно розвивають взаємовідносини, засновані на довготривалій основі. У сучасних умовах цінність людських ресурсів постійно зростає, що призвело до формування системи управління людськими ресурсами.

В управлінні організацією далеко не останнє місце посідають людський фактор, психологічні особливості колективу, особисті потреби та інтереси певних його членів. Мистецтво керівництва й полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. У таких умовах управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню ефективності діяльності організації. Тому, актуальною проблемою сучасного менеджменту є саме активізація людських ресурсів для досягнення успіху організації.

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування особливостей сучасного управління персоналом у системі менеджменту на сучасному етапі розвитку.

Порушену наукову проблематику досліджували такі відомі вчені, як Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, В. І. Крамаренко, Г. В. Щокін та інші.

Персонал найскладніший об'єкт управління в організації, оскільки він, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати висунуті до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси та ін. Часто керівники основну увагу спрямовують на фінансові, виробничі питання, на проблеми матеріально технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяючи при цьому достатньої уваги людям, які забезпечують роботу організації в усіх напрямках. Ці помилки занадто дорого коштують. Без людей немає організації. Без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своєї мети і запланованих результатів.

Персонал – найскладніший об'єкт управління в організації, так як, на відміну від речових факторів виробництва, є живим. Тому він має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має власні інтереси тощо. Персонал можна назвати «мотором» будь-якої організації.

Управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальностей (особистих) [1].

Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної й соціальної адаптації.

Людина в організації виконує роль керівника (суб'єкта управління) та виконавця (об'єкта управління). Працівники організації виступають об'єктом управління тому, що вони є продуктивною силою, головним складником будь-якого виробничого процесу. Тому планування, формування, розподіл, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві становить основний зміст менеджменту персоналу.

На сучасному етапі розвитку докорінно змінилася роль людини у виробництві. Людина вже не тільки найважливіший елемент виробничого процесу на підприємстві, а й стає головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Якби не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоєфективної роботи домогтися неможливо.

Управління персоналом можна вважати діяльністю, яка спрямована на вирішення службових потреб, підтримку розвитку персоналу, кожного окремого працівника, удосконалення умов праці з метою виконання завдань організації. Саме тому персоналом необхідно керувати на основі найважливіших аспектів теорії та практики менеджменту.

Система управління персоналом підприємства – система, у якій реалізуються функції управління персоналом. Вона включає підсистему загального і лінійного керівництва, а також ряд функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій [2].

Склад функцій по напрямках діяльності системи управління персоналом включає: формування персоналу, яке в свою чергу має складові, а саме аналіз трудового потенціалу, планування персоналу, його добір, прийом, адаптація та вивільнення; розвиток персоналу, який включає навчання, планування службової кар'єри, забезпечення соціальної стабільності, соціальний розвиток, формування корпоративної культури та іміджу організації; використання персоналу включає наступні складові: організація праці, координація трудової діяльності, мотивація, контроль, компенсації, адміністрування та оцінка результатів праці.

Можна виділити ряд умов, дотримуючись яких, управління людськими ресурсами в організації слід вважати ефективним [3]:

- здійснюється індивідуальне планування кар'єри, підготовка та перепідготовка персоналу, стимулювання професійного росту;
- використовуються гнучкі системи організації робіт;
- система оплати праці побудована на принципах врахування індивідуального вкладу працівників та рівня їх професійної компетенції;
- використовується високий рівень участі працівників у розробці та прийнятті управлінських рішень;
- здійснюється практика делегування повноважень підлеглим.

У сучасних умовах виникла об'єктивна необхідність в удосконаленні управління персоналом на підприємствах. При цьому варто розробити заходи щодо підвищення ефективності управління персоналом як на міжорганізаційному, так і на внутрішньоорганізаційному рівні. Міжорганізаційні зв'язки дозволяють об'єднати інтелектуальні ресурси підприємств з метою впровадження різного роду інновацій у їхню діяльність. На внутрішньоорганізаційному рівні керівники і менеджери повинні

усвідомити недоліки традиційної концепції управління персоналом і необхідність формування нової кадрової політики, корпоративної філософії керівництва.

Це буде сприяти досягненню соціального партнерства в колективі, узгодженню економічних і соціальних інтересів окремих працівників і робочих груп.

Отже, управління персоналом є однією з найважливіших сфер діяльності організації, яка може багаторазово підвищити ефективність будь-якого виробництва (підприємства, організації тощо). Люди вирішують, процвітати підприємству чи бути банкрутом.

Також, із розвитком нових культурних і соціальних цінностей, зі зростанням забезпеченості працівників виникла нова проблема невдоволеність через вузьку спеціалізацію, яка є причиною втоми, втрати зацікавленості, що, у свою чергу, призводить до прогулів, плинності кадрів.

Щоб вирішити цю проблему, необхідно змінити систему організації праці. Для цього можна використати два методи розширення обсягу і збагачення змісту праці [4].

Обсяг робіт вважають широким, якщо працівник виконує багато різних операцій і повторює їх рідко; і навпаки, якщо працівник виконує одноманітні, постійно повторювані операції, він має вузький обсяг роботи.

Змістовність роботи полягає у впливі, який робітник може безпосередньо чинити на свій об'єкт, зокрема, самостійність у плануванні і виконанні праці, визначенні власного ритму, участь у прийнятті рішень .

Отже, управління людськими ресурсами є важливою складовою управління організацією. Складність її полягає в тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і потребують особливих підходів і методів управління. Специфіка людських ресурсів виражається в тому, що, по перше, люди наділені інтелектом, їхня реакція на управління є емоційною, продуманою, а не механічною, а це означає, що процес взаємовідносин є двостороннім; по друге, люди постійно вдосконалюються і розвиваються; по третє, відносини ґрунтуються на довготерміновій основі, оскільки трудове життя людини може тривати впродовж 30–50 років; по четверте, люди приходять в організацію усвідомлено, з певними цілями і мотивами.

Сьогодні в Україні створення системи і зміна методів управління пов'язані з безперервним науковим пошуком оптимального розв'язання складних економічних та соціально-політичних проблем. У сучасному суспільстві загальний рівень розвитку й доступності досягнень техніки і технології настільки високий, що тільки за їхній рахунок виграти в конкурентній боротьбі на ринку неможливо. Необхідним є використання більш могутнього, перспективного й ефективного ресурсу, яким може бути тільки людина з її творчим і фізичним потенціалом, здатністю до саморозвитку.

Література:

1. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах / В.Ф. Братченко // Персонал. – 2010. – № 3. – с. 34–41.
2. Менеджмент : навч. посіб. / [Михайлов С. І., Барановська Т. І., Степасюк О. С. і ін.]; під ред. С. І. Михайлова. – Вінниця: НОВА КНИГА. – 2006. – 416 с.
3. Економіка підприємства: Навчальний посібник /за ред. Шегди А.В. – К.: Знання, 2005. – с. 345.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: Инфра – М, 2005.– 638 с.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

к.е.н., доц. М.О. Панченко

К. Мунтян

Одеський національний політехнічний університет

Процвітання будь-якої країни потребує максимальної зайнятості працездатного населення і стабільного економічного розвитку, сприяючи розвитку соціальної сфери та економіки безпосередньо. Розвиток малого та середнього бізнесу є одним із найпріоритетніших напрямів розвитку економіки провідних країн світу. В економічно розвинених державах саме малі підприємства є основним «стовпом» економіки.