

Міністерство освіти і науки України  
Київський національний торговельно-економічний  
університет  
Вінницький торговельно-економічний інститут  
Хмельницький національний університет  
Управління міжнародного співробітництва та євроінтеграції обласної  
державної адміністрації м. Вінниця

**«МЕНЕДЖМЕНТ ХХІ  
СТОЛІТТЯ: СУЧАСНІ  
МОДЕЛІ, СТРАТЕГІЇ,  
ТЕХНОЛОГІЇ»**

*II Всеукраїнська науково-  
практична інтернет-конференція  
збірник наукових праць*



**16 ЖОВТНЯ 2015**

**Вінниця 2015**

<b>Андрущенко Н. О., Троян В. В.</b> Управління бізнесом в кризових ситуаціях.....	454
<b>Бабчинська О.І., Костенчук Д.В.</b> Особливості стратегічного управління персоналом на підприємствах в сучасних умовах.....	457
<b>Баранова Т.Ю., Чорна Н.Ю.</b> Система управління персоналом в сучасному менеджменті.....	460
<b>Баришнікова Т. П., Боковець В.В.</b> Проблеми захисту прав акціонерів...	462
<b>Боковець В.В., Павленко М.П.</b> Особливості антикризового управління підприємством у сучасних умовах.....	466
<b>Боковець В.В., Орленко Ю.В.</b> Розробка стратегії диверсифікації діяльності підприємства.....	469
<b>Боковець В.В., Далєвська Л.А.</b> Поведінкові теорії управління в менеджменті.....	473
<b>Герасимчук Л.К., Замкова Н.Л.</b> Особливості управління трудовими ресурсами на підприємстві.....	476
<b>Гоменюк М.А., Чорна Н.Ю.</b> Вплив інвестицій у людський капітал на економічне зростання держави.....	478
<b>Гуменюк Ю. М., Горшков М.А.</b> Методи та моделі прийняття управлінських рішень.....	481
<b>Кудлаєнко С.В.</b> Адресність соціальної політики України – запорука розвитку держави.....	485
<b>Левицька В.В., Бабчинська О.І.</b> Прийняття управлінських рішень як запорука ефективної діяльності підприємства .....	488
<b>Лобжин О.В. , Боковець В.В.</b> Управління звільненням персоналу в організаціях.....	491
<b>Лозовський О.М., Рабей Н.Р.</b> Основні напрямки вдосконалення кадрової політики вітчизняних підприємств .....	495
<b>Мартінова Л.Б.</b> Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності підприємств в умовах євроінтеграційних процесів.....	498
<b>Міронченко Т.В., Цимбал І.І., Мідляр А.К.</b> Реформа децентралізації влади в Україні.....	502
<b>Маковей О., Горшков М.А.</b> Формування кадрової політики підприємства	506
<b>Матійчук Д.В., Білоусова Т.В., Білоус І.М.</b> Недоліки законодавчої бази в сфері інтелектуальної власності в	508

- розвиток механізмів планування кар'єрного зростання для працівників;
- впровадження нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу;
- розробка і застосування на підприємстві економічних стимулів і соціальних гарантій.

Правильно сформована кадрова політика дозволить підприємствам успішно функціонувати в умовах постійного конкурентного середовища.

Список використаних джерел:

1. Мартиненко В. П. Кадрова політика, як інструмент управління кадровим потенціалом [Електронний ресурс] / В. П. Мартиненко, Н. В. Руденко // Ефективна економіка. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2900>.
2. Ярошик І. В. Формування кадрової політики підприємства [Електронний ресурс] / І. В. Ярошик // Стан та перспективи інвестиційно-інноваційного розвитку України. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.srw.kspu.edu/?p=686>.
3. Абесінова О.К. Аналіз мотиваційної структури вибуття персоналу та його вплив на управління плинністю кадрів підприємства [Електронний ресурс] / О.К. Абесінова // Ефективна економіка – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2726>

**Мартінова Л.Б.**, к.філол.н., доцент  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ  
м.Вінниця

### **Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності підприємств в умовах євроінтеграційних процесів**

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

Розвиток персоналу — багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. З'ясування його сутності передбачає визначення

змісту таких ключових понять, як особистість, гармонійний розвиток особистості, професійний розвиток особистості.

Загострення ситуації на ринку праці України обумовило поглиблення уваги до категорій «якість робочої сили» і «конкурентоспроможність робочої сили». На думку О. А. Грішної, якість робочої сили — це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці та охоплюють кваліфікацію, особисті й ділові риси працівника [1]. Д. П. Богиня під конкурентоспроможністю робочої сили розуміє сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців. Вона має певні якісні і кількісні характеристики.

В даний час вітчизняні підприємства стали приділяти особливу увагу проблемам управління персоналом та його розвитку. Це пов'язано з тим, що соціально-економічні протиріччя, які накопичуються, у суспільстві знаходять вираження в незадоволеності зайнятого населення роботою, у відсутності професійного росту, у невідповідній оплаті праці за фактичними її результатами, а часом просто у звільненні працівників, що поповнюють армію безробітних

Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. У таких умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку.

Одночасно розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Вони, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність через засвоєння нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як в організації, так і за її межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок вивільнення з підприємства, навчена особистість швидше знайде собі нову роботу, легше зможе організувати власну справу, а отже, й забезпечити працевлаштування інших громадян.

Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у стосунках із людьми. У результаті поліпшується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їх вірність цілям і стратегічним завданням компанії, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується плинність кадрів.

Професійний розвиток особистості, розвиток персоналу належать до основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу.

Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою дедалі більше компаній перебирають на себе ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу своїх організацій. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналом. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання.

Під час розроблення варіантів стратегії управління організацією і стратегії розвитку персоналу часто використовується категорія «компетенція», що є важливим поняттям концепції управління розвитком персоналу, посилення його конкурентоспроможності на ринку праці.

В аспекті якості конкурентоспроможність характеризується сукупністю споживчих властивостей робочої сили, здатних забезпечити ефективну працю: фах, стаж, вікові дані працівника, володіння ним іноземними мовами тощо. В аспекті кількісних характеристик категорія «конкурентоспроможність працівника» може визначатися такими показниками, як продуктивність праці та ефективність праці, витрати робочого часу на виконання певних операцій (робіт), якість виробленої продукції, витрати сировини, палива тощо [3].

Категорія «компетентність» певною мірою відображає якісні аспекти конкурентоспроможності робочої сили. Однак вона вичерпно не розкриває психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини, котрі необхідно враховувати, накреслюючи шляхи підвищення ефективності управління розвитком персоналу чи вибираючи найбільш оптимальні варіанти стратегій управління організацією та відповідні їм стратегії розвитку персоналу.

В умовах посилення конкуренції на ринку великого значення набувають такі складові конкурентоспроможності персоналу підприємства, як освіта, професійні знання, уміння та практичні навички; відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини вимогам професії. Одне із завдань управління розвитком персоналу — забезпечення організації тими працівниками, які здатні реалізувати стратегію управління компанії, мають для цього необхідні здібності та компетенцію.

Велике значення для забезпечення конкурентоспроможності персоналу організації має стимулювання розвитку працівників і раціональне використання їх компетенції. Набуті працівниками в процесі професійного навчання знання, уміння і практичні навички не принесуть ніякої користі організації, якщо робітники чи фахівці з вищою освітою не зацікавлені у їх реалізації з максимальною ефективністю, не

виявляють інтересу до свого професійно-кваліфікаційного просування тощо.

Конкурентоспроможність персоналу охоплює механізми: «хочу», «можу», «потрібно». Вони, по суті, виражають трудову активність особистості, що характеризує якісний рівень трудової діяльності і цим визначає рівень конкурентоспроможності працівника на внутрішньофірмовому ринку праці. Максимальний збіг механізмів «можу», «хочу» та «потрібно» стає умовою підвищення ефективності виробництва, розвитку особистості. Людина може виявити свої здібності, успішно їх розвинути у процесі навчання, а потім і реалізувати їх під час трудової діяльності лише в тому разі, коли вона зацікавлена у роботі, усвідомлює та приймає до виконання цілі компанії.

Навпаки, якщо потреби суспільства, організації, інтереси працівника та його здібності не узгоджені, то це негативно впливає на трудову активність, рівень конкурентоспроможності персоналу. Це виявляється в таких показниках, як зниження продуктивності праці, погіршення якості продукції, збільшення рівня плинності кадрів, небажання проходити професійне навчання тощо.

Управління конкурентоспроможністю персоналу на рівні особистості передбачає оцінювання працівником своїх можливостей відповідно до вимог робочого місця або посади, що дає змогу працівникові розвивати свої здібності, активізувати раніше одержані загальноосвітні та професійні знання, уміння і практичні навички. Він формує мету власної діяльності в організації на обраному робочому місці чи посаді, вирішує сам: чи відповідає його професійна придатність вимогам робочого місця або посади, яку він обіймає; чи необхідно йому пройти підвищення кваліфікації або професійну перепідготовку з метою професійно-кваліфікаційного просування тощо.

Виявлення професійної придатності та розвиток компетенції персоналу — важливі складові реалізації організацією обраної стратегії управління. Мова йде про створення сприятливих умов для розвитку загальних і професійних знань, умінь та практичних навичок, належної психологічної, моральної і економічної готовності персоналу до продуктивної праці.

Список використаної літератури:

1. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом.: Навчальний посібник. – Житомир: ЖІТІ, 2002. - 345 с.
2. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту: Навч. посіб. – К.: «Академвидав», 2007. – 462 с.
3. Розанова В.А. Психология управления: Учеб.- практ. пособие: В 2ч. – М.: Журн. Управление персоналом, 1996-1997. – 176 с.