

2005 – 308с.

5. Попов Е. О. Сучасна стратегія управління персоналом/ Е.О. Попов // П'ята Всеукраїнська науково-практична конференція. – 2007.- №5. 6. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П, Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2005. – 304с.

7. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2005. - 398 с.

8. Савченко В. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Василь Савченко,; М-во освіти і науки України, Київський нац. економ. ун-т. - К.: КНЕУ, 2002. - 351 с.

## **АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ КОНЦЕПЦИЙ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА**

*Василенко С., студентка 4 курса направления подготовки «Менеджмент» Национального фармацевтического университета*

Проблема управления, использования персонала предприятий и организаций имеет значение на уровне тех предприятий, положение которых изменилось коренным образом, с переходом на рыночную экономику. Для всех организаций, действующих в сфере услуг, управление имеет важное значение.

Стабильное функционирование предприятия, повышение конкурентоспособности и устойчивости напрямую связано с людьми, поэтому из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности выделяется управление персоналом предприятия. Люди – источник инициативы, творчества, способа достижения поставленных целей, стоящих перед организацией. Несомненно, что управление персоналом является одним из важнейших аспектов теории, а также практики управления.

Проведение анализа сложившейся ситуации в организации является неотъемлемой частью при проведении совершенствования системы управления персоналом. Для этого необходимо тщательно изучить кадровый состав, выявить возможные потребности в его изменениях и доработке. Проведение и изучение таких аспектов как: штатное расписание, система выплат заработной платы стоит доверить незаинтересованному лицу, который предоставит отчет, отражающий сложившуюся обстановку в компании. Это необходимо для того, чтобы совершенствование системы управления персоналом прошло наиболее успешно.

На протяжении долгого периода времени главное место при подборе персонала занимал уровень образования лица. Этот критерий важен, но не является ключевым, так как наличие высшего образования не гарантирует, что работник способен выполнять свои профессиональные обязательства в полном объеме. Как правило, диплом с отличием имеют люди, обладающие усидчивостью, кропотливостью, и данный факт не дает гарантии, что сотрудник сможет в должном образе продавать продукцию, находить новых клиентов и принимать верные решения в сложных ситуациях. Именно поэтому каждому предприятию необходимо провести разработку мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом, в зависимости от внутренней специфики предприятия. К таким мероприятиям можно отнести:

1. Конкурсный отбор. Крупные компании ценят в своих служащих желание работать, креативность, нетрадиционное решение задач и мобильность.

2. Стимулирование. Для повышения эффективности производства стимулирование персонала должно приветствовать творчество, исполнительность и инициативу работников.

3. Введение санкций. Как правило, система наказания является неотъемлемым вариантом наложения дисциплины в коллективе.

4. Обучение. Многие государственные и негосударственные организации предоставляют своим работникам возможность обучения в ведущих учебных заведениях страны, организуют поездки за границу для изучения основ своей деятельности, организуют мощную обучающую базу внутри предприятия.

5. Аттестация.

6. Обмен опытом (происходит в сфере выполнения конкретных функциональных обязанностей, действием системы стимулирования работников, организацией их отдыха и общественной жизни).

7. Общественная жизнь. При положительной благоприятной атмосфере и эмоционального состояния работника уровень желания и способности будет повышаться. И наоборот: напряженные отношения могут отрицательно отразиться на ключевых показателях деятельности.

Любое совершенствование в системе управления персоналом несет в себе цель активизировать трудовые ресурсы, заинтересовать работников к тому, что они делают, пробудить в них интерес. Для повышения производительности труда, достижения экономической выгоды, а также целей и задач организации необходимо в полной мере мотивировать, стимулировать и развивать персонал. Разработка и внедрение стимулирующих мер ложится на плечи сотрудников кадрового отдела. На сегодняшний день требуются мобильные работники, обладающие профессиональным мастерством, навыками коллективной работы, умением принимать самостоятельное решение и качественно выполнять трудовые функции. Тщательно подготовленная работа с кадрами поможет руководителю увеличить прибыль и приобрести высококлассных специалистов.

Таким образом, персонал – конкурентное богатство, нуждающееся в постоянном развитии вместе с другими ресурсами для достижения стратегических целей предприятия и обеспечении его эффективного функционирования в рыночной экономике.

## **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ**

*Гончаров А.Б., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування Національного фармацевтичного університету*

*Гончарова С.Ю., к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Харківського національного економічного університету*

*Тарабакін Д.О., студент 6 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент» Національного фармацевтичного університету*

На початкових етапах радикальної економічної реформи в Україні основним інструментом управління економікою країни були хаотичні природні ринкові сили, у результаті чого економіка країни підійшла до критичного стану. Свідченням цьому стала бюджетна криза, а також безгосподарність в соціально-економічній політиці, що перетворилася в серйозну погрозу національної економічної безпеки країни. Ринкова економіка формує нові вимоги до підприємства і людських ресурсів, що обумовлюються необхідністю гнучко реагувати на зміни ринкової ситуації, яка не завжди сприяє процвітанню підприємства. Усе ширше визнається необхідність свідомого управління змінами на основі науково обґрунтованої процедури їх передбачення.

Сучасним інструментом розвитку організації в умовах наростаючих змін у зовнішньому середовищі і пов'язаної з цим невизначеності є система стратегічного управління. Вивчення стратегічної поведінки, що дозволяє будь-якій системі виживати в конкурентній боротьбі у довгостроковій перспективі, активізувалося в останні десятиліття.

Термін «стратегічне управління» вперше був застосований на стику 60-70-х рр. для того, щоб позначити різницю між поточним управлінням на рівні виробництва і управлінням, здійснюваним на вищому рівні. Розробка ідей стратегічного управління знайшла відображення в роботах таких авторів, як І. Ансофф, К. Боумен, М. Портер, П. Друкер, А. Томпсон і А. Стрикленд [1, 2, 7, 5, 8]. Таким чином, у сучасному міжнародному менеджменті категорія «стратегічне управління» не є новою.

В останній час у вітчизняній економічній науці питанням стратегічного управління також почали приділяти помітну увагу. Найбільш помітними є праці таких вчених, як