

Таким чином, можна сказати, що формування ефективного розвитку персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства. Розвиток персоналу – це не тільки організація навчання та підвищення кваліфікації, але цілеспрямоване планування руху співробітників, він належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного процесу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній ініціюють здійснення неперервного розвитку персоналу своїх підприємств. Планування й організація розвитку персоналу є важливими функціями управління персоналом, використання цього досвіду є важливою умовою забезпечення сталого економічного зростання [7,с.368].

Використана література:

- 1.Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
- 2.Белецкий Н. П. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. П.Белецкий, С. Е.Велесько, П.Ройш – Мн. : ИП „Эко- перспектива” 2000. – 320 с.
- 3.Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / В.О. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К., „Кондор”. – 2003. – 296 с.
- 4.Закомурная Е. „Тени” и „друзья”: методы обучения персонала, которых у нас пока нет. Источник: E-xecutive [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http:// www.podborkadrov.ru/articles/detail.php?ID=14214 &sphrase\\_id=25693](http://www.podborkadrov.ru/articles/detail.php?ID=14214&sphrase_id=25693).
- 5.Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова.– 3-е изд., доп. и перераб.– М.: ИНФРА-М, 2007.– 638 с.
- 6.Слиньков В. Н. Персонал и его менеджмент: практические рекомендации.– К.: КНТ, 2007.– 476 с.
- 7.Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение.– М.: Интел-Син- тез, 2000.– 264 с.
- 8.Озерникова Т. В. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений // Человек и труд.– 2003.– № 9.– С. 40 – 44.
- 9.Борисова Е. А. Управление персоналом для современных руководителей.– СПб.: Питер, 2003.– 445 с.
- 10.Хміль Ф. І. Управління персоналом : Підручник для студентів вищих навчальних закладів.– К.: Академвидав, 2006.– 488 с.

**Актуальність формування компетентності менеджерів з управління  
якістю в процесі управління персоналом**

*Зборовська Т.В., к.фарм.н., доцент кафедри управління якістю  
Національного фармацевтичного університету  
t.v.zborovska@gmail.com*

Підприємство – це складна динамічна соціально-економічна система, основою якої є процес управління персоналом, як невід’ємна складова його загального менеджменту. Від якісної побудови цього процесу буде залежати

конкурентоздатність всього підприємства. Тому підготовка самих менеджерів, що беруть участь у формуванні системи управління якістю має досить велике значення [1].

На кафедрі управління якістю Національного фармацевтичного університету готуються менеджери з управління якістю, які набувають компетентностей не тільки в формуванні самої системи якості, а й забезпеченні функціонування всіх її елементів, одним з яких є управління людськими ресурсами на підприємстві. В межах підготовки цих фахівців викладається курс управління персоналом, який направлений на розширення світогляду здобувачів вищої освіти, придбання ними теоретичних та практичних навичок при роботі з персоналом та встановлення критичних аспектів цієї роботи.

Для повного розуміння взаємодії між персоналом різних підрозділів та отримання якісних виходів із процесів нами було визначено основні завдання курсу управління персоналом [2]:

- формування системних знань стосовно сучасної системи управління персоналом підприємства;
  - обґрунтування методологічних підходів до управління персоналом;
  - формування та аналізування кадрової політики підприємства;
  - управління соціальним розвитком трудового колективу;
  - застосування сучасних методів планування потреб у персоналі;
  - організація робіт щодо набору та руху кадрів у конкретних умовах;
  - ведення обліку особистого фактору при кадрових призначеннях та переміщеннях;
  - формування трудового колективу відповідно до стилів керівництва;
  - визначення підходів до навчання та мотивації персоналу на підприємстві;
  - формування навичок управління конфліктними ситуаціями в колективі.
- У результаті вивчення курсу здобувач вищої освіти повинен знати [3, с.6]:
- термінологію та визначення в системі менеджменту персоналу;
  - нормативно-правову базу щодо управління персоналом організації;
  - стратегії управління персоналом та сучасні тенденції розвитку системи управління персоналом;
  - підходи до комплектування кадрів та методи відбору персоналу;
  - кадрові стратегії організації;
  - підходи, які дозволяють мінімізувати помилки при прийомі та плануванні кар'єри робітників,
  - прийоми моделювання та управління діловою кар'єрою;
  - особливості колективу при формуванні організаційної культури;
  - методи атестації персоналу;
  - процес організації навчання персоналу;
  - характеристику: лідерства та форми влади; підлеглих та їх основних типів;
  - поведінкові моделі та методи практики заохочень (мотивація, стимулювання, дисциплінарні бесіди, ін.);
  - види та підходи до управління конфліктами на підприємстві.

На практичних та семінарських заняттях здобувачі набувають навички, які націлені на [3, с.6]:

- розрахунок оптимальної кількості працівників організації;
- документальне забезпечення процесу управління персоналом;
- використання сучасних методів відбору та атестації кадрів;
- володіння підходами до визначення потреб у навчанні та методами навчання персоналу;
- аналіз прийомів моделювання та управління діловою кар'єрою;
- визначення впливу складових особистого фактору робітника при формуванні трудового колективу;
- розробку системи матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу;
- аналіз майбутніх потреб, що обумовлюють необхідність та основні напрями розвитку персоналу;
- використання особливостей колективу при формуванні організаційної культури;
- визначення видів конфліктів та застосування методів їх вирішення.

За результатами нашої діяльності було окреслено відповідні компетентності, які увійшли до освітньої програми підготовки майбутніх фахівців, що сформуєть їх здатність до участі у процесі управління персоналом організації у сфері, що охоплюється системою управління якістю продукції.

Висновок: менеджерам з управління якістю, отриманні знання з курсу допоможуть в роботі враховувати специфіку людських ресурсів та вміло розподіляти їх в усіх процесах системи управління підприємством.

Використана література:

1. Братішко Ю. С. Впровадження інтегрованої системи управління трудовим потенціалом на фармацевтичних підприємствах на підставі використання процесних технологій / Ю. С. Братішко, О. В. Посилкіна, О. А. Яремчук // Вісник фармації. – 2008. – № 3. – С. 40–43.

2. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С., Кубасова Г. В. Управління персоналом : навч. посіб. для студ. економічних спец. вищих мед. та фарм. навч. закл. – Х. : Вид-во НФаУ, 2015. – 517 с.

3. Зборовська, Т. В. Організація самостійної роботи студентів спеціальності 7.18010010 "Якість, стандартизація та сертифікація" над дисципліною "Управління персоналом" : метод. рек. для студ. заочної форми навчання / Т. В. Зборовська, О. С. Ромелашвілі, В. О. Лебединець, С. С. Коваленко. – Х. : НФаУ, 2016. – 20 с.

### **Сучасні тенденції розвитку менеджменту персоналу**

*Ковальчук В. Г., завідувач кафедри економіки, менеджменту та бізнесу*

*Харківського науково-навчального інституту*

*ДВНЗ «Університет банківської справи»*

*covveron@ukr.net*

*Гердт І.Ю., студентка 5 курсу спеціальності «Фінанси» Харківського науково-навчального інституту ДВНЗ «Університет банківської справи»,*

*igerdt@ukr.net*