

[0%e2%84%961%20%2841%29-163-169.pdf](#)

16. Ведерніков М. Д. Планування кар'єри персоналу на підприємствах Хмельниччини / М. Д. Ведерніков, В. А. Літинська // Актуальні питання сучасної економіки : матеріали II Всеукраїнської заочної наукової конф., (Умань, 20–21 січня 2011 р). – Умань : Видавець “Сочінський”. – Ч. 1. – 2011. – С. 50–52.

17. Ведерніков М. Д. Універсальна методика аналітичної оцінки якостей управлінського персоналу і визначення персональних посадових окладів : метод. вказівки для студентів економічних спеціальностей / М. Д. Ведерніков, О. А. Гарват, О. П. Іванов. – Хмельницький : ХНУ, 2006. – 36 с.

18. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, О. А. Небилиця. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. – 180 с.

Список використаних джерел:

19. Андрушко В. К. Управління персоналом: Політика. Стратегія. Тактика. Мотивація. Розвиток. Атестація. Ефективність : навч.-метод. посібник / В. К. Андрушко, Ю. М. Комар, С. Ю. Комар. – Хмельницький : Хмельниц. ін-т регіонального управління та права, 2000. – 255 с.

20. Бочарова Н.О. [Мотиваційна складова в системі адміністративного управління персоналом підприємств](#)// Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / за ред. Л. В. Синяєвої. Мелітополь: “ Люкс”, 2020. № 1 (41) С. 163-169. Режим доступу: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/13608/1/%d0%9c%d0%b0%d0%ba%d0%b5%d1%82%20%e2%84%961%20%2841%29-163-169.pdf>

21. Ведерніков М. Д. Планування кар'єри персоналу на підприємствах Хмельниччини / М. Д. Ведерніков, В. А. Літинська // Актуальні питання сучасної економіки : матеріали II Всеукраїнської заочної наукової конф., (Умань, 20–21 січня 2011 р). – Умань : Видавець “Сочінський”. – Ч. 1. – 2011. – С. 50–52.

22. Ведерніков М. Д. Універсальна методика аналітичної оцінки якостей управлінського персоналу і визначення персональних посадових окладів : метод. вказівки для студентів економічних спеціальностей / М. Д. Ведерніков, О. А. Гарват, О. П. Іванов. – Хмельницький : ХНУ, 2006. – 36 с.

23. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, О. А. Небилиця. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. – 180 с.

Інна ПАНКОВА,
студентка 4 курсу

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному конкурентному середовищі формування конкурентних переваг на підприємствах, зростання результативності діяльності, обсягів виробництва та

реалізації продукції, задоволення потреб споживачів є підвищення ефективного управління персоналом підприємств. Тому, для будь-якого підприємства особливого значення набуває проблема удосконалення системи управління розвитком персоналу.

Управління персоналом – це розвиток працівників, спрямоване на дослідження їх потреб та оцінку трудового потенціалу, досягнення цілей підприємства відповідно до сформованої стратегії розвитку [1].

Важливість розвитку персоналу для підприємств пояснюється тим, що прискорення науково-технічного прогресу призводить до швидких змін у вимогах до професійних знань, умінь та навичок працівників. Невідповідність кваліфікації персоналу потребам підприємства негативно позначається на результатах її діяльності. А отже, основним показником соціально-економічного розвитку підприємств стає персонал [2].

Нормування праці є першим кроком на шляху оптимізації витрачання виробничих ресурсів. Метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є вдосконалення організації виробництва і праці, поліпшення його умов і скорочення витрат на випуск продукції, що, у свою чергу, підвищить продуктивність праці і посприє розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників [4]. Світовий досвід свідчить, що ефективна робота підприємств в економіці ринкового типу можлива лише за умови високого рівня організації нормування праці. Провідні країни, такі як США, Великобританія, Швеція, Японія, Італія, не лише не знижують вимоги до нормування праці, але і розширюють сферу його застосування. Широко застосовуються методи мікроелементного аналізу і нормування трудових процесів [3].

Сучасні підприємства вимагають досягнення більш високого рівня конкурентоспроможності, а для цього одним із головних факторів, що забезпечує підвищення продуктивності праці, стає оптимізація системи мотивації праці персоналу. Використання ефективної мотивації на підприємстві забезпечує зацікавленість персоналу у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу. Сьогодні рівень мотивування працівників на підприємствах має низький рівень. Тому слід зауважити, що підприємству необхідно використовувати різні інструменти мотивування, коригуючи їх під власних працівників. Кожна розроблена система мотивації повинна доводитися до відома кожного співробітника, вона повинна бути досить простою і зрозумілою для кожного. Для підприємств є широкі можливості для практичного використання різних методів мотивації, і не лише матеріального стимулювання.

Розвиток персоналу – комплекс заходів, що включають професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, а також планування кар'єри персоналу організації [5, с.127]. Але більшість українських підприємств не приділяють належної уваги управлінню розвитком персоналу. Ці підприємства недостатньо коштів інвестують у процеси підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Тому виникає необхідність у формування та розвитку професійних знань та навичок працівників з метою підвищення рівня ефективності управління персоналом.

Для результативності розвитку персоналу необхідно здійснювати оцінювання персоналу. Оцінка персоналу — встановлення відповідності ділових і особистих якостей працівника вимогам посади або робочого місця [6, с.77]. Оцінка дозволяє персоналу побачити завдання, що стоять перед ним, і взяти, наскільки добре він працює, а також робить вплив на його відношення до справи і на бажання добитися найкращих результатів.

Таким чином, удосконалення системи управління персоналом має відображатися у змінах в системі принципів, ідеології, стилів управління. Щоб удосконалити систему управління розвитком персоналу на підприємстві, необхідно визначити відповідні заходи, організувати їх проведення і забезпечити контроль. Належний рівень управління персоналом забезпечить підвищення якості роботи, організацію роботи, постійне навчання персоналу, раціональне витрачання коштів на працівників. Тому проблема покращення використання та управління персоналом заслуговує на увагу, як рушійна сила зростання виробництва та налагодження показників діяльності.

Список використаних джерел

1. Олійник, О.С. Формування, розвиток та ефективність використання персоналу підприємства. *Науковий огляд: журнал*.2016. № 5 (26). URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/855/999>
2. Морозов О.Ф., Гончар В.О. Система управління розвитком персоналу підприємства. *Ефективна економіка*. 2017. № 1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5372>
3. Шатайло О.А., Капінос Г.І. Організація нормування праці та шляхи його вдосконалення.2014.URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=74498>
4. Позднякова С.В., Донцова В.Г. Особливості застосування методів нормування праці. URL: <http://vuzlib.com.ua/articles/book/28642>
- 5.Одегов Ю.Г.,Журавльов П.В. Управління персоналом. М. : Фінстат-інформ, 1997. 878 с.
- 6.Лебедева І.Ю., Томашевская В.О.Підходи до оцінки персоналу як складової аналізу кадрового потенціалу та технології його розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 12.С.75-81.

Владислав СИНЬОВСЬКИЙ,

студент 4 курсу, спеціальність «Менеджмент»,

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

Науковий керівник: Наталія БОЧАРОВА,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ТИПІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ

Однією з найдієвіших сучасних домінант серед оновлення діючої системи