4. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации : учебник / Р.А. Фатхутдинов. – 2-е изд. испр., доп. – М. : Эксмо, 2005. – 544 с.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Придатько Е.М., здобувач
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»
Науковий керівник: Захарова О.В., д.е.н.,проф.
Черкаський державний технологічний університет

Ефективне формування персоналу промислового підприємства є одним із базових стратегічних процесів у загальній системі управління підприємством. Від того, наскільки економічно обґрунтовано буде визначено потребу у персоналі, якісно організовано процес пошуку та підбору нових кадрів та створено умови для швидкої професійної й соціальної адаптації працівників на підприємстві, буде залежати продуктивність та прибутковість його функціонування. Отже дуже важливого значення набувають напрями підвищення ефективності процесу формування персоналу, до яких, перш за все, слід віднести:

1. Запровадження дієвої системи професійної орієнтації молоді, що мешкає у районі/місті розташування підприємства, що надасть можливість відбору й подальшого працевлаштування найбільш мотивованих й талановитих особистостей. З цією метою доцільним є налагодження тісного зв’язку та забезпечення конструктивного діалогу із:

закладами загальної середньої освіти – проведення ознайомчих екскурсій підприємством для школярів із диференціацією мети заходу залежно від віку відвідувачів (від простого ознайомлення із діяльністю підприємства до контурного занурення у специфіку конкретної професії); активне залучення школярів до проведення тематичних досліджень, рекламних акцій, піар-компаній та виконання найпростіших видів робіт на конкретні замовлення підприємства; створення спеціалізованих класів або лабораторій у школі за рахунок коштів підприємства; надання можливості відвідування учнями випускних класів програм розвитку персоналу у навчальних центрах підприємства тощо [1, с. 34];

закладами професійно-технічної та *вищої освіти* – надання можливості студентам проходити стажування та різні види практики на підприємстві протягом періоду навчання; узгодження навчальних програм підготовки ключових для підприємства фахівців із метою якісного опанування студентами знань, що являються базовими для стратегічного розвитку підприємства; запрошення фахівців підприємства до викладання провідних дисциплін циклу професійного спрямування; відкриття на підприємстві філіалу навчального закладу тощо [2, с. 134, 136].

2. Формування гнучкої системи професійного розвитку персоналу, яка має базуватися на максимальному спрямуванні кадрової стратегії на світові тенденції щодо безперервного процесу розвитку працівників всіх без виключення професійно-кваліфікаційних груп. Обов'язковою умовою функціонування такої системи має стати дотримання вимог соціально-економічної окупності інвестицій у людський капітал, що дозволить прискорити час отримання економічної віддачі від вкладених у навчання коштів [3].

3. Створення кодексу корпоративної культури або етики підприємства та його неухильне дотримання працівниками з метою підвищення морально-психологічного клімату у колективі, поступове перетворення його на команду [4]. Важливу увагу при цьому слід приділити адаптації нових працівників до роботи на підприємстві та у колективі. Від швидкості та результативності професійної й соціальної адаптації буде залежати продуктивність праці нових працівників й загальна ефективність діяльності колективу.

Признання та виконання кожного з трьох сформульованих напрямів підвищення ефективності процесу формування персоналу дозволять досягти стратегічної мети діяльності будь-якого підприємства – прибутковості та конкурентоздатності на ринку.

Література.

1. Захарова О.В. Закономірності управління знаннями на рівні підприємства як інструмент досягнення країною стану економіки знань / О.В. Захарова // Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Вип. 43. Част. II. – Черкаси : ЧДТУ, 2016. – С. 29-36.

2. Захарова О.В. Зміна підходів вищої школи до підготовки фахівців як виклик нової економіки / О.В. Захарова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Зб. наук. пр. – К. : ДВНЗ

«Київський національний економічний ун-т ім. В. Гетьмана», 2017. – № 2 (14). – С. 131-142.

3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : моногр. / О.А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.

4. Тарасова О.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О.В. Тарасова, С.С. Марінова // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3(19). – С. 28-32.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Резніченко Л.В., студентка
Науковий керівник: Величко Я.І., асистент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Процес формування системи управління персоналом (СУП) на підприємстві в сучасних умовах зазвичай проводиться в три етапи: підготовчий етап, проектування СУП та етап впровадження СУП на підприємстві [1-3].

На підготовчому етапі проводиться дослідження діючої СУП і розробляються основні напрями її функціонування. Головна мета цього етапу полягає у визначенні стану організації СУП на підприємстві, його сильних та слабких сторін, ступінь досягання поставлених перед трудовим колективом цілей і цілей підприємства в цілому [4].

Для проведення аналізу діючої системи управління персоналом на підготовчому етапі пропонується проведення економічної експертизи, яка дозволить отримати комплексну оцінку переваг та недоліків існуючої СУП за такими основними підходами: економічним, організаційним соціально-психологічним та нормативно-правовим.

Можливі три варіанти проведення економічної експертизи СУП:

а) внутрішня експертиза СУП - власними силами;

б) зовнішня експертиза - силами консультантів;

в) комбінована експертиза - спільною робочою групою консультантів і співробітників підприємства.

Кожен з варіантів відрізняється один від одного фінансовими затратами та ризиками, має свої позитивні і негативні сторони (див. таблицю 1).