

спроможності, реального продукту й доходу, рівня життя населення, що є важливими показниками зростання національної економіки.

Тільки створення дієвого організаційно-економічного механізму управління продуктивністю праці, забезпечить ефективне функціонування підприємства, а також призведе до підвищення його конкурентоспроможності. Для втілення ефективного механізму необхідно врахувати специфіку діяльності конкретного підприємства: номенклатуру і обсягу продукції, а також вимоги до її конкурентоспроможності; аналіз і оцінку резервів діяльності; формування організаційної культури на підприємстві, людський чинник, як головне джерело продуктивності праці. Єдиними для всіх підприємств заходами можуть бути: матеріальне стимулювання працівників (виплата премій, надбавок, оплата медичних послуг), підвищення рівня умов праці (використання новітніх технологій, раціональна організація робочого місця), можливість кар'єрного росту працівників (проведення семінарів, навчання персоналу, організація курсів з підвищення кваліфікації персоналу).

Література.

1. Міхляєв М. О. Основні проблеми використання виробничого персоналу та шляхи їх вирішення засобами мотивації / М. О. Міхляєв // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 2 (7). – С. 118-125.

2. Чобіток В. І. Мотивації як фактор підвищення продуктивності праці на підприємстві / В. І. Чобіток, Є. О. Боровок // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 42. – С. 342-346.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В ОБЛАСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Яцура Т. К., студент

Науковий керівник: Крамаренко А. В., к.е.н., доцент

Національна металургійна академія України

Аналіз науково-теоретичних джерел та практики діяльності вітчизняних підприємств в області управління персоналом виявив основні проблеми, що знижують ефективність його використання:

– занепад виробництва, низька ефективність систем управління підприємствами;

– неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці;

- недосконалість соціально–трудо­вих відносин, низький рівень продуктивності праці, неефективна зайнятість;
- низький рівень використання отриманих знань у праці, невідповідність спеціальності виконуваним трудовим функціям, відсутність умов і механізмів забезпечення професійного та кар’єрного зростання на виробництві;
- низький рівень трудової та інноваційної активності працюючих;
- несприятливі, небезпечні умови праці, високий рівень травматизму і захворюваності;
- соціально-трудова конфліктність, нерозвиненість системи соціального партнерства [1].

Як слідство можна зробити висновок про необхідність нових підходів до вирішення проблем в області управління персоналом. Розробка таких підходів повинна спиратися на світові тенденції в сфері управління персоналом, основними з яких є:

- колегіальність, тобто на зміну жорсткій ієрархії прийшла командна робота та більш широке залучення працівників до прийняття управлінських рішень;
- розвиток системи безперервного навчання, а також перерозподіл відповідальності в цій сфері. Співробітники самостійно прагнуть підвищувати рівень професійних знань та навичок;
- використання нових форм зайнятості, широке залучення тимчасового персоналу, спеціалістів-фрілансерів для участі в окремих проектах;
- використання цифрових технологій в сфері управління персоналом, таких як Digital-рекрутмент, e-learning, Facebook at work та ін. Це стосується кадрового обліку та адміністрування персоналу, добору персоналу, HR-аналітики, оцінки та навчання персоналу, а також внутрішніх комунікацій;
- пошук нових систем мотивації, перерозподіл акцентів на самовираження працівників, адже серед кандидатів все частіше зустрічаються представники так званого «покоління У». Їх основними характеристиками є свобода, швидка втрата інтересу до роботи і лояльності до роботодавця, Work-lifebalance та технологічність, низький рівень відповідальності, цінність персональних якостей і соціальна відповідальність [2];
- підвищення ролі корпоративної культури. Все більше працівників вважають корпоративну культуру конкурентною перевагою на ринку праці;

- підвищення ролі HR-спеціалістів завдяки зміні відношення до «людського» фактору;

- розвиток талантів, тобто все частіше роботодавці беруть молодих спеціалістів та все більше компаній впроваджують програми по розвитку талановитих працівників.

Зазначені тенденції дозволяють зробити висновок, що останнім часом глобалізація внесла певні зміни в роль управління персоналом, але говорити про існування чіткого стратегічного управління персоналом у вітчизняних компаніях доки зарано. Головним чином воно зустрічається у транснаціональних компаніях, що працюють на ринку України.

Література.

1. Шаульська Л.В. Стратегічне управління розвитком і ефективним використанням трудового потенціалу підприємства / Л.В. Шаульська // Економіка промисловості. – 2004. – № 5. – С. 182–189.

2. Буденко Т. X на Y: как управлять сотрудниками поколения Миллениум [Електронний ресурс] / Тетяна Буденко // ЛІГАБізнесІнформ. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://biz.liga.net/upskill/all/stati/3298755-zachem-nuzhen-osobyu-podkhod-k-sotrudnikam-pokoleniya-millenium.htm>.

АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Листопад Л. В., магистрант

Научный руководитель: Минчукова Л. А., к.э.н, доцент

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины

Принципиальные трансформации характера и содержания труда, обусловленные глобализационными процессами, высокими темпами научно-технического развития и информатизацией трудовой деятельности, требуют адекватных изменений в работе с персоналом современных организаций, и предполагают переход от квалификации как характеристики уровня владения профессиональными умениями и навыками к компетенциям, отражающим также деловые и личностные качества персонала в организациях. Именно компетентность персонала во многом определяет успешность деятельности современных организаций.