

Література.

1. Маркетингові комунікації. Види та інструменти маркетингових комунікацій [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://koloro.ua/ua/blog/brending-i-marketing/marketingovye-kommunikacii-vidy-i-instrumenty-marketingovyh-kommunikacij.html>.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Петрова А. С., студентка

*Науковий керівник: Івах С. С., викладач першої категорії
Харківський державний автомобільно-дорожній коледж*

Здійснення діяльності підприємством, випуск продукції чи надання послуг, які були б конкурентоспроможними не тільки на вітчизняному, а також на зарубіжному ринку, залежить не тільки від матеріально-технічної бази, а й від ефективного управління трудовим персоналом. Управління персоналом набирає все більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

У сучасних умовах основним завданням управління персоналом є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку навиків працівників та стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня. Тому працівники підприємства постійно повинні намагатися підвищувати свій культурний і освітній рівень. Це може виражатися в безперервному підвищенні свого професіоналізму і розвитку особистих культурних переваг [1, с. 45].

Ефективність управління персоналом здійснюється на основі певних принципів. Ще у 1916 р. Анрі Файоль уперше виклав свою повну теорію менеджменту, сформулювавши її основні принципи та функції. Файоль запропонував 14 принципів управління, з використанням яких пов'язував успіх організації:

- 1) розподіл праці;
- 2) невіддільність влади і відповідальності;
- 3) дисципліна, що обов'язкова для всіх і яка передбачає взаємоповагу керівництва і підлеглих;
- 4) єдність напрямку;

- 5) єдиноначальність (надходження і виконання наказів від одного керівника);
- 6) підпорядкування особистих інтересів загальним;
- 7) справедлива для всіх винагорода;
- 8) централізація;
- 9) ієрархія, що передбачає мінімізацію управлінських шаблів і корисність горизонтальних комунікацій (скалярний ланцюг);
- 10) порядок, в основі якого покладено принцип «кожному своє місце і кожен на своєму місці»;
- 11) справедливість, що забезпечується відданістю (лояльністю) персоналу і об'єктивністю адміністрації;
- 12) стабільність персонал, адже плінність кадрів — це наслідок недосконалого управління;
- 13) ініціатива, що потребує від керівника стимулювання і приборкання власної гордості;
- 14) корпоративний дух (єдність всіх працюючих в досягненні мети).

В сучасній ринковій конкуренції успіх діяльності підприємства залежить від творчої активності працівників. Тому одним з головних завдань керівників є мотивація персоналу. Західні експерти виділяють шість основних способів мотивації персоналу [3, с. 80]:

Спосіб № 1 має назву «Дайте своїм працівникам відчувати, що вони причетні до курсу компанії».

Спосіб № 2 «Не мотивуйте, а робіть працівників щасливими».

Спосіб № 3 «Працівники мають розділяти успіх компанії».

Спосіб № 4 «Автономний режим роботи також мотивує».

Спосіб № 5 «Заохочуйте працівників до того, аби вони висловлювали свої скарги щодо роботи».

Спосіб № 6 «Наймайте лідерів і мотивуйте їх».

Звичайно, ці способи специфічні і їх може використовувати не кожне підприємство, особливо в Україні. Та, не дивлячись на це, кожен суб'єкт господарювання повинен розробити свої методи, які б заохочували та зацікавлювали працівників.

Сучасна система управління персоналом повинна бути направлена на підвищення конкурентоспроможності підприємства, його розвиток, отримання максимального рівня прибутку. На даний час більшість фахівців вважає, що важливою умовою цього є персонал. Тому і система управління персоналом постійно змінюється і вдосконалюється.

Література.

1. Ситник Н.І. Управління персоналом [навчальний посібник для ВНЗ] / Н.І. Ситник. – К. : Інкос, 2009. – 472 с.
2. Захарчин Г., Поплавська Ж. Управління персоналом в контексті сучасних викликів. Актуальні проблеми економіки. 2017. № 4. С. 125–133.
3. Петюх В. М. Управління персоналом: [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.] / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2000. – 124 с.

**РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА
В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Пізюн Ю., студентка

*Науковий керівник: Дьоміна В. М., к. т. н., доцент,
Харківський національний аграрний університет ім. В. В. Докучаєва*

Підвищення ефективності функціонування та конкурентоспроможності підприємницьких структур і національної економіки можливе тільки за умов підготовки висококваліфікованих менеджерів, підприємців, фінансистів. У сучасних умовах розвитку та поширення самостійної ініціативної діяльності суб'єктів господарювання значно зросли вимоги до знань спеціалістів у галузі фінансів підприємництва. Особливого значення набувають знання та практичні навички для забезпечення зовнішньоекономічної діяльності підприємницьких структур, вміння фінансових менеджерів використовувати світовий досвід управління фінансовими ресурсами. Зростання ролі підприємництва в економічному розвитку вимагає оволодіння фінансистами, менеджерами, практиками достатніми для прийняття ефективних управлінських рішень знаннями та навичками. Це можливо лише за умов комплексного розуміння суті фінансів та підприємництва, виявлення прямих і опосередкованих зв'язків у механізмі формування, розподілу та використання коштів підприємницьких структур, набуття навичок фінансових розрахунків.

Кожна економічна система становить надзвичайно складну, розгалужену структуру суспільного виробництва, складно-організовану упорядковану соціальну цілісність взаємозв'язків і взаємовідносин, відповідну сукупність законів її функціонування і розвитку. Економічна система — це «сфера функціонування виробничих сил і економічних відносин, взаємодія яких характеризує