

Список використаних джерел:

1. Торгівельне посередництво як особливий вид підприємницької діяльності на ринку товарів та послуг. URL: http://www.rusnauka.com/20_PNR_2010/Economics/70139.doc.htm
2. Липчук В. В. Маркетинг: навч. посібник. / В. В. Липчук, Р. П. Дудяк, С. Я. Бугіль, Я. С. Янишин. - Львів: «Магнолія 2006», 2012. – 456 с. URL: http://pidruchniki.com/1060101950026/marketing/poserednitska_diyalnist_rol_klasifikatsiya
3. Бай О. А. Управління закупівельною діяльністю підприємства на основі моделювання його функціонування у відкриті системі. URL: http://ev.nmu.org.ua/docs/2011/1/EV20111_125-131.pdf

Семенова Л.Ю.

кандидат економічних наук, доцент;

Мудрий Я.Г.

магістрант,

Університет митної справи та фінансів

УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах ринкової економіки один з вирішальних факторів ефективності та конкурентоспроможності підприємства – забезпечення високої якості кадрового потенціалу [2, с. 204]. Виходячи з того, що будь-яке підприємство, установа або організація – це об'єднання людей, які спільно працюють для досягнення загальних цілей, основними системо утворювальними елементами підприємства виступають:

- люди, які створюють організацію, визначають цілі та задачі її існування;
- виробничий потенціал, необхідний для здійснення корисної діяльності в процесі досягнення визначених цілей.

Служба управління персоналом – сукупність підрозділів організації, що виконують функції системи управління персоналом. Розрізняють наступні організаційні форми служби управління персоналом:

- відділ кадрів;
- кадрова служба;
- управління кадрів;
- департамент управління персоналом;
- управління людськими ресурсами;
- кадровий центр і т. д. [9].

Тривалий час саме поняття «управління персоналом» у вітчизняній управлінській практиці було відсутнім, хоча в системі управління кожної організації існувала підсистема управління кадрами та соціального розвитку колективу. Однак роль їх у системі управління персоналом була і залишається поки ще незначною, діяльність їх має здебільшого формальний характер. Основну частину роботи щодо управління персоналом виконують переважно

лінійні керівники, які досить часто недостатньо підготовлені до цієї діяльності і не отримують при цьому необхідної консультативної та методичної допомоги. Нерозвиненість кадрових служб, невідповідність керівників до управління персоналом не може не мати негативних наслідків для діяльності кожної організації, гальмує процес їх подальшого розвитку [3].

Управління, яке об'єднує людей з іншими елементами виробничої системи, формує управлінський вплив на потенціал організації для досягнення визначених цілей та задач [8, с. 388].

Будь-яке управління являє собою процес, тобто послідовність операцій, прийомів методів формування і здійснення впливу на керований об'єкт. Цей процес має природний закономірний зміст, що визначається суттю управління: аналіз і оцінка ситуації, перебування головної проблеми, постановка мети, прийняття і реалізація управлінського рішення у визначеній послідовності, паралельності і комбінації операцій і дій [1, с. 370].

– Головне призначення служби управління персоналом полягає в тому, щоб не тільки керуватися у здійсненні кадрової політики інтересами підприємства, але й діяти з урахуванням трудового законодавства, реалізації соціальних програм, прийнятих як на федеральному, так і на територіальному рівні [9].

– Для забезпечення ефективної роботи служби управління персоналом економісти виділяють виробничі, комерційні, економічні, соціальні та науково-технічні цілі. Виробнича мета полягає в забезпеченні встановленого обсягу продукції і надання послуг належної якості. Комерційна мета покликана забезпечувати реалізацію продукції і послуг в задані терміни. У рамках економічної цілі передбачають отримання прибутку від реалізації товарів або послуг заданого обсягу та якості. Науково-технічна мета полягає в забезпеченні заданого науково-технічного рівня товарів і послуг, у постійному підвищенні продуктивності праці на основі нових технологій [9].

Для удосконалення діяльності служби управління персоналом підприємства необхідно запроваджувати нові механізми в роботі з персоналом:

– розробку стимулів і форм мотивації праці керівників та інших категорій працівників, що базуються на відносинах управління і, в першу чергу, відносинах власності;

– розробку методів і підходів до вибору гнучких структур і ефективних комунікацій, здатних до швидкої адаптації організації до мінливих умов зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства [1, с. 371];

– формування системи управління персоналом здійснюється, з однієї сторони, враховуючи потреби ринкової економіки, з іншої – віддзеркалюючих поточних можливостей підприємства. На цьому етапі, по відношенню до кадрів, доречний лозунг: «Ліпше менше та краще» [7, с. 94];

– удосконалення організації праці засновано на використанні в роботі законів фізіології, економічних законів, психології, юридичних законів, соціології [5, с. 106];

– система мотивації повинна бути орієнтована на кінцевий результат, мати справедливий характер та бути простою й зрозумілою для кожного працівника [6, с. 154];

– завданням управління з питань розвитку персоналу організації є такі: – здійснення безперервної професійної підготовки працюючих; – адаптація персоналу та цілеспрямована професійна трудова кар'єра; – повне використання здібностей і нахилів працівників [4].

Список використаних джерел:

1. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством: Навч. Посібник. – Київ: ЦУЛ, 2003. – 504 с.
2. Дорошук Г. А. Антикризове управління підприємством: Навч. посібник / Дорошук Г.А., Дашченко Н.М.– Львів: «Новий Світ – 2000, 2008. – 332 с.
3. Ландсман В. А. Теоретичні аспекти розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/2/22.pdf>
4. Семенова Л. Ю. Теоретичні аспекти системи розвитку персоналу на підприємстві с. 1043 / Семенова Л. Ю., Заболотня А. В. / Науковий журнал «Молодий вчений». – 2017. – № 10 (50). – С. 1041-1044. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/10/234.pdf>
5. Семенова Л. Ю. Шляхи удосконалення системи організації праці на підприємстві в сучасних ринкових умовах / Л. Ю. Семенова, О. В. Педан / Науковий журнал «Молодий вчений». No 11 (26) Частина 2, листопад, – 2015. – С. 105-109 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/11/56.pdf>
6. Семенова Л.Ю. Формування ефективної системи мотивації праці на промислових підприємствах / Л. Ю. Семенова, А. С. Мірясов / Науковий журнал «Молодий вчений». – 2016. – № 1. – С. 150-155. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/1/35.pdf>
7. Шепеленко Г. И. Антикризисное управление производством и персоналом: учебное пособие / Шепеленко Г. И. , Ю.Г. Чернышова. – Ростов н/Д : Феникс, 2015. – 237. [1] с. – (Высшее образование)
8. Шершньова З.Є. Антикризове управління підприємством: Навч. Посіб. / З. Є. Шершньова, В. М. Багацький, Н.Д. Гетманцева; За заг. Ред. З. Є. Шершньової, - К.: КНЕУ, 2007. – 680 с.
9. Юрлов Ю. Н. Курс лекцій з дисципліни «Управління персоналом» - Череповець / Юрлов Ю. Н., Г.Л. Орлянская / ім. СПбГПУГ., 2009 [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://studme.com.ua/101605209940/menedzhment-/upravlenie_personalom.htm]