

системы может быть, предложен для повышения эффективности эксплуатации других методов механической обработки.

Список літератури: 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control / uk /index](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index). 2. *Пивоваров М.Г., Левченко О.М.* Дослідження проблеми інноваційного розвитку малого підприємництва в Україні / М.Г.Пивоваров, О.М. Левченко // Держава та регіони : науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010.– № 4. – С.149 – 157.

М.О. ШВЕЦЬ, студ., ВТЕІ КНТЕУ, Вінниця

МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сутність менеджменту як процесу управління можна визначати і аналізувати через основні управлінські функції: прогнозування, планування, керування, координування, контроль, прийняття рішень; добір, навчання персоналу, забезпечення професійної кар'єри працівників, їхнього психічного здоров'я; профілактика та подолання стресів в організації, об'єднання людей, формування у працівників відданості організації; створення сприятливого психологічного клімату в організації; мотивація; оцінка, комунікація; вирішення фінансових питань; представництво; ведення переговорів, підписання договорів та ін [2].

Найважливішою складовою менеджменту для всіх існуючих організацій є управління персоналом, оскільки без належним чином відібраних, розставлених і професійно підготовлених людських ресурсів жодна організація не зможе досягти своїх цілей і вижити. Людина може розглядатись як робоча сила і як капітал. Якщо людина виступає як формальний, механічний виконавець своїх обов'язків, наказів і вказівок керівника, то її можна віднести до робочої сили, і досить велике число таких людей складають визначену силу, але якщо людина

має розвинутий інтелект, виражений творчою індивідуальністю, заповзятливістю, новаторським складом характеру, то це не просто робоча сила, це – цінний капітал, основний фактор досягнення управлінських цілей.

Серед тих, хто бере участь в управлінні, відповідно до змісту виконуваних функцій управлінської праці можна виділити керівників, фахівців і технічний персонал [3]. Порівняння в керівникові можливості впливати, лідерства і впливі визначає його рейтинг не тільки в самій організації, але поза її межами, від цього залежить і ефективність керівництва організацією. Керівник, який володіє владою, але не має в колективі впливу і не є лідером, прирікає організацію на неефективність, при цьому управління базується на примушуванні [1].

Управління не обмежується сферою праці, технологією та економікою виробництва. В соціально-економічних системах центральним елементом є людина, її інтереси, потреби, цінності та настанови. Люди оживляють, генерують систему. Персонал управління, якщо він є ядром системи, має потребу в постійному, глибоко продуманому й обґрунтованому управлінському впливі.

Управління персоналом припускає не тільки формальну організацію роботи з персоналом (планування, добір, набір, розміщення тощо), але й сукупність факторів соціально-психологічного, морального характеру – демократичний стиль керівництва, турботливе ставлення до потреб кожної людини, врахування індивідуальних особливостей та ін. Отже, основу концепції управління персоналом організації на даний час складають зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, уміння їх формувати і направляти відповідно до задач і цілей організації [3].

Узагальнюючи вище зазначене, можна визначити, що управління персоналом – це система, що дозволяє реалізовувати, узагальнювати цілий спектр питань адаптації індивідуума до зовнішніх умов, врахування особистого фактора.

Список літератури: 1. В. Г. Федоренко. Основи менеджменту. – К: Алерта, 2007. – 420с. 2. Менеджмент: Навч. посіб. для стул. вищ. навч. закл. / За ред. Г. В. Щокін, М. Ф. Головатий, О. В. Антонюк, В. П. Сладкевич. – К.: МАУП, 2007. – 817с. : іл. – Бібліогр. : у кінці розділів. 3. А. А. Пилипенко, С. М. Пилипенко, І. П. Отенко. Менеджмент: Підручник – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2005. – 456с.

О.Є. РОССІХІНА, асп., ПДАБіА

КОНКУРЕНТОУТВОРЮЮЧИ ФАКТОРИ, ЯК ОСНОВА СТРАТЕГІЇ КОНКУРЕНЦІЇ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах розвитку економіки і ринкових відносин ключовим механізмом, що визначає ефективність функціонування ринку є конкуренція. Конкуренція – це найважливіша ланка всієї системи ринкового господарства.

За останні десятиліття посилення конкуренції можна відзначити фактично в усьому світі. Ще не дуже давно вона була відсутня в багатьох країнах і галузях. Ринки були захищені і домінуючі позиції на них були чітко визначені. І навіть там, де існувало суперництво, воно не було настільки запеклим. Ріст конкуренції стримувався безпосереднім втручанням уряду.

Саме поняття «конкуренція» не має універсального визначення. Термін «конкуренція» з лат. *concurrentia* означає – змагання, суперництво. Дослідження проблеми конкуренції та конкурентоспроможності до 90-х років минулого століття в Україні не мало необхідності. Термін «конкуренція» не застосовувався в радянській економіці. Так, у словнику політичної економії конкуренція визначалася як «антагоністична боротьба між приватними товаровиробниками за найбільш вигідні умови виробництва та збуту товарів» [1, с.93]. Поняття конкуренції сполучалося з анархією, хижацькими методами, і важкими соціальними наслідками. Елементи конкуренції й конкурентної боротьби були знайомі тільки керівникам підприємств, чия продукція йшла на зовнішній ринок. Відсутність приватної власності на засоби виробництва та встановлення планів для всіх підприємств було причиною відсутності конкуренції.