

приватний капітал чи неефективний, або з якихось причин небажаний. Державне підприємство - це відносно нове явище.

При правильному використанні державного підприємництва та відповідній підготовці до його реалізації діяльність державних органів буде оптимізована. Розвиток державних підприємств дозволить полегшити трансформацію економічних відносин, створити сприятливі умови для ведення економічної діяльності, сприяти інноваційному шляху розвитку.

**Список використаної літератури:** 1. Бойко, Є. І. Механізм регулювання розвитку про мислового виробництва регіону / Є. І. Бойко, М. П. Горин // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика: досвід Європейського Союзу та його адаптація до умов України : Зб. наук. праць. Вип. 5. В 3 ч. Ч. 1 /- Львів : ІРД, 2003. – С. 142–150. 2. Обсяг реалізованої промислової продукції за січень–вересень 2012 року [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України : офіційний вебсайт. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/pr/orp/orp\\_u/orp0912\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/pr/orp/orp_u/orp0912_u.htm). 3. Лапина С., Лелюхіна Н. Государственное предпринимательство в России ( начало XX век) // Вопросы экономики. — 1994. — № 8. 4. Інтернет-сайт компанії ДП «Вугілля України» <http://www.dpvu.com.ua/> 5. Інтернет-сайт компанії ВАТ Шахта «Комсомолец Донбасу» <http://www.dtek.com/>

**ДУБРОВСЬКА В.Р.**, студент, м.Ірпінь, НУДПСУ

**САМАТОВА Н.О.**, студент, м.Ірпінь, НУДПСУ

## **ЗНАЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

Сучасний етап науково-технічного прогресу значно посилює потребу в раціональному управлінні підприємством і відповідно у висококваліфікованих спеціалістах в галузі організації та управління.

Саме трудові ресурси є ключовим фактором виробництва будь яких товарів та послуг, у сучасних умовах трудові ресурси розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Ефективне їх управління, пов'язане з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці. Тому, вивчення питання трудових ресурсів, ефективного їх управління є актуальним на сучасному етапі.

Значна частина науковців приділяють увагу дослідженню значення менеджменту та управління персоналом це зокрема Гірняк О.М., Ковальов В.Л., Кредісов А.І., Кредісов В.А., Кузьмін

О.Є., Лазановський П.П., Панченко Є.Г., Пушкар Р.М., Тарнавська Н.П., Хміль Ф.І. [3]

Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Не існує галузі виробництва, сфери життєдіяльності людей, де б не було управління. Саме менеджмент як сфера людської діяльності і відповідна галузь знань розглядає правильність та ефективність управління людьми або організаціями.

Менеджмент являє собою систему ефективного використання трудових ресурсів та їх організації безпосередньо на робочих місцях працівників. [1]

Управління персоналом - поняття більш комплексне, охоплює широкий спектр питань: від розробки концепції кадрового менеджменту і мотивації робітників до організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретній організації.

Сучасні концепції управління персоналом ґрунтуються на визнанні зростаючої ролі особистості працівника, на знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти в відповідності з завданнями, які стоять перед організацією. [2]

Успіх виробничо-господарської організації на ринку значною мірою залежить від ефективності використання людських ресурсів, які обумовлюють результативність організації, що виявляється у високопродуктивному використанні й розвитку матеріальних засобів виробництва, задоволенні потреб і очікувань клієнтів. Таких результатів досягає організація, укомплектована відповідною чисельністю працівників, які володіють необхідним потенціалом праці, мотивовані до узгодженої з цілями організації поведінки, для яких створено належні умови, тобто сформовано відповідну культуру організації.

Ефективне управління повинно бути спрямоване на задоволення потреб працівників, що, в свою чергу, сприяє підвищенню ефективності діяльності організації.

Отже, менеджмент та управління персоналом відіграє важливу роль в успіху роботи організації. Саме людський капітал, а не заводи, устаткування є показником конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності підприємства.

**Список літератури:** 1. Мазаракі А.А. та ін. Менеджмент: теорія і практика. — Х.: ТОВ "Атіка ЛТД", 2007. — 584 с. 2. Мальцева А. Менеджмент, стратеги с которыми побеждают. —

**БОРОВИК С. Р.**, студентки, м. Миколаїв, НУК ім. адмірала Макарова «ФЕМ»

**МЕЛЬНИЧЕНКО Ю. В.**, студентки, м. Миколаїв, НУК ім. адмірала Макарова «ФЕМ»

## **ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

Управляти персоналом, з першого погляду, може здаватися легкою справою, але, насправді – це нелегка праця. Персонал – це найважливіший елемент на підприємстві чи фірмі, адже саме від нього залежить успіх діяльності фірми. Тому треба вміти правильно управляти персоналом та добре його організувати.

Гарна організація прагне максимально ефективно використовувати потенціал своїх працівників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі співробітників на роботі, і для інтенсивного розвитку їхнього потенціалу.

Найважливішими особливостями сучасного процесу вдосконалення управління персоналом є:

- підвищення кваліфікації та розвиток кадрів;
- атмосфери довіри на підприємстві;
- планування службової кар'єри талановитих працівників;
- комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства;

-- створення корпоративної культури інноваційного типу.

Перш за все, треба перестати бачити персонал як сіру масу, треба в кожному співробітнику бачити індивідуальність. Бачення кожного співробітника як індивідуальності дає поштовх такими напрямками в роботі менеджерів з персоналу, як розробка ефективної системи атестації персоналу, розробка системи мотивації працівників, управління діловою кар'єрою співробітника тощо. Як успішні приклади створення інноваційної атмосфери в компанії можна навести досвід компанії «Sony»: її успіхи багато в чому пов'язані з тим, що керуючі мають здатність до співпраці. У компанії поважається думка різних людей, різні думки дозволяють знаходити істину і розвивати компанію.