

Методика адаптації ССП для її використання в українських умовах включає наступні послідовні етапи впровадження:

- створення ініціативної групи, діяльність якої безпосередньо пов'язана з впровадженням стратегічних карт і інформуванням окремих підрозділів про досягнуті результати;
- вибір стратегічної мети і селекція ключових показників;
- формування стратегічних карт з вказівкою причинно-наслідкових зв'язків між показниками;
- формування засобів інформаційної підтримки ССП і автоматизації процесу моніторингу окремих показників;
- доведення показників до кожного співробітника;
- реалізація зворотного зв'язку між групою впровадження ССП і співробітниками (на постійній основі проводяться збори управлінців всіх відділів компанії. Мета таких зборів полягає не лише в обговоренні поточних проблем, але і в поліпшенні координації між службами компанії).

*М.Д. ВЕДЕРНИКОВ*, д.е.н, *А.В. КРИСЬКО*, аспір., ХНУ

## **ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на зарубіжні ринки, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом.

Отже, персонал – це сукупність найманих працівників конкретного підприємства, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності.

У свою чергу, управління персоналом – це системний, планомірний вплив, що здійснюється за допомогою взаємопов'язаних організаційно – економічних і соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для використання трудових якостей робітника з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку зайнятих на ньому працівників.

Управління персоналом та трудовими ресурсами зачіпає всі рівні в організації, і в першу чергу керівництво. Кожен керівник відділу або топ-менеджер має уявлення про те, яким чином здійснюється робота персоналу, а також про те, які функції повинні бути виконані і наскільки успішно. В більшості випадків керівництво бере участь у реалізації функцій з управління персоналом у контексті чіткої організаційної політики. Однак акцент треба робити на обв'язках і відповідальності фахівців з управління персоналом і людських ресурсів.

Управління персоналом уданий час повинно акцентувати увагу на таких позиціях:

- людина – джерело доходу;
- вся діяльність організації спрямована на досягнення економічних результатів і одержання прибутку;
- успішна робота можлива тільки при забезпеченні організації високопрофесійним штатом працівників, фірма цінна своїми людьми.

Отже, основною цілю управління персоналом є формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним економічним мисленням та розвитком почуття професійної гідності, а також забезпечення соціальної ефективності колективу.

Ефективна система управління персоналом – це і сприятливий морально – психологічний клімат, комфортні умови праці, соціальна захищеність людини,

можливості для самореалізації особистості, а не тільки висока результативність виробництва.

Можна з певністю стверджувати, що в будь-яких підприємствах чи організаціях, де прибуток затьмарює по важливості всі інші цілі, і іншим цілям приділяється лише мінімум уваги, виникають проблеми, що знижують ефективність управління персоналом, - менша задоволеність працею, виникнення скарг.

Глобальна мета управління персоналом полягає у формуванні, розвитку та реалізації з найбільшої ефективності кадрового потенціалу організації. Це означає поліпшення роботи кожного співробітника з тим, щоб він оптимальним чином нарощував і використовував свій трудовий і творчий потенціал і завдяки цьому сприяв досягненню цілей підприємства, а також підтримував діяльність інших співробітників у цьому напрямку.

На думку багатьох зарубіжних економістів, головним у роботі з людськими ресурсами є:

- використання індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей організації, в першу чергу, для оволодіння новою технікою і технологією
- інтеграція бажань, потреб і мотивів працівників з інтересами фірми.

Актуальність управління персоналом обумовлюється тим, що процеси трансформації в які включена організація, неможливі без зміни вимог до співробітників і в першу чергу до самого персоналу управління. Ці зміни повинні торкнутися: інноваційних здібностей, здібностей до вирішення конфліктів, умінь створювати згуртовану команду і організовувати групову роботу.

Отже, управління людьми, їх поведінкою міжособистісними та груповими відносинами - специфічний вид діяльності в системі управління підприємством, де учасниками процесу виступають відділ кадрів, керівники, співробітники, рада підприємства. Кожен з цих учасників повинен вносити свій внесок в менеджмент персоналу, будучи або суб'єктом або об'єктом управління або тим і

іншим одночасно. Кожен повинен виконувати певні завдання як у діловій сфері, так і в сфері взаємовідносин, а значить і завдання управління персоналом.

**О.В. КОЩІЙ**, д.е.н., **А.І. КУЛИБАБА**, студ., ЛНТУ, Луцьк

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Становлення ринкових економічних відносин в Україні і загострення конкурентної боротьби змушують менеджерів кардинально змінювати систему поглядів на управління підприємством у нестабільному та важкопрогнозованому зовнішньому середовищі. У зв'язку з цим виникає необхідність у такій системі управління організацією, яка була б здатна адекватно і своєчасно реагувати на зміни як внутрішнього, так і зовнішнього середовища.

Проблемі дослідження підходів до управління підприємством присвятили свої праці такі науковці, як: Коваленко С.М., Кузьмін О.Є., Мозолюк В.О., Чернегу О.Б., Ярданський Д., Ярошенко В.І., тощо.

Однак проблеми управління на вітчизняних підприємствах розглянути не на належному рівні і потребують ретельного вивчення. В Україні поки ще не досягнуті значні успіхи в теоретичному і практичному освоєнні менеджменту. Нині на вітчизняних підприємствах реорганізуються старі структури управління і влади, при цьому використовуються західні моделі управління.

Проаналізувавши ситуацію, яка склалася на вітчизняних підприємствах можна виділити такі основні проблеми з якими зустрічаються менеджери:

- Несвоєчасність та недостовірність інформації необхідної для організації на високому рівні процесу управління.
- Застарілі методи управління компанією.
- Недосконалість організаційних структур.