

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Волобуєва В. Є., Канаєва А.С.

Науковий керівник – Прасол В.М., доцент

Управління персоналом – це надзвичайно важливий важіль, за допомогою якого створюється злагоджена робота задля досягнення цілей підприємства та цілей кожного з працівників, особливо у сучасних умовах конкуренції та досить швидкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології та навіть організаційні структури застарівають, а знання та вміння людей стають головним ресурсом для розвитку підприємства [2,3].

Сьогодні однією з найголовніших проблем підприємства є плінність кадрів. Це може негативно відобразитися на моральному стані працівника, бо зі звільненням співробітників порушується зв'язок у колективі, що може спричинити ланцюгову реакцію, тобто інші робітники також можуть піти.

Таким чином, плінність кадрів заважає сформувати злагоджену команду, що ефективно працюватиме для досягнення цілей підприємства.

Щоб позбутися цієї проблеми, треба проводити наступні дії: виявити причини звільнення; дослідити, чи задоволені працівники умовами роботи; дослідити, які саме методи мотивації стимулюють робітника працювати краще.

Нижче приведено можливі причини плінності кадрів та шляхи їх усунення:

Проблема	Рішення
Несправедлива структура оплати праці	Перегляд структури оплати праці з урахуванням рівня складності роботи
Погані умови праці	Порівняти умови праці (години роботи, гнучкість змін, стан робочого місця) з конкурентом, спитати у працівників, що саме їм не подобається та розробити заходи щодо поліпшення цих умов (гнучкіший графік роботи, заміна або перестановка меблів, краще освітлення)
Неприємне керівництво	Підвищення кваліфікації керівників або їх заміна
Неадекватні заходи по введенню в посаду	Проаналізувати, як працює програма адаптації та хто цим займається (особливо треба приділити увагу адаптації менеджерів середньої ланки та спеціалістів високої кваліфікації)

Важливими факторами вдосконалення сучасного управління персоналом є:

- планування кар'єри робітника;

- розширення повноважень працівників на робочих місцях;
- спільне прийняття господарських рішень;
- створення атмосфери довіри на підприємстві;
- додатковий розвиток персоналу;
- розробка системи мотивації та компенсації [1].

Та треба дивитися не лише на роботу підлеглих, але і на роботу керівників, особливо тих, що тільки ввійшли в посаду. Вони повинні постійно удосконалюватися в управлінні шляхом навчання і підвищення кваліфікації. Набагато краще, якщо таке навчання буде відбуватися за допомогою зовнішніх спеціалістів, а не із внутрішніми керівниками. Це забезпечить отримання нових навичок керівництва і методик управління [4].

Список використаних джерел

1. Офіційний сайт [Електронний ресурс] - Режим доступу : https://pidruchniki.com/1451060541025/ekonomika/upravlinnya_personalom - Управління персоналом
2. Офіційний сайт [Електронний ресурс] - Режим доступу : https://studopedia.com.ua/1_9021_stvorennya-efektivnoi-sistemi-upravlinnya-personalom.html - Створення ефективної системи управління персоналом
3. Офіційний сайт [Електронний ресурс] - Режим доступу : <http://um.co.ua/4/4-15/4-150344.html> - Створення ефективної системи управління персоналом на підприємстві
4. Офіційний сайт [Електронний ресурс] - Режим доступу : https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635b2bc79a4c53b89521206c37_1.html - Удосконалення системи управління персоналом підприємства

АДАПТАЦІЯ БІЗНЕСУ ДО УМОВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Корнієнко Д.Л.

Науковий керівник – Покуца І.В., канд. екон. наук, доцент

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин при чинниках зовнішнього середовища, що постійно змінюються і впливають на промислове підприємство, об'єкт господарської діяльності повинен не тільки ефективно функціонувати в різних умовах, а й мати можливості і потенціал для планування своїх дій і тенденцій розвитку. Зовнішнє середовище є комплексом зовнішніх елементів, що знаходяться поза структурою компанії. Зовнішнє середовище вкрай динамічне й непе-