

- управління формуванням кар'єри на основі психологічних особливостей кожного співробітника (жіноча, чоловіча);
- забезпечення здорового клімату, формування організаційної культури на основі норм поведінки й образу ідеального співробітника.

Таким чином, сучасна концепція управління висуває такі пріоритети, як збереження, кооперація, якість, партнерство, інтеграція. Саме тому використання соціально-психологічних методів управління персоналом є доречним на теперішній час. Так як, у центрі стратегічної концепції управління персоналом знаходиться людина як найвища цінність для організації. Такий складний організм, яким є персонал сучасної організації, не може розглядати з тільки позицій змісту його формальної структури і розкладання її на окремі частини.

ОРГАНІЗАЦІЙНА СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кострикін О.О.

Науковий керівник – Калашнікова Х.І., канд. екон. наук, доцент

Успіх будь-якого підприємства залежить від багатьох чинників, таких як вирішення фінансових питань, організація виробничого процесу, підбір персоналу, але не менш важливе значення має стиль управління, вибраний керівником.

Саме тому, управління персоналом є складним і складовим компонентом управління організацією. Складним тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів і методів управління.

До методів управління персоналом відносять способи впливу на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності у процесі виробництва. Методи управління персоналом (система заробітної плати, принцип просування кадрів, метод їх добору тощо) є своєрідними "сигналами", які організація посилає своїм працівникам з метою орієнтації їх поведінки.

Таким чином, ефективність методів управління залежить від їх мотиваційної спрямованості, системності та наявності механізму їх реалізації.

Організаційна сутність управління персоналом, полягає у встановленні організаційно-економічних, соціально-психологічних і правових відносин суб'єкта й об'єкта управління. Тому в основі лежать принципи, методи й форми впливу на інтереси, поведінку й діяльність працівників з метою максимального використання їх.

На сьогоднішній час управління персоналом є вирішальним фактором для виживання та успіху організації. Тому все більше уваги приділяється тому, як керівники підприємства управляють своїм персоналом.

Зростаючу роль в управлінні персоналом підприємства відіграє формування стабільних колективів, зниження плинності кадрів і зміцнення трудової дисципліни, забезпечення підприємства необхідною кількістю керівних кадрів, спеціалістів, робітників і допоміжного персоналу, певних професій, спеціальностей і кваліфікації відповідно до визначених потреб.

Підсумовуючи вище сказане, можна зробити висновок, що отримати високі результати в управлінні підприємством можливо тільки в тому випадку, якщо люди, якими керують, володіють знаннями, вміннями та відповідним настроєм, необхідним для того, щоб їх зусилля були ефективними та результативними.

ДОСВІД СИСТЕМИ ЛОГІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПОСТАЧАННЯ РОЗВИНЕНИХ ПІДПРИЄМСТВ КРАЇН СВІТУ

Груба О.О.

Науковий керівник – Калашнікова Х.І., канд. екон. наук, доцент

Одним із загальних завдань логістики є створення ефективної інтегрованої системи регулювання матеріальних та інформаційних потоків і контролю за ними, що забезпечувало б високу якість постачання продукції.

Система логістичного менеджменту вивчалася вченими із зарубіжних та пострадянських країн на протязі доволі довгого періоду. Найвідоміші з них: Е. Ворнер, О.О. Бакаєвич, Р. Ербе, С. Ліндер, Дж. Стренд, Дж. Харт, А.Г. Кальченко, В.В. Кривещенко, М.П. Васелевський та інші.

Розглянемо позитивний досвід зарубіжних країн у галузі логістики менеджменту постачання. Нині у великих капіталістичних країнах її розвиток перебуває на різних рівнях. Обстеження 500 західноєвропейських компаній (Голландії, Великобританії, Франції, Бельгії, Іспанії), що представляють 30 різних галузей економіки, виявило 4 стадії розвитку логістичного менеджменту.

На першій стадії, якій притаманна нерегулярна організація та добове планування логістики, перебувають 57 % обстежених фірм; на другій — 20 % і також нерегулярно займаються організацією логістики, проте планують заходи щодо її організації вже на тижневий термін, пов'язуючи свої дії з бюджетом і зниженням витрат постачання. На