

Ефективність діяльності торговельного підприємства буде забезпечено, якщо заплановані цілі діяльності будуть інтегровані з показниками господарської діяльності підприємства. При цьому як цілі діяльності, так і показники стратегічної направленості розвитку підприємства повинні бути взаємопов'язані з плануванням управлінських дій.

Запропоновані теоретико-методологічні аспекти системного планування праці та персоналу торговельних підприємств створюють умови для впровадження в практику планової діяльності механізму системного застосування стратегічного і поточного планування, підвищення оперативності планування та виконання управлінських дій, що в результаті підвищить ефективність діяльності торговельного підприємства.

Література

1. Кодекс законів України про працю / Верховна Рада України. - Офіц. вид. - Х. : Вид-во "Фактор", 2009. - 274 с.- (Бібліотека офіційних видань).
2. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : навч. посіб. / Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. - К: Центр навч. літри, 2004. - 440 с.
3. Керб Л.П. Основи охорони праці : навч.-метод. посіб. / Л. П. Керб - К.: КНЕУ, 2001. - 252 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. - К. : КНЕУ, 2009. - 711 с.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. КОО, 2007. - 559 с.
6. Іванова В.В. Планування діяльності підприємства: навч. посіб. / В. В. Іванова.- К. : Центр навч. літри, 2006. - 472 с.

Федоров Я.С. студ. гр. ЕК-10МБ, Нісфоян С.С., асист.
Кіровоградський національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний рівень інформаційних технологій і пов'язане з ним технологічне і технічне переоснащення підвищує вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. Низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності, що призводить до зменшення прибутку підприємства чим обмежує фінансові можливості підприємства для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. У зв'язку з цим, метою кадрової політики підприємства стає підготовка конкурентоспроможного найманого працівника, що зацікавлений і докладє зусиль для підвищення якості продукції, в умовах економії ресурсів і зниження собівартості. Увага до раціонального використання трудового потенціалу персоналу підприємств, його розвитку, як фактору конкурентоспроможності підприємства, ще не зайняли свого місця в

системі загального управління підприємством. Такі закордонні і вітчизняні вчені як Бесєдіна В.Н., Волгіна Н.А., Карташова С.А., Коваленко Н.Я., Крушельницька О.В., Левченко О.М., Нікіфорова А.А., Савченко В.А. вказують, що на ринку праці формуються стійкі тенденції посилення уваги до якісних показників робочої сили, раціонального використання і розвитку найманих працівників підприємств.

Необхідність розвитку персоналу викликана наступними причинами:

1. Постійно зростає вартість персоналу як виробничого ресурсу;
2. Конкуренція змушує шукати резерви зниження витрат, і більш ефективного використання праці;
3. Технологічні зміни, що вимагають оволодіння новими знаннями і перепідготовки працівників;
4. Великі підприємства потребують нових навичок менеджменту для координації діяльності всіх підрозділів;
5. Підготовка до заняття нової посади;
6. Соціальною відповідальністю підприємства за ріст потенціалу своїх працівників.

Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства, особливо в умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань. Розвиток персоналу повинен бути безперервним, включаючи в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації.

Одним з основних напрямів розвитку персоналу підприємств є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника [4]. Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці. Однією з причин недостатнього приділення уваги розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів, в межах підприємства, потребує власних засобів, яких часто не вистачає.

Ще однією причиною недостатньої підготовки кадрів на підприємстві є небажання управлінців витратити кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи останніми, тобто побоювання втратити витрачені на підготовку і перепідготовку персоналу кошти. Отже, необхідною умовою взаємодії роботодавців і робітників є стабілізація складу найманих працівників підприємства. Однак непинний науково-технічний прогрес призводить до старіння знань найманих працівників. Менеджмент пропонує шляхи для вирішення даної проблеми, а саме: звільнення наявного персоналу, який вже не відповідає критеріям конкурентоспроможності сучасного ринку і підбір нового, який відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам ринку, або безперервне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників. За умов безперервного навчання і підвищення

кваліфікації найманих працівників підприємства, відповідає необхідність звільняти працівників і витратити кошти на підбір, навчання і підготовку нового персоналу [2].

Окрім підвищення конкурентоспроможності підприємства, випереджаюча підготовка персоналу потребує законодавчого закріплення відповідальності роботодавців за професійний розвиток персоналу. До напрямів професійного розвитку відносяться: первинне професійне навчання, враховуючи специфіку і сферу діяльності підприємства; навчання з метою наближення знань і якостей найманого працівника, до вимог посади, яку він займає; навчання з врахуванням нових напрямів розвитку організації; навчання для підвищення загального рівня кваліфікації найманого працівника тощо. Конкурентоспроможність підприємства на ринку визначається його рейтингом у порівнянні з іншими за такими показниками: здатність адаптування до змін; технологія, яка застосовується підприємством; властивості і якість обладнання; знання і практичний досвід персоналу; система управління і комунікацій [1]. У зазначеному комплексі одним з найважливіших напрямів є показники кваліфікаційно-професійного розвитку персоналу підприємств. На сучасних конкурентних ринках головним є якість продукції, тобто система управління якістю, функціонування якої залежить від найманих працівників, їх кваліфікації, здатності постійно навчатися і вдосконалювати свої знання і вміння. Що обумовлює необхідність приділення особливої уваги стратегії розвитку персоналу підприємства на ґрунті формування відповідної організаційної культури [3].

Література

1. Андрусенко Т. Организационная культура в контексте управления знаниями. Журнал // Корпоративне системи.-2006.-№ 5.-Ст.45-47
2. Власова А., Левицькі Ж. Еволюція концепції управління людськими ресурсами// Києво-Могилянська Бізнес Студія. —2004.- №7. — Ст. 57-61.
3. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. — К.; «Кондор». — 2003.-№3-Ст.-296.
4. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала». //www. Mamba.ru.

Фоміченко І.М. студ. гр. ФК-08-4
Кіровоградський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ, ЇЇ ВПЛИВ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах трансформації економіки України суспільство відчуває гостру потребу в зміні як тактичних, так і стратегічних завдань державної політики розвитку людських ресурсів. Вихід країни на