

підходить теорія «пряника», для натхнення на роботі їм потрібно похвала та ввічливе ставлення керівника. Тому доцільно буде вести статистику досягнень. Це надасть співробітницям впевненості в тому, що їх праця не залишається не поміченою. Керівник повинен делікатно спілкуватися з підлеглими і цікавитися їхньою думкою, можливо він не отримує необхідної відповіді, зате жіночий колектив цінуватиме такого керівника і будуть більше зусиль докладати до виконання завдання. Поздоровлення зі святами також позитивно впливатиме на клімат в колективі.

Особливо важко тримати під контролем таке негативне явище, як плітки та інтриги. Існує взаємозв'язок між кількістю вільного часу та активністю поширення пліток, тому при наданні можливості реалізовувати свій потенціал у роботі і можливості участі у прийнятті рішень, дана проблема зникає.

Отже, при управлінні колективом, який складається переважно із жінок пенсійного та передпенсійного віку приділяти увагу заходам заохочення, підтримувати дружній клімат в колективі та використовувати додаткові способи мотивації. Потрібно пам'ятати, що потенціал таких працівників не обмежений і при продуманому підході можливо отримати колектив, що вирізняється високою продуктивністю та якістю роботи.

ДЕРЖАВСЬКА А.В., студентка, м. Київ, НТУУ «КПІ»

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Актуальною проблемою сьогодення є активізація людських ресурсів для досягнення успіху підприємства. Перехід до ринкової економіки, зміна форм власності та стратегії діяльності підприємства викликали зрушення у сфері управління персоналом.

Управління персоналу в різних площинах досліджували такі зарубіжні вчені: Т. Базаров, Н. Беляцький, А. Кібанов, Е. Лоулер, Е. Мейо, А. Моріта, Л. Портер, Є. Старобинський, Ф. Тейлор та інші. Значний внесок у розгляді даного питання зробили такі відомі українські вчені, як О. Антипов, В. Гриньова, Г. Дібніс,

Є. Качан, О. Крушельницька, Д. Мельничук, Г. Осовська, В. Пономаренко, О. Пушкар, А. Шегда, Г. Щокін, Д. Шушпанов. [2]

У працях цих вчених започаткований аналіз управління персоналом та проблем, з якими зустрічаються керівники при організації системи кадрового менеджменту. У зв'язку з цими об'єктивними факторами зростає необхідність постановки та вирішення ряду важливих проблем, а саме:

- розробка гнучкої і неперервної системи підготовки, перепідготовки і перерозподілу персоналу для задоволення потреб підприємства;

- мобілізація Інвестицій для підготовки і перепідготовки трудового потенціалу підприємства;

- пошук і залучення до співробітництва висококваліфікованих спеціалістів з управління кадровим потенціалом;

- забезпечення стабільності, зайнятості, безпечних умов праці, заходів щодо підвищення професійної кваліфікації, мотивації співробітників.

Проблемним аспектом діяльності будь-якого підприємства є його персонал. Це пов'язано з тим, що поряд з матеріальними, фінансовими та інформаційними ресурсами людські є найважливішими компонентами підприємства. Оскільки за своїм змістом вони суттєво відрізняються від інших ресурсів, то й вимагають відповідно особливої уваги. На відміну від інших ресурсів, чим більше люди залучені до професійної діяльності, тим більше в них накопичується життєвого і професійного досвіду, тим менше часу їм потрібно для якісного вирішення професійних завдань. Тому управління персоналом в системі менеджменту організацій у такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дозволяє реалізувати та узагальнити цілий ряд питань з адаптації індивіда до зовнішніх умов, врахування чинника особистості у побудові системи кадрового менеджменту підприємства. [6]

В рамках такого підходу людина розглядається як важливий елемент капіталу підприємства, а витрати на оплату її праці, підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації, створення сприятливих умов діяльності — як особливий вид інвестицій. Управління персоналом перетворилось в один із основних обов'язків керівників усіх рівнів і напрямків.

Широке використання таких понять як управління персоналом, кадровий менеджмент, управління людськими

ресурсами показує, що проблеми персоналу включені до загальної системи організаційного управління і тісно пов'язані з іншими управлінськими елементами (наприклад, постановкою цілей підприємства, розробкою стратегії, плануванням, організацією, контролінгом). [4]

Результат діяльності багатьох підприємств і накопичений в них досвід роботи з кадрами показує, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами ефективності виробництва конкурентоспроможності продукції.

З'являється нове розуміння кадрової роботи як сукупності таких заходів:

- забезпечення виробництва необхідною робочою силою;
- мотивація працівника до ефективної діяльності.

У своїй роботі з персоналом керівництво орієнтується, в першу чергу, на ефективність матеріальних і фінансових витрат та організаційних зусиль. Для процесу виробництва кожному підприємству потрібні матеріальні і трудові ресурси. Тому одна з проблем управління персоналом полягає в тому, що всі ресурси оцінюються в термінах грошей, а людські в більшості організацій — ні. Повинна бути така оцінка людських ресурсів, яка б могла суміщати цінність гривні, долара і людських активів підприємства. Потрібно розглядати людські ресурси як ключ до ефективності підприємства. [2]

Відомо, що конкурентоздатність підприємства багато в чому залежить від його персоналу. Добре підготовлений персонал з високим рівнем мотивації на якісну роботу впливає не менше, а то й більше, ніж нове обладнання і передова технологія. Тому слід приділяти особливу увагу проблемі навчання працівників і підвищення їх кваліфікації. Працівник має свій, залежно від віку, визначений період працездатності до виходу на пенсію.

Також важливою є проблема повного використання трудового потенціалу працівника, тобто його ресурсних можливостей у сфері праці. Підприємство повинне залучати робочу силу, трудовий потенціал якої відповідає умовам його діяльності. Залучення робочої сили, чий трудовий потенціал є завищеним в умовах певного підприємства є небажаним: цей трудовий потенціал не буде повністю використовуватися, витрати на таку робочу силу не окупляться, сам працівник відчуватиме незадоволення від роботи, що потягне за собою звільнення. [5]

Вирішити проблему повного використання трудового потенціалу працівника можна за допомогою механізму пристосування можливостей персоналу до потреб виробництва. Найбільш економічним методом в цій ситуації є використання функціональної адаптації.

Отже, при роботі з персоналом на підприємствах виникає необхідність постановки і вирішення ряду проблем, які пов'язані з:

- організацією відбору і найму персоналу;
- вивільненням робочої сили;
- повним використанням трудового потенціалу працівників;
- організацією системи навчання і підвищення кваліфікації персоналу.

Шляхи вирішення цих проблем залежать від діючої на підприємствах системи управління персоналом, яка повинна опиратися на відповідну тактику й стратегію кадрового менеджменту.

Список літератури: **1.** Указ Президента України "Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2012 року" . **2.** Дудар Т. Роль кадрового потенціалу у забезпеченні ефективного менеджменту// Вісник Тернопільської академії народного господарства. - 2002. - Випуск б. с. 7-10. **3.** Дулуб Л. Н. Соціально-економічна сутність категорії "трудоий потенціал" // Економіка розвитку. - 2003. - №3 (27). - С. 99-102. **4.** Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. - ІС: Кондор, 2003. - 296 с. **5.** Крушельницька О.В. Мотивація та оцінка діяльності персоналу: навч. посібник. - Житомир: ЖГП, 2000. - 215с. **6.** Ладанов И. Д. Система оценки персонала организации. Монография - м.:Инфра-М, 2000. -312 с. и управление.-2003.-М? І. - С. 7-13.

КАЧАН Н.С., ст. викладач, здобувач, м. Рівне, НУВГП

ФРІЛАНС ЯК СПОСІБ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ХХІ СТОЛІТТЯ

Стрімкий розвиток ІТ-технологій та невпинна світова тенденція до глобалізації впевнено вносять у наше життя комунікації, як головні передумови сталого розвитку людини, суспільства й людства. Значна динаміка технологічних і соціальних інновацій суттєво змінює попит і пропозицію на глобальних ринках. Реальне життя переходить у віртуальне: у видах діяльності, що потребують широкої аудиторії все більше використовують електронні ресурси не лише для інформаційного забезпечення, але й для здійснення фактичних операцій. Водночас в умовах жорстких обмежень, що їх накладає сучасність попит вимагає найбільш доступної ціни, а пропозиція вишукує