

структури показників фінансової стійкості, зниження її рівня. На підприємстві має здійснюватися стратегічне управління фінансовою стійкістю, яке враховує напрям та силу впливу зовнішніх та внутрішніх факторів. При цьому необхідним виявляється максимальне використання наслідків позитивного впливу факторів та унеможливлення або хеджування негативних.

Отже, на підприємстві необхідно формувати ефективну систему управління фінансовою стійкістю на основі застосування методів прогнозування, планування, регулювання, контролю, аналізу фінансової стійкості, в тому числі факторного аналізу впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на неї.

*Список використаних джерел:* 1. Гончаренко О.М. Методичні аспекти оптимального управління стійкістю підприємства // Вісник соціально-економічних досліджень: Збірник наукових праць Одеського державного економічного університету. – 2010. – №39. – С. 39–43. 2. Самсонова К.В. Фактори впливу на фінансову стійкість підприємства // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. – 2013. – №4. – С. 125-134.

**МАТРОСОВ О.Д.**, канд. екон. наук, професор, НТУ «ХПІ»  
**КОСЯН Л.А.**, магістрант, НТУ «ХПІ»

## **РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК НАУКИ**

Управління персоналом у єдності своїх різноманітних функцій, суб'єктів і методів виступає предметом науки “управління персоналом”. Одночасно ця багатогранна соціальна діяльність і різні аспекти її впливу на підприємство, людину і суспільство є об'єктом аналізу багатьох наук.

Процес виділення управління персоналом у самостійну науку завершився у 60-70-х роках ХХ ст., вона і сьогодні називається по-різному: “організаційна поведінка” або “управління людськими ресурсами”.

У Німеччині і деяких інших країнах континентальної Європи наука управління персоналом була традиційно пов'язана, в першу чергу, з економікою підприємства, що знайшло відображення у назві цієї дисципліни - “економіка персоналу” або “менеджмент персоналу”.

Управління персоналом як наука існує на двох рівнях:

- теоретичному – одержання нових знань шляхом опису і класифікації явищ, встановлення причинно-наслідкових, функціональних і інших взаємозв'язків і закономірностей між ними, прогнозування типових організаційних ситуацій;
- прикладному – управління персоналом займається питаннями зміни і перетворення реальних виробничих ситуацій, розробкою конкретних моделей, проектів і пропозицій для підвищення ефективності використання робітників[1].

Управління персоналом вивчає людину в єдності усіх її проявів, що впливають на усі процес у підприємстві: від її залучення до ефективного використання усього її потенціалу. Людина бере участь у виробничій діяльності як її багатогранний суб'єкт: економічний (виробник і споживач благ); біологічний (носій певної фізичної конструкції і здоров'я); соціальний (член певної групи); правовий (власник певних прав і обов'язків); культурний (носій певного менталітету, системи цінностей, соціальних норм і традицій); 28 емоційно-вольовий (той, що має певний характер і психологічний склад у цілому); розумний (той, що має певний інтелект і певну систему знань). Усі ці і деякі інші аспекти особистості за певних умов у більшому або меншому ступені впливають на поведінку працівника в сфері праці [2].

Управління персоналом як наука впливає на реальну життєдіяльність підприємств, стаючи надбанням людей, зайнятих в області управління і виробництва. Сучасні умови діяльності підприємств пред'являють якісно нові вимоги до менеджерів з персоналу, обумовлюють необхідність більш високої інтенсивності їхньої праці, уміння цінувати час, володіти комплексом організаційних і психологічних якостей, забезпечувати творчий підхід до роботи. У цьому зв'язку особливої актуальності набуває удосконалення якісного змісту діяльності менеджерів з персоналу. Разом з тим, в Україні склалася ситуація, коли управлінню персоналом не приділяється достатньо уваги, технологія розробки і прийняття кадрових рішень є недосконалою і науково необгрунтованою, у більшості випадків відсутня орієнтація на досягнення соціальної ефективності в управлінні персоналом. Це пов'язано з існуванням ряду проблем в області управління персоналом у підприємствах.

Отже, основна мета управління персоналом - поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації для розвитку здібностей працівників, стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня [3].

*Список використаних джерел: 1. Гаєвська О.Б. Управління як соціальний феномен: Монографія./ О.Б. Гаєвська – Київ: Вища освіта, 2000 -168с. 2. Крушельницька О.В. Управління персоналом./ О.В. Крушельницька – Київ: Кондор, 2005 – 308с. 3. Попов Е.О. Сучасна стратегія управління персоналом/ Е.О. Попов // П'ята Всеукраїнська науково-практична конференція. – 2007.- №5.*

**НАЗАРЕНКО О.В.**, магістрант, г. Харків, НТУ «ХПИ»

## **ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В РАБОТУ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ**

В настоящее время практически во всех сферах экономики наблюдается ужесточение конкуренции. В таких условиях отечественные предприятия и организации просто обречены на поиск новых методов работы с персоналом. Контроль над работой персонала должен становиться все менее механистическим и все более органическим.

Небольшое промышленное предприятие «Ренит», занимающееся производством и реализацией кровельных материалов столкнулось с проблемой. В качестве решения было предложено создать высоко результативную команду из числа сотрудников компании. Первая проблема, с которой столкнулся консультант, заключалась в том, что вовлеченность персонала в проблемы организации была достаточно низкая. Иными словами каждый работал в рамках своих жестких регламентов, а что происходит вокруг его не интересовало.

С целью усиления вовлеченности персонала и создания высоко результативной команды был проведен ряд мероприятий. В их основе лежала модель «Лестница» методов вовлечения персонала и расширения полномочий

Согласно данной модели в целях создания необходимой высоко результативной команды на начальном этапе было проведено информирование, которое является первым шагом к повышению уровня вовлеченности. В качестве средств коммуникации были выбраны: планерки, электронная почта, интернет, информационные бюллетени, видео презентация о деятельности организации.

Таким образом, влияние прямого надзора в системе управленческого контроля организации снизилось с 60% до 30%. Также был усилен и механизм технического контроля за счет отладки информационной системы отслеживания сроков