



УДК 331.1

## ЗАПРОВАДЖЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Студ. Ю.В. Волощук, гр. МгЕП-1-18

Наукові керівники: д.е.н., професор М.П. Денисенко,

д.е.н., доцент А.О. Мельник

Київський національний університет технологій та дизайну

**Мета і завдання.** Метою є визначення теоретичної сутності процесів управління трудовими ресурсами на вітчизняних підприємствах.

**Завдання** – з'ясування ролі та значення управління трудовими ресурсами на підприємстві.

**Об'єкт і предмет дослідження.** Об'єкт дослідження - процес управління трудовими ресурсами підприємства.

Предмет дослідження – теоретико-методичні аспекти підвищення ефективності управління трудовими ресурсами підприємства.

**Результати дослідження.** Для визначення ефективності управління персоналом, необхідний комплексний підхід з кінцевими результатами діяльності, продуктивності і якості праці та організації роботи персоналу як соціальної системи [6]. Не можна визначити ефективність управління персоналом тільки за допомогою зіставлення тих або інших кількісних економічних показників.

Ефективним завданням управління є організація роботи персоналу підприємства таким чином, щоб конкурентні переваги персоналу, відносно його якості і потенціалу, органічно вписувалося в синергетичну єдність загальної діяльності всіх аспектів організації, тому використання інструментарію ціннісно-орієнтованого управління є своєчасним.

Ідея управління персоналом полягає у визначенні всіх можливих шляхів створення цінності підприємства в обраній сфері діяльності і прийнятті рішень щодо вибору кожного з них, виходячи з наявних і таких, що можуть бути сформовані.

Впровадження положень ціннісно-орієнтованого підходу на підприємстві, спрямовано на оптимізацію кадрової політики і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності підприємства в довгостроковій перспективі, і передбачає формування комплексу організаційних передумов, що мають сприяти поступовим позитивним змінам в його діяльності. Результатом таких якісних перетворень має стати безперервне удосконалення та підвищення ефективності функціонування підприємства.

З усіх моделей систем мотивації праці в ринковій економіці, найбільш характерні японська, американська, французька, англійська, німецька та шведська моделі.

Система стимулювання праці досить гнучка. Вона традиційно будується з урахуванням трьох факторів: професійної майстерності, віку і стажу роботи. Розмір окладу робітника, інженера, керівника нижчої та середньої ланок в залежності від цих факторів здійснюється за тарифною сіткою, за допомогою якої визначається оклад (умовно-постійна частина заробітної плати працівника) як сума виплат за трьома розділами: за вік, за стаж роботи, за кваліфікацію і майстерність, що характеризуються категорією і розрядом .

За останні роки, багато підприємств почали більше звертати уваги на питання управління персоналу. Причинами цього є:

1. Старі адміністративні форми управління персоналом є неефективними і це примусило багатьох шукати нові прийоми і методи роботи з людьми.



2. Перехід на господарський розрахунок і сомоокупність сприяв пошуку нових ресурсів і резервів. В цих умовах, багато хто звернув увагу на ефективне використання не тільки матеріальних, але і людських ресурсів, як важливого фактора підвищення рівня продуктивності підприємства.

3. В країні формується ринок праці. З'явилися можливості відбору, необхідність в пошуку кваліфікованих кадрів, їх оцінці і інші елементи ринкового підходу до управління персоналом.

4. Суттєво покращилась наукова і методологічна база роботи з персоналом. Опубліковано багато наукових робіт, які дозволяють підняти ефективність роботи з персоналом на новий рівень.

5. Багато підприємств і фірм накопичили позитивний досвід роботи з персоналом, що дає надію на значний прогрес у сфері мотивації праці.

**Висновки.** Узагальнюючи досвід зарубіжних підприємств, можна сформулювати головну ціль системи управління персоналом: забезпечення кадрами, їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток.

**Ключові слова:** трудові ресурси, управління трудовими ресурсами підприємства, система стимулювання, мотивація персоналу.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Базалійська Н.П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвиненою ринковою економікою / Н.П. Базалійська // Інноваційна економіка. - 2015. - № 1. - С. 138-142.

2. Винахідлива мотивація: Секрети успішних компаній – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://escadra.com.ua/ua/izobretatelnaia-motivaciia-sekrety-uspeshnyh-kompanij.html>.

3. Дэвид Майстер, Первый среди равных: Как руководить группой профессионалов / Дэвид Майстер, Патрик Маккенна; пер. с англ. М. С. Иванова и М. В. Фербера. – 2-е изд., испр. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2007. – 336 с.

4. Козак П.З. Зарубіжний досвід управління персоналом у контексті успішної професійної адаптації працівників / П.З. Козак // Науковий вісник НЛТУ України. - 2014. - Вип. 22.8. - С. 392-398.

5. Лебедько С. Мотивація персоналу. Український та світовий досвід / Лебедько С. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://open.kmbs.ua/ua/articles/13211/temp>

6. Мельник А.О. Аналіз сучасних мотиваційних підходів до управління персоналом / А.О. Мельник, Л.С. Мельник // Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор», 2018. – №4 (47). – с. 94-98.

7. Оксентюк А. Зарубіжний та вітчизняний досвід управління персоналом / А. Оксентюк, Р. Оксентюк, Б. Оксентюк // Галицький економічний вісник. — 2015. — №1(34). — с.66-72 .

8. Погромська І.В. Зарубіжний досвід управління персоналом / І.В. Погромська // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції – 2013. – С. 154 – 157.