

экономических отношений общества: экономические, политические, нравственные, эстетические и т.д. Социальные явления проникают во все сферы деятельности производственного коллектива. И решение социальных проблем – мощный фактор успешного повышения эффективности производства.

Социальные аспекты менеджмента участвуют в решении задачи по формированию теоретической базы управления производством. Немаловажная роль в решении этой задачи выполняется непосредственно производственным коллективом. К социальным аспектам в управлении персоналом можно отнести:

- социальный анализ в коллективе работников;
- социальное планирование;
- создание творческой атмосферы в коллективе;
- участие работников в управлении;
- социальное стимулирование коллектива;
- удовлетворение духовных и культурных потребностей;
- формирование коллективов, групп, создание нормального психологического климата (адаптация в коллективе);
- установление социальных норм поведения;
- развитие у работников инициативы и ответственности;
- установление моральных санкций и поощрений [3, с. 96].

В любом деле персонал является важной составляющей прибыльности организации. Таким образом, правильное и целесообразное управление персоналом гарантирует успех работы предприятия. В условиях рыночной экономики необходимо постоянно совершенствовать систему организации труда и управления персоналом, чтобы достигнуть высокой конкурентоспособности предприятия, а знание социальных аспектов управления персоналом и умелое использование социальных методов управления персоналом предприятия способствуют этому.

#### **Литература**

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. изд. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. – 368с.
2. Гречникова И.Н. Менеджмент. – М.: 2010. – 512 с.
3. Пригожин А.И. Современная социология организаций. – М., 1995. – 296 с.

**Сухомліна В.О., Соловцова О.П., к.е.н., доц.**

*ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»*

#### **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

На всіх етапах розвитку економіки, управління персоналом є однією з найбільш важливих сфер життя підприємства здатного підвищити його ефективність. Система управління персоналом забезпечує безперервне вдосконалення методів роботи з кадрами і використання досвіду розвинутих капіталістичних держав.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що робота з персоналом – найважливіша функція управлінської діяльності керівників усіх рівнів. Важливим розділом науки управління є управління персоналом. Люди – один із найважливіших факторів виробництва, тому і управління персоналом відіграє найважливішу роль у досягненні підприємства бажаної мети. Без людей немає організації. Без потрібних людей жодне підприємство не зможе досягти своїх цілей та вижити. Безсумнівно, що управління персоналом підприємства є одним з найважливіших аспектів теорії та практики управління. Конкретна відповідальність за загальне керівництво персоналом у великих організаціях звичайно покладена на професійно підготовлених працівників. Якщо керівники нижчої планки не розуміють специфіки управління персоналом на великому металургійному підприємстві, його механізму, то вони не можуть повною мірою скористатися послугами фахівців-кадровиків. Тому важливо, щоб усі керівники знали і розуміли способи і методи управління людьми.

Проблемам менеджменту персоналу присвячено праці вітчизняних та зарубіжних вчених: Т.Ю. Базарова, А.П. Бовтрука, А.Я. Кібанова, А.М. Колот, А.І. Кочеткова, Є.В. Маслова, М.Х. Мескона, Ф. Хедури, В.О. Храмова, Ю.А. Ципкіна, В.И. Шкатулла, Г.В. Щокіна, та інших дослідників.

Діагностика ситуації у промисловій галузі дозволила встановити, що великі виробничі підприємства знаходяться у критичному стані на межі банкрутства. Однак, з точки зору економічної безпеки, держава повинна забезпечувати себе життєво необхідними речами. Тому першочерговими постають питання призупинення і не допущення банкрутства підприємств. Для вирішення вузлових проблем розвитку великих виробничих підприємств необхідно створити систему управління, яка дозволяє попередити банкрутство, поступово вивести підприємство з кризового стану і забезпечити умови для майбутнього розвитку. Досягти загальних цілей сучасне підприємство зможе тільки у разі, якщо управляти ним на основі системного підходу.

Управління сучасним промисловим підприємством, що функціонує на початку третього тисячоліття, потребує використання не тільки нагромадженого в менеджменті досвіду і розроблених раніше підходів, а насамперед перспективних та ефективних методів, які ґрунтуються на досягненнях сучасних інформаційних технологій, і методів штучного інтелекту, а також наукових розробок у сфері підтримки прийняття рішень. Для управління виробництвом нині потрібні ефективні методи й інструменти підтримки рішень на всіх рівнях його функціонування. Різноманіття цілей і завдань, які виникають у процесі прийняття рішень, їх складність і часові обмеження властиві дуже багатьом проблемам, щодо яких приймають рішення.

Одним з напрямків удосконалювання моделі ринкового господарювання, яка спрямована на формування соціально-орієнтованої економіки є створення на рівні суб'єктів господарювання систем, що дозволяють максимально ефективно використовувати людський капітал, як основу процесів створення споживчої цінності [1].

Реалізація даної моделі розвитку вимагає створення адекватної мотиваційної системи на рівні суб'єктів господарювання, яка б відповідала системним умовам мотивації й стимулювання трудової діяльності персоналу підприємства та об'єктивно спонукувала його до зростання продуктивності праці, гармонічного розвитку особистості та ін.

Відаючи належне науковій і практичній значущості праць вищезгаданих авторів, необхідно відзначити, що певне коло завдань, пов'язаних з теоретико-методологічними і науково-практичними аспектами формування ефективної мотиваційної системи управління на промисловому підприємстві, сформовані недостатньо стосовно системного врахування специфіки мотивації працівників промислових підприємств і вимагають подальшого розв'язання [2].

Вважаємо, що все вищевикладене актуалізує необхідність вирішення важливого наукового завдання обґрунтування теоретико-методичних підходів і науково-практичних рекомендацій щодо формування ефективної мотиваційної системи управління промисловим підприємством. Тому, що з'ясовано – в основі сучасних концепцій управління, людина виступає як найважливіший ресурс процесу виробництва та одночасно як особистість з її потребами, мотивами, інтересами, цінностями. Підхід до персоналу як ресурсу означає індивідуальний підхід до кожного працівника в межах поєднання інтересів підприємства і працівника, розуміння стратегічного виміру в управлінні персоналом.

### Література

1. Совершенствование системы управления промышленным предприятием: проблемы и решения / Н.А. Янковский, А.В. Белоусов, В. Веревкин, А.Н. Гармаш, А.В. Жадан, В.А. Захаров, В.В. Назаренко, В.Л. Пилушенко, С.Ф. Смеричевский, В.А. Степанов. – Донецк: Норд-пресс, 2006. – 393 с.
2. Мотивация и деятельность: Хекхаузен Х. – Питер, 2003. – 860 с.
3. Психология. А-Я. Словарь-справочник / Пер. с англ. К.С. Ткаченко. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2000.