

- осознать источники и природу возникновения этих явлений и процессов;
- высвободить достаточное количество времени и сил для занятий более полезных и приятных, чем решение хронических проблем;
- повысить свою личную эффективность и комфортность служебной деятельности.

Література

1. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Підручник. — К.: Кондор, 2006. — Вид. 3-є, перероб. і доп. - 664 с.
2. Скотт К. Психология оценки и принятия решений. М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1998.
3. Станкин М. А. Управление персоналом // Внимание к персоналу. – 2000. - № 3. – С 15-17
4. Шекшня С. В. Управление персоналом // Управление персоналом в современной организации. – 2002. - № 4. – С 8-11

Петрова Н.М.

ПРОБЛЕМА ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Суть управління персоналом визначається систематичним оцінюванням, аналізом відносин у трудовому колективі, неформальних групах, відносин пов'язаних з наймом робочої сили, її оплатою, перекваліфікацією, плинністю кадрів, задоволеністю співробітників своєю працею, високим рівнем самооцінки колективу, мотивацією персоналу до ефективної праці, тенденціями розвитку, проблемами та перспективами.

Управління персоналом — це система принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку й мотивації та раціонального використання персоналу. Управління персоналом повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні (стабілізації) і використанні персоналу. [4, с.49]

Питання щодо найактуальнішого права людини і громадянина справедливо розкривається в праві на працю, що гарантується Конституцією кожної держави.

Управління персоналом щодалі приймає більшого значення як фактор зростання конкурентоспроможності організації, отримання успіху у здійсненні її стратегії розвитку.

Однією з важливих проблем сучасного розвитку економіки для більшості країн є проблема пов'язана зі роботою з персоналом. Останнім часом розвиток

економіки України приймає позитивні тенденції, та як наслідок поліпшення стану на державному ринку праці, однак питання працевлаштування громадян продовжує залишатися за собою особливу увагу.

Важливість даного питання стосується удосконалення та побудови стратегії розвитку управління персоналом на підприємстві чи в організації, шляхом розробки та використання певних теоретико-методологічних заходів, та практичних рекомендацій. Адже, щоб успішно розвиватись, організація повинна управляти набором, навчанням, оцінкою, винагородами персоналу, тобто створювати, удосконалювати методи, процедури, програми організації цих процесів. У сукупності й єдності методи, процедури, програми являють собою систему управління персоналом.[1, с. 111]

Робота будь-якої організації має свої особливості, характеристики, цілі, а також неминуче пов'язана з кожним працівником, що має свої принципи, цінності й погляди. Тому потрібно сформуванню такої системи управління персоналом, яка буде найдоцільнішою до особливостей конкретної організації, враховуючи зовнішнє середовище, в якому діє фірма, та характеристики персоналу. Адже, від того, наскільки доречно сформована система управління персоналом, значною мірою залежить якість людських ресурсів, їхній внесок у досягнення цілей організації і якість виробленої продукції чи наданих послуг.

Головним кроком до розробки ефективної системи управління персоналом є запровадження таких заходів, які урегулюють та нормалізують діяльність ринку праці:

- Запровадження ефективної системи оплати праці;
- Забезпечення гнучкості оплати праці на підприємстві, що дозволить зберігати та мотивувати персонал згідно до завдань і ресурсних можливостей організації. Кожна організація формує свою, адаптовану до умов мікросередовища систему оплати та винагород, яка дає можливість ефективно керувати вибором поведінки окремих груп персоналу.[5]
- Розвиток гнучкості ринку робочої сили, щодо централізації його в діяльність центрів зайнятості, та в удосконалення системи підвищення кваліфікації робочої сили;
- Забезпечення соціальних гарантій працівників у сфері зайнятості, що сприятиме підвищенню економічної активності населення;
- Оновлення науково-методичного забезпечення, а також матеріально-технічної та інформаційної бази;
- Регулювання міграції робочої сили (щодо експорту/імпорту праці), таким чином захищаючи національні інтереси України.

Отже, управління персоналом є невід'ємною складовою управління організацією, що спрямована на найефективніше використання робочої сили для досягнення цілей організації. Система управління персоналом знаходиться в постійному розвитку, як наслідок розвитку суспільства, і повинна завжди вносити корективи в свою структуру та удосконалюватись, задля більшої ефективності та результативності діяльності працівників, що в свою чергу впливає на функціонування підприємства.

Література

1. Виханский О. С. Менеджмент: [Учебник]/ О. С. Виханский, А. И. Наумов. - [2-е изд.]. -М.: Фирма "Гардарика", 1996. - 415 с.
2. Доронин О. А. Совершенствование системы оценки и оплаты труда на промышленном предприятии // Социально-экономические аспекты промышленной политики. – Донецк: НАН Украины. Институт экономики промышленности, 2003. С. 134–141.
3. Лук'яненко Н. Д. Управління оплатою праці як важливою складовою соціально-трудових відносин / Н. Д. Лук'яненко, О. А. – К.: Праця, 2004. – 218 с.
4. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник / Мурашко М. І. -К.: Знання, 2002. - 311 с.
5. Стадник В. Менеджмент: Посібник / Валентина Стадник, Микола Йохна,. -К.: Академія, 2003. - 463 с.

Погромська І.В., Школяренко О.О.

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Актуальність теми. Підвищення ефективності виробництва та поліпшення якості роботи значною мірою залежить від трудових ресурсів, які є головною продуктивною силою суспільства, творцями всіх без винятку матеріальних і духовних цінностей. Персонал є основним ресурсом будь – якого підприємства, від ступеня його підготовки, компетенції, оптимальності розстановки на виробництві, рівня організації та стимулювання праці залежить результати діяльності підприємства. Питання ефективності використання трудових ресурсів має особливу актуальність в умовах ринкової економіки, оскільки тільки така орієнтація може забезпечити зростання як ефективності виробництва, та і продуктивності в цілому. На сьогоднішній день продуктивність праці є найбільш проблемним питанням на вугільних підприємствах.

Різні проблеми пов'язані з продуктивністю праці у своїх наукових працях досліджували такі відомі закордонні та вітчизняні вчені: Сінк Д. С., Фішер С., Рікардо Д., Сміт А., Маркса К., МакГрегор Д., Бондар І. К., Богиня Д. П., Бандура С., Гаврилов Р. В., Шубін В. М., Мамутов В. К., Прокопенко І. І., Грішнова О. А., Бабенко А. Г., Немчинов В. С. та ін.

Мета дослідження. Метою статті є аналіз проблем продуктивністю праці на вугільних підприємствах України.

Основна частина. Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці». Продуктивність – це ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріа-