

### **Література.**

1. Мескон М, Альберт М, Хедоурн Ф. «Основы менеджмента» - Москва: Издательство «Дело», 1997, с. 489-497, 506-508 ;
2. Михайлова С.І. «Менеджмент»: Навч. посібник – Вінниця: НОВА КНИГА, 2006, с. 297-299, 303;
3. Осовська Г.В. «Основы менеджменту»: Навч. посібник. – К.; «Кондор», 2003, с. 382-384;
4. Стадник В.В, Йохна М.А. «Менеджмент»: Посібник. – Київ «Академвидав», 2003, с. 354-356, 362-366;
5. Гарнавська Н.П, Пушкар Р.М. «Менеджмент: теорія та практика»: Підручник для вузів. – Тернопіль: Карт – бланк, 1997, с. 316-317, 323-324.

## **СУЧАСНЕ ПОНЯТТЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**ЛОЗИЦЬКА М.В.,\* МАГІСТРАНТ,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Персонал – найбільш складний об'єкт управління в організації, оскільки, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси і т.п. Персонал є мотором будь-якої організації. Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, його раціональне структурне і просторове розміщення, зміна культури управління підприємства, вренгі-решт, залежить від ефективності функціонування служби управління персоналом і є запорукою досягнення успіху підприємством. Без мотивованих і кваліфікованих співробітників жодна організація не в змозі створити добре працюючі системи маркетингу, продажу, фінансів або бухгалтерського обліку. Управління персоналу особливо важливе у сучасних умовах глобальної конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні методи і навіть організаційні структури старіють з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників компанії стають головним джерелом тривалого розквіту.

Зараз широко використовуються такі поняття, як: управління трудовими ресурсами, управління працею, управління кадрами,

---

\* Науковий керівник – Сахненко В.І., доцент

управління людськими ресурсами, управління людським фактором, кадрова політика, кадрова робота і т.д., котрі так чи інакше відносяться до трудової діяльності людини та управлінню його поведінки на виробництві. Для нас є цікавим поняття „управління персоналом“, але не кадрами, бо ці терміни не варто використовувати як синоніми через те, що в ряді високорозвинених країн (наприклад у Франції) до кадрів традиційно відносять лише управлінців найвищого та середнього рівнів, спеціалістів, що мають високу професійну підготовку. В зв'язку із зростаючою роллю людського фактору в сучасному виробництві, однією з найважливіших функцій управління персоналом стає розвиток персоналу, а не просто приведення його чисельності у відповідність до наявності робочих місць, що потребує іншого підходу до прийняття управлінських рішень. Це стало аргументом для виділення управління персоналом в окремий напрямок менеджменту.

Часто керівники основну увагу приділяють фінансовим, виробничим питанням, проблемам матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяючи при цьому достатньої уваги людям, які забезпечують роботу організації в усіх напрямках. Ці помилки занадто дорого обходяться. Без людей немає організації. Без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своєї мети і вижити.

У сучасних умовах корінним чином змінилася роль людини у виробництві. Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Якби не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоефективної роботи домогтися неможливо. У зв'язку з цим управління персоналом зазнало радикальних змін. Усталюється новий погляд на робочу силу, як на один із ключових ресурсів економіки, як на "людський капітал". Під ним розуміється форма вираження продуктивних сил людини, що входить у систему соціально-орієнтованої змішаної економіки як провідний фактор виробництва. Під впливом об'єктивних і суб'єктивних обмежень цей новий вид капіталу формує потенціал людини, тобто сукупність того, що людина може використовувати для досягнення цілей і задоволення потреб. Люди в даний час розглядаються вже не як кадри, а як людські ресурси, їхня цінність як фактора успіху увесь час зростає. У результаті поступово стала формуватися система управління людськими ресурсами, що заміняє систему управління кадрами. Вона покликана зіграти ключову роль у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового

розвитку організації. Дана система заснована на концепції людських ресурсів, що визнає необхідність капіталовкладень у формування і розвиток людських ресурсів. На відміну від концепції управління персоналом, ця концепція виправдовує економічну доцільність витрат, пов'язаних із залученням якіснішої робочої сили, її безперервним навчанням, підтримкою в працездатному стані і навіть створенням умов для повнішого виявлення можливостей і здібностей, закладених в особистості, з подальшим їх розвитком. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірми. У зв'язку з цим затрати, пов'язані з персоналом, розглядаються вже не як прикрі втрати, а як інвестиції в людський капітал — основне джерело прибутку. Таким чином, під управлінням персоналом розуміється система взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов щодо нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. Обов'язковою умовою при цьому повинне бути органічне поєднання управління персоналом з концепцією розвитку організації. Формування концепції управління людськими ресурсами.

## **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ**

***МОКІЄНКО Т.В.,\* АСПИРАНТ, ПДАА***

В умовах ринкової економіки особливо важливого значення набувають проблеми формування та управління витратами. Будь-яке підприємство повинно функціонувати на основі економічних розрахунків щодо джерел формування майна, його використання, визначення витрат, доходів та прибутку, оцінки привабливості суб'єкта господарювання. Виходячи з цього, господарську діяльність потрібно організовувати так, щоб окупити всі витрати й отримувати прибуток.

У процесі господарювання на підприємстві виникають витрати щодо вартості використаних виробничих запасів, оплати праці працівників, зносу необоротних матеріальних і нематеріальних активів. Сукупні витрати живої та уречевленої праці на виробництво продукції становлять витрати господарської діяльності суб'єктів господарювання. У такому абстрактному розумінні витрати виробництва однаково притаманні всім суспільно-економічним

---

*\* Науковий керівник – Аранчій В.І., к.е.н., професор*