

2) У Полтаві соціальне підприємництво розвивається на базі благодійної організації «Світло надії». Вона займається реабілітацією і соціалізацією звільнилися з в'язниці, наркозалежних, людей з ВІЛ-статусом, переселенців, які постраждали від торгівлі людьми і бездомних.

3) Кілька місяців тому українські ЗМІ заговорили про соціальну пекарню Good Bread From Good People, де працюють люди з ментальною інвалідністю. Її заснував 21-річний киянин Владислав Малащенко.

4) Про ресторан Urban Space 100 з Івано-Франківська не знає тільки той, хто жив останнім часом на Місяці. Заснований три роки тому в рамках проекту «Теплі Місто», він до цих пір успішно працює і став знаковим ланкою у формуванні соціального підприємництва в Україні.[3]

Висновок. Під соціальним підприємцем слід розуміти того, хто націлений на нещасну, але стабільну рівновагу, яка спричиняє нехтування, маргіналізацію або страждання певного сегмента людства; хто впливає на цю ситуацію своїм натхненням, безпосередніми діями, креативністю, мужністю та міцністю духу; і хто прагне і, зрештою, впливає на встановлення нової стабільної рівноваги, яка забезпечує постійну користь для цільової групи та суспільства в цілому.

Список використаних джерел.

1. Анисимова С. А. Управление персоналом в современной организации социального обслуживания // Проблемы экономики и юридической практики. — 2015. — № 2. — С. 265–268.
2. Афонин Ю. А., Жабин А. П., Панкратов А. С. Социальный менеджмент: учебник.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Богуславська С.І

Руденко Т. П.

Черкаський національний університет ім. Б.Хмельницького

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Поява сучасних моделей організації бізнесу і їх впровадження у вітчизняних організаціях вимагають переосмислення наукових поглядів як на загальноорганізаційну стратегію, так і на стратегію управління персоналом, обумовлюють необхідність формування нових підходів до розробки стратегії та створення нових концепцій стратегічного управління персоналом в умовах розвитку прогресивних форм організації та процесного управління діяльністю підприємств.

Стратегічне управління персоналом в рамках нового підходу до управління дає великі переваги організаціям, котрі функціонують в різних сферах життєдіяльності сучасного суспільства. Ці переваги полягають в раціональному використанні такого обмеженого ресурсу як персонал. Крім того, стратегічний менеджмент породжує відчуття впевненості у персоналу організацій і їх менеджерів, сприяє послідовній розробці та реалізації управлінських рішень, орієнтує на сталий розвиток в умовах ринку [3:60].

Необхідність вирішення зазначених проблем для сучасних підприємств зумовили вибір теми роботи, її актуальність і практичну значимість.

Метою статті є дослідження теоретичних та методичних аспектів розробки стратегії управління персоналом підприємства та обґрунтування науково-практичних рекомендацій щодо напрямів її вдосконалення.

Сьогодні управління персоналом представляє собою науковий блок, що активно розвивається, та привертає увагу великої кількості вчених, таких як: М. Армстронг, О. В. Іжбулатова, А. Я. Кібанов, Ю. Г. Одьогов, Б. А. Співак, Ф. І. Хміль, Л. М. Шимановська-Діанич, Р. Шуллер, Дж. В. Волкер та багато інших.

XXI століття в управлінській науці знаменувало чергову зміну – змістився акцент від контролю на спонукання працівника мислити до залучення до реалізації задумів компанії-роботодавця. Сьогодні персонал розглядається в якості головного ресурсу підприємства, котрий визначає та забезпечує ефективну діяльність компанії та її конкурентну здатність у сучасних мінливих умовах. Саме такі зміни посилюють увагу до питань стратегічного управління розвитком персоналу.

В такому контексті теорію, яка розглядала персонал в якості витрат, котрі потрібно поступово скорочувати, замінює теорія управління людськими ресурсами, згідно якої персонал вважається тим ресурсом, який потребує раціонального управління, створення сприятливих умов для свого розвитку, а також вкладення великих коштів у його розвиток.

Власне, саме існування компанії на ринку, не кажучи вже про її зростання та збагачення, у вирішальному ступені залежить від використання людських ресурсів. Взаємозв'язок перерахованих факторів і призив до появи стратегій управління персоналом, які означають [1:83]:

- впровадження на практиці стратегії розвитку та управління діяльністю підприємства;
- зміна парадигми управління та визнання персоналу основним ресурсом підприємства.

Ефективне функціонування, успішний розвиток, перемога підприємства в конкурентній боротьбі багато в чому визначаються наявністю у неї унікальних конкурентних переваг, однією з яких є власний персонал підприємства. В зв'язку з цим грамотне використання і розвиток інтелектуального, професійного, творчого потенціалу працівників компанії є однією з головних цілей управління персоналом. Надання зазначеній мети стратегічної спрямованості, її взаємозв'язок з ключовими векторами розвитку бізнесу дозволяють сформулювати основу для побудови конкурентної переваги підприємства в області персоналу.

Дуже часто процес розробки кадрової стратегії виявляється не менш важливим, ніж остаточне формулювання і узгоджений зміст стратегії. Вважається, що в ході опрацювання стратегічних питань і залагодження конфліктів народжуються нові ідеї і досягається консенсус щодо цілей [2, 157]. В ідеалі розроблення стратегії управління персоналом розпочинається як процес, котрий тісно пов'язаний з формулюванням ділових стратегій підприємства.

Генеральною метою розробки стратегії управління персоналом підприємства є забезпечення якості її персоналу на рівні, що дозволяє найбільш ефективно реалізувати стратегічні цілі та завдання підприємства на кожному етапі її діяльності. Під забезпеченням якості персоналу розуміється найбільше досягнення відповідності його кількісних і якісних характеристик поточним і перспективним потребам фірми.

Першим кроком на шляху формування стратегії управління персоналом, на думку О. В. Іжбулатової, є вироблення кадрової концепції. Кадрова концепція: «це основні принципи роботи з персоналом, «місія», пов'язана з кадровою підсистемою підприємства. В ній повинні бути відображені основні принципи, від яких відштовхуються кадрова служба і керівництво компанії у всьому, що пов'язано з прийомом, звільненням, просуванням, ротацією, підвищенням кваліфікації та іншими діями, покликаними забезпечити реалізацію загальної стратегії і найбільш оптимально використовувати людські ресурси. Кадрова концепція повинна бути тісно пов'язана з місією підприємства та забезпечувати базу для її успішного виконання [4:71]».

Другим кроком формування стратегії управління персоналом є вироблення стратегічних цілей роботи з персоналом. Менеджерам, які займаються формуванням стратегії, слід чітко розуміти, що місія підприємства, або в даному випадку кадрова концепція, залишиться тільки хорошим наміром і чудовою ідеєю, якщо не буде реалізована в конкретних довгострокових планах.

Третім кроком є аналіз тих можливостей і обмежень, які є в підприємства і його оточення, тобто аналіз зовнішнього та аналіз внутрішнього середовища [4:71].

На основі вищезазначеного аналізу можна зробити висновок про те, що стратегія управління персоналом – частина загальної стратегії підприємства і наслідком перспективного планування його господарської діяльності.

Кадрова стратегія спрямована на об'єднання різних аспектів управління кадрами з метою стимулювання і оптимізації їх впливу на співробітників, поліпшення їх трудових якостей і кваліфікації. Серед найрізноманітніших варіантів стратегій найбільш поширені стратегії, залежні від мети підприємства, і такі, які проводяться спільно з розробкою політики всієї організації.

Отже, розробка стратегії управління персоналом – це послідовний процес, що включає в себе ряд етапів, та враховує досягнутий рівень розвитку в усіх напрямках стратегії управління персоналом. У той же час, реалізація стратегії управління персоналом підприємства дозволяє останньому підвищувати ефективність використання потенціалу кадрів і, відповідно, більш повно реалізовувати власні конкурентні переваги, а в у довгостроковому періоді стати фактором прискорення економічного розвитку.

Використана література

1. Варнавська Д. С. Формування системи планів підприємств в сфері забезпечення продуктивної зайнятості персоналу / Д. С. Варнавська // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2014. – № 6 (16). 82-88 с.
2. Гасюк Л. М. Сутність, роль і зміст кадрової політики підприємства в ринкових умовах / Л. М. Гасюк // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – № 5(50). – 2014. 155-159 с.
3. Дороніна М. С. Управління організаційною поведінкою: монографія / М. С. Дороніна, В. В. Тютлікова. – Х: ХНЕУ, 2018. 200 с.
4. Іжбулатова О. В. Формування і реалізація кадрової стратегії // Управління персоналом. - 2015. - №1. 71 с.

Науковий керівник: к. е. н., доцент Богуславська С. І.

Яковчук Б. О.

Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя

ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАКОНІВ ТА ТЕХНОЛОГІЙ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ

Кожне підприємство намагається стати успішним, мати великі прибутки. Таке можливо при тісній співпраці керуючої та керованої ланок. Керівники прагнуть організувати виробничий процес найвигіднішим способом, тобто використовувати всі свої вхідні ресурси найбільш оптимально. Наприклад, можна краще розпоряджатися часом. Тобто, щоб ефективно управляти організацією та домогтися найкращих результатів варто звернутися до тайм-менеджменту.

Тайм-менеджмент – це не спосіб розпланувати життя, це інструмент який покроково веде до цілі. Він є способом організації часу задля підвищення ефективності та раціональності його використання. Тайм-менеджмент допоможе прискорити досягнення поставлених цілей, розвинути навички багатозадачності, планування, активізувати внутрішній потенціал, звільнити час для справ, на які «ніколи не було часу».

Для керівників тайм-менеджмент має особливе значення, адже вони мають правильно розпоряджатися не лише своїм часом, але й часом працівників. Менеджер розподіляє всі задачі, які він ставить перед своїми підлеглими, за принципом «важливі – термінові». Саме він планує загальний час на виконання поставлених цілей. Керівник складає чіткий план, графік, розклад, за яким будуть працювати підлеглі, щоб результат праці був найуспішнішим.

План, графік та розклад – це наочне зображення, де поетапно вказані завдання, які повинні виконати почергово чи усі відразу працівники підприємства за певний час.

Є декілька основних правил управління часом:

1. Визначайте пріоритетність між поставленими цілями.
2. Відкидайте непотрібну інформацію.