

Отже, управління брендом є життєво важливим для успіху кожної організації, і розумні компанії знають, що сильні бренди будуються не лише маркетингом, а вимагають від кожного співробітника певної ролі. Хоча кожна стратегія управління торговою маркою відрізняється з точки зору ресурсів та виконання, мета одна: створити бренд, який буде чітким та вигідним. Послідовний обмін повідомленнями по кожному маркетинговому каналу гарантує, що коли люди думають про ваш бренд, їх сприйняття відповідає тому, як ви хочете, щоб його сприймали.

#### Список використаних джерел

1. What Does Brand Management Mean? [Електронний ресурс].// Режим доступу: <http://https://marcom.com/what-does-brand-management-mean/>
2. Белявцев М. І. Маркетинг : навч. посібник / М. І. Белявцев, Л. М. Іваненко. - К. : ЦНЛ, 2005. - 328 с.
3. Власенко О. О. Новітні підходи до створення нового бренду та виведення його на ринок / О. О. Власенко // Проблеми науки. – 2007. - №2. – С. 39-42.

**Науковий керівник:** к.е.н., старший викладач Чередниченко В. В.

*Мохонько А.Ю.*

*Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького*

## ЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ОРГАНІЗАЦІЙ

Управління персоналом можна визначити як отримання, використання та підтримку задоволеної робочої сили. Це значна частина керівництва, що займається працівниками на роботі та їх стосунками в організації.

За словами спеціалістів даної галузі, «управління персоналом - це планування, організація, компенсація, інтеграція та утримання людей з метою сприяння досягненню організаційних, індивідуальних та суспільних цілей». У свою чергу відомий вчений Брех стверджував, що «Управління персоналом - це та частина, яка в першу чергу стосується людських ресурсів організації».

Управління персоналом включає функцію зайнятості, розвитку та компенсації. Ці функції виконує головним чином управління персоналом за погодженням з іншими департаментами. Управління персоналом - це розширення загального управління. Він займається сприянням та стимулюванням компетентної робочої сили, щоб зробити свій повний внесок у цю проблему. Управління персоналом існує для того, щоб консультувати та допомагати лінійним керівникам у кадрових питаннях. Отже, відділ кадрів - це відділ персоналу організації[1].

Керівництво персоналом робить акцент на діях, а не на складенні тривалих графіків, планів та методів роботи. Проблеми та скарги людей на роботі можуть бути вирішені більш ефективно шляхом обґрунтування кадрової політики. В основі лежить людська орієнтація. Він намагається допомогти працівникам повністю розкрити свій потенціал відповідно до концерну. Це також мотивує працівників завдяки ефективним планам стимулювання, щоб співробітники забезпечували найповнішу співпрацю[2].

Управління персоналом має справу з людськими ресурсами концерну. У контексті людських ресурсів він керує як окремими працівниками, так і працівниками. Менеджер персоналу - начальник відділу кадрів. Він виконує як управлінські, так і оперативні функції управління. Його роль можна резюмувати так: Менеджер персоналу надає допомогу вищому керівництву. Вищим керівництвом є люди, які приймають рішення та визначають основні напрямки діяльності концерну. Усі види політики, що стосуються персоналу або робочої сили, можуть ефективно розроблятися менеджером з персоналу. Він радить лінійному керівнику як спеціалісту з персоналу.

Менеджер персоналу діє як радник штату та допомагає лінійним керівникам у вирішенні різних кадрових питань. Як радник, - як радник, менеджер з персоналу відвідує проблеми та

скарги працівників та направляє їх. Він намагається вирішити їх як не можна краще. Менеджер персоналу виступає посередником - він є сполучною ланкою між керівництвом та працівниками. Він виступає в ролі речника - оскільки він безпосередньо контактує з працівниками, він повинен виступати представником організації в комітетах, призначених урядом. Він представляє компанію в навчальних програмах[3].

Отже, управління персоналом є одним з найважливіших аспектів теорії і практики управління. Управління людьми поза сумнівом має важливе значення для всіх організацій. Без людей немає організацій. Без хороших управлінців жодна організація не зможе досягти своїх цілей і вижити. А внутрішньофірмовий менеджмент це сукупність принципів, методів та засобів управління ресурсами фірми з метою досягнення максимальної ефективності і прибутковості.

#### **Список використаної літератури:**

1. Personnel Management URL: <https://www.managementstudyguide.com/personnel-management.htm>
2. Базарів Т.Ю., Малиновський П.В. Управління персоналом в умовах кризи: Вид-во Либідь, 2006. 241 с.
3. Кравченко А.И. История менеджмента: Вид-во Трикста, 2005. 560 с.

**Науковий керівник:** к.е.н. Кравченко О.О.

*Неїжкаша І.Т.*

*Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького*

### **ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЗА УМОВ РИЗИКУ**

Різні джерела трактують відмінні між собою визначення теорії прийняття рішень. У вузькому розумінні, прийняття рішення являє собою вибір найкращого варіанту з багатьох альтернатив, а, у широкому розумінні він прирівнюється до усього процесу управління. Ми надаємо перевагу другому визначенню, адже ухвалені рішення впливають не лише на окремий підрозділ, а на всю організацію в цілому.

В наш час приймати ефективні рішення в ринкових умовах стає все важче. Особа, яка займається управлінським процесом, має бути кваліфікованою в багатьох галузях науки, аби рішення несло найменший негативний наслідок для організації. Вона повинна володіти технікою і технологією прийняття рішень, знати психологію поведінки людини, логіку, економіку та соціологію. А найголовнішою якістю є орієнтація в інтелектуальних системах підтримки прийняття рішень.

Будь-яке рішення є ризиковим, особливо, коли воно ухвалене за швидкої зміни обставин, або за браку часу. Одним із важливих процесів управління ризиками є покращення або розроблення контролю. Часто рішення приймаються імпульсивно або під впливом емоцій. У першому і другому варіантах, у реальному житті, «емоційна компонента» – почуття, яке присутнє при розв'язанні кожної виробничої ситуації.

Менеджер працює успішно в середовищі, яке дає змогу приймати рішення, не виключаючи при цьому право на помилки. Оскільки ризик – це обов'язкова частина ринкової економіки, постільки не дивним є і терпляче ставлення до невдач. Вплив зовнішнього середовища як фактора, який спричиняє ризик конкретними причинами, проявляється в зміні умов для прояснення у важливих питаннях: поява серйозного конкурента на ринку, різкі зміни в погоді, стихійні лиха, зміна в державному регулюванні, курсах валют. Вони зменшують альтернативність в управлінській діяльності. На прийняття рішень впливає безліч різних факторів. Найважливішими з них є ступінь ризику, інформація, час та особистісні якості керівника. Важливими якостями управлінця на прийняття ризикових рішень являються: сміливість, знання, воля, досвід, професіоналізм, прагнення до інновацій, лідерства, престижу, позитивного іміджу. Слід враховувати, що ризик означає прийняття управлінцем на себе відповідальності за наслідки прийнятого рішення – матеріальної, соціальної, моральної,