

Ще однією важливою ланкою покращення співпраці є зняття вікових обмежень з працівників, що дасть змогу збільшити економічно-активне населення та максимально зменшити рівень безробіття. Ця тенденція базується на тому, що проактивні організації використовують резерв працівників старшого віку за рахунок розширення моделей побудови кар'єри, створення нових напрямків розвитку та нових функцій для забезпечення роботою працівників у віці 50, 60 та 70 років. Передумовою цього стало збільшення середньої тривалості життя, наприклад, з 53 років у 1960 році до 72 років у 2015 році, і цей показник продовжує зростати і надалі[3]. Таким чином компанії, що зможуть перетворити похилий вік на активну робочу силу матимуть конкурентну перевагу на ринку.

Отже, досліджуючи управлінську діяльність в наші часи можна зробити висновок, що управлінці все більше замислюються над покращенням співпраці з підлеглими, що в свою чергу базується на прямій взаємодії усіх ланок персоналу, створення «симфонічної» атмосфери, або просто покращення соціально-трудових відносин, які охоплюють різні вікові категорії.

Література:

1. Чому управління персоналом відіграє ключову роль в організації: відповіді на важливі питання про управління персоналом URL:
<https://agrokebety.com/chomu-upravlinnya-personalom-vidihraye-klyuchovurol-v-orhanizatsiyi/> (дата звернення: 23.11.2019)
2. Тенденції у сфері управління персоналом — 2018 URL:
<https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html> (дата звернення:23.11.2019)
3. Переваги залучення до співпраці різних поколінь: розширення рамок традиційного «робочого віку» URL:
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2018-5.pdf> (дата звернення:23.11.2019)

Хомів Олена

Львівський державний університет внутрішніх справ, м Львів

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ

Стратегія управління трудовими ресурсами складається з визначення компетенцій, необхідних підприємству для реалізації найбільш важливих елементів стратегії, розробки загального напрямку їх розвитку та створення планів організаційно-технічних заходів. Як і загальна стратегія, стратегія управління трудовими ресурсами заснована на аналізі динаміки зовнішньої сфери, внутрішніх ресурсів, культури самого підприємства. Управління трудовими ресурсами як цілісна система виконує такі функції: організаційну -

планування потреб і джерел комплектування персоналу; соціально-економічну - забезпечення комплексу умов і факторів, спрямованих на раціональне закрілення й використання трудового потенціалу; відтворювальну – забезпечення розвитку персоналу. Відповідно, управління трудовими ресурсами полягає в підборі та збереженні необхідного підприємству персоналу, його професійному навчанні та розвитку, оцінці діяльності кожного із працівників з точки зору реалізації цілей підприємства, яка дає можливість скорегувати його поведінку, винагороди персоналу за його зусилля [1,2].

Англійський професор С. Ліз виділяє шість стратегічних напрямків управління трудовими ресурсами на підприємстві:

1. Зниження питомої ваги заробітної плати в собівартості продукції і оплати праці робітників. Через високу оплату праці країн Європи та США продукція багатьох фірм стала неконкурентоспроможною порівняно з країнами Азії. Як вихід автор пропонує поділити персонал на дві групи: висококваліфіковані постійні робітники з високою заробітною платою („ядро”); малокваліфіковані сезонні працівники з низькою заробітною платою („периферія”).

2. Працівники – це ресурс, який необхідно „максимізувати”. Досліджено, що єдиним джерелом довгострокової переваги на ринку є знання можливостей своїх працівників та максимізація їх винахідливості, мотивації і людських відносин, а не копіювання досвіду інших компаній.

3. Розвиток організаційної культури: загальні цілі, колективні цінності, постановка завдань та досягнення результатів через діяльність конкретних людей.

4. „Японізація” методів управління персоналом за рахунок мінімізації числа рівнів управління, високої організаційної культури, гнучких форм організації праці тощо.

5. Управління трудовими ресурсами- стратегічна функція, що передбачає розробку кадрової стратегії, підбір персоналу виходячи з філософії підприємства, винагороди згідно з якістю індивідуальної діяльності, мінімізація трудових спорів і створення гармонії на робочому місці, мотивація колективних зусиль.

6. Використання моделей управлінського вибору в роботі з персоналом з урахуванням головних аспектів: способи впливу на працівників; процедура руху робітника на фірмі; системи винагород; організація робочого місця [1].

Проблемам удосконалювання роботи з керівними кадрами в США завжди приділялось винятково важливе значення. Економічні основи побудови і загальна соціальна спрямованість систем управління найманим персоналом у США знаходяться під сильним впливом відносин праці і капіталу, заробітної плати і розподілу прибавочної вартості (прибутку). Багато принципів організації кадрової роботи в США сформувалися в специфічних американських умовах й істотно відрізняються від підходів, що практикуються, наприклад, у Японії. Так, згідно американської системи управління, власники фірм розглядають вищих керівників як повноважних представників своїх

інтересів, що фактично одержують не тільки заробітну плату, але і повноважну частину від прибутку підприємства. Добір, оцінка і просування кожного з них здійснюються індивідуально, ця робота покладається безпосередньо на членів Ради директорів компанії. Форми підвищення їхньої кваліфікації і підготовки до заняття нової посади побудовані так, щоб, мінімально використовуючи час керівника, надати йому максимум корисних навичок. А японська модель управління персоналом передбачає забезпечення тісних робочих зв'язків між керівниками різного рівня в рамках фірми шляхом широкої мережі консультивних і інших органів, що дозволяють вести підготовку і приймати рішення (за деякими оцінками, кожен керуючий у японській компанії бере участь у роботі 60-80 формальних і неформальних робочих груп, що тісно співробітничають між собою); спеціально розробленої і постійно діючої системи переміщення керівників на різні посади всередині фірми для вироблення в них універсалізму;

постійного прогресу підвищення кваліфікації кадрів у рамках різних семінарів, робочих груп, у який включаються представники різних функціональних служб і рівнів управління [1].

Виходячи з аналізу цих даних, можна з упевненістю казати про те, що наші підприємства та організації за багатьма ознаками поступаються іноземним, а, отже, наша система управління трудовими ресурсами вимагає ефективних змін для покращення. Недоліком є також те, що значна частка наших підприємств не є фінансово надійно забезпечені, а, отже, не можуть в повній мірі реалізувати певні вили з управління персоналом у своїй практиці.

Література:

1. Науменко М.О. Жабко Ю.П. Управління персоналом підприємства в сучасних ринкових умовах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. № 46. С. 287-290.
2. Пономаренко Ю.М. Стратегія управління трудовими ресурсами підприємства. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 6. С.41-43.

Хортюк Владислав

*Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
м. Чернівці*

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ФАКТОРІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РІВЕНЬ ТА ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Прибуток – найбільш проста і одночасно складна категорія ринкової економіки. Його простота визначається тим, що він є стержнем і головною рушійною силою економіки ринкового типу, основним пробуджуючим мотивом діяльності підприємців у сучасній економіці. В той же час його складність визначається різноманітністю та багатогранністю сутнісних сторін, які він відображає, а також роллю, яку він відіграє у розвитку ринкової