

5. Филиппова И.А. *Мировая экономика и международный бизнес : учеб. пособие / И.А. Филиппова.* – Ульяновск : УлГТУ, 2008. – 168 с.
6. *Великий економічний словник / під ред. А.Н. Азриліяна.* -М. : «Правова культура», 1994. – с. 229.
7. Вергун В.А. *Міжнародний бізнес: підручник. / за ред. проф. В.А. Вергуна.* – К.: ВАДЕКС, 2014. – 810 с.
8. Юхименко П.І. та ін. *Міжнародний менеджмент: [Навч. посіб.] / П. І. Юхименко, Л. П. Гацька, М. В. Півторак та ін.* – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 488 с.
9. Мочерний С. *Інтернаціоналізація виробництва і сучасні тенденції розвитку світового господарства / С. Мочерний, С. Фомішин // Економіка України.* – 2006. – № 5. – С. 47–55.
10. *Міжнародний менеджмент: навч. посіб. / Чернеги О.Б., Білозубенко В.С., Озаріна О.В., Семенов А.А.; за ред. проф. О.Б. Чернеги.* – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 592 с.

Мельник Н.В.

асистент

Національний університет «Львівська політехніка»

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Все більшої актуальності сьогодні набуває проблема розвитку персоналу, пов'язана з нерозумінням вищим керівництвом багатьох вітчизняних підприємств необхідності інвестувати кошти в професійне навчання власних працівників. Для підприємства добре організована система розвитку персоналу дає можливість підвищити ефективність праці, удосконалити кадрову структуру підприємства, своєчасно виявити та вирішити ключові проблеми, що гальмують ефективну роботу основних категорій персоналу, підвищити ділову репутацію тощо, а для персоналу – покращити рівень професійних знань і навиків, створити можливості для реалізації власних здібностей, підвищити рівень трудової мотивації. Базовими принципами функціонування системи розвитку персоналу, на нашу думку, мають бути такі:

– науковість, тобто заходи щодо розвитку персоналу повинні плануватися й проводитися на науковій основі підготовленими й кваліфікованими фахівцями з врахуванням досвіду міжнародних корпорацій та стратегічних цілей підприємства;

– гнучкість – здатність системи розвитку персоналу вчасно та швидко реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства, а також корегувати заходи щодо розвитку персоналу відповідно до стратегії розвитку підприємства;

– планомірність – професійне навчання персоналу повинно проводитися відповідно до розробленого плану розвитку персоналу протягом усього періоду, на який цей план розроблено. Крім того, варто підкреслити важливість складання та виконання індивідуальних планів професійного розвитку з метою узгодження та об'єднання інтересів працівника та підприємства, а також самостійного визначення працівником пріоритетних напрямів його професійного зростання;

– незалежність – здатність відображати об'єктивні потреби в розвитку окремих співробітників та не залежати від суб'єктивної волі вищого керівництва;

– відкритість, тобто доступність для всього персоналу, постійне інформування про існуючі можливості кар'єрного зростання; можливість співробітників впливати на власний професійний розвиток, що сприятиме підвищенню рівня співпраці та довіри між керівництвом і персоналом, а також рівня прихильності працівників до свого підприємства (за рахунок зростання відчуття задоволеності власною роботою,

розуміння кар'єрних перспектив, покращення соціально-психологічного клімату в колективі, налаштованості на довготривалу роботу на підприємстві тощо);

– безперервність, що передбачає можливість більш раціонального й ефективного використання професійних навиків та вмій персоналу, проводити аналіз його якісної структури як в цілому, так і окремих його категорій, прогнозувати потреби розвитку, а також можливі наслідки реалізації заходів, спрямованих на розвиток персоналу тощо;

– адаптивність та інноваційність – використання як методів професійного навчання персоналу, що ефективно застосовувались у минулому, так і інноваційних підходів та методів розвитку персоналу, які враховують сучасну специфіку розвитку підприємства у конкурентному середовищі та можливі майбутні напрями його діяльності;

– практичність або дієвість системи розвитку персоналу з метою забезпечення конкурентної переваги підприємства в сучасному бізнес-середовищі.

Основною причиною дотримання вищевказаних принципів функціонування системи розвитку персоналу є забезпечення гармонійного розвитку працівників і підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому в коротко- та довгостроковій перспективі.

Мельник О.Г.

д.е.н., професор

Денисюк О.В.

студ. 4-го курсу

Національний університет «Львівська політехніка»

ПЕРЕДУМОВИ ТА ПЕРЕВАГИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГРЕЙДОВОЇ СИСТЕМИ МОТИВУВАННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Ефективна діяльність будь-якої організації забезпечується завдяки налагодженій роботі всіх залучених факторів виробництва, ефективної системи менеджменту, сучасного обладнання, використанню новітніх технологій та якісній роботі кваліфікованих кадрів. В умовах, в яких функціонують вітчизняні підприємства саме персонал відіграє одну з ключових ролей у створенні цінності, доданої вартості продукту чи послуги, залежно від сфери діяльності підприємства. Слід зауважити, що саме реалізація функції мотивування сприяє розвитку та збільшенню ефективності праці працівників. Проте, важливо пам'ятати, що мотивування – це комплексна функція, яка включає не тільки матеріальне стимулювання працівників, а й багато інших факторів, які мають значний вплив на продуктивність праці працівників.

Основою оплати праці в Україні є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати [1].

Зважаючи на процеси глобалізації бізнесу, асоційоване членство України в ЄС та багато інших чинників, варто відзначити, що український ринок праці перебуває на етапі докорінної трансформації, коли існуючі застарілі методи мотивування не працюють. Тому помітний високий рівень безробіття, здебільшого непривабливі умови оплати праці та відтік кваліфікованих кадрів за кордон.

Чинниками, що впливають на розвиток ринку праці є насправді велика сукупність різноманітних рушійних сил, які потребують комплексного підходу до їх врахування, проведення систематичних реформ в кожній галузі.

Згідно досліджень, проведеним центром Разумкова, приблизно 70 % населення бояться втратити роботу та є незадоволеними розміром своєї заробітної плати, при