

використовує не найефективніші методи мотивації. У більшості таких систем відсутні гнучкість та поділ мотиваційних процесів в залежності від колективу, що деяким чином викликає демотивацію у процесі виконання обов'язків та почуття незадоволення у працівників. Таким чином, підвищення ефективності управління посідає чільне місце в загальній системі управління та залежить від багатьох важелів впливу, зокрема від впровадження гнучкої та об'єктивної системи мотивації праці.

Список використаних джерел

1. Дафт Р. Менеджмент / пер. с англ. 6-е изд. СПб: Питер, 2008. 864 с.
2. Буянова І. А., Рандіна А. М. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств та організацій. URL: http://www.rusnauka.com /13_NPN_2010/Economics/ 65318.doc.htm.
3. Труш Ю. Л., Гриценко А. О. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання. URL : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/handle/123456789/23596>.
4. Кладченко А.О. Сучасні методи мотивації персоналу. URL: http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/16383/1/Кладченко%20АО_тези_2017.pdf.
5. Мельник А. О. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика. *Аналіз сучасних підходів до мотивації персоналу*: матеріали міжнародної наук.-практ. конференції (м. Харків, 18-19 березня 2016 р.) Харків, 2016. С. 1-5.

Лисенко К. В., здобувачка вищої освіти 4 курсу, групи УП-171

Науковий керівник: **Кичко І. І.**, д.е.н., професор

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток персоналу як основного ресурсу, від рівня кваліфікації якого залежить ефективний розвиток компанії та її конкурентоспроможність, розкривається в розробленій та затвердженій на відповідному рівні стратегії.

Розробка основних засад стратегічного планування на кожному діючому сьогодні підприємстві є дуже важливим завданням. Розвиток персоналу здійснюється безпосередньо службою управління людськими ресурсами у процесі навчання, підвищення кваліфікації персоналу шляхом впровадження заходів організаційно-економічного характеру.

Розглянемо заходи фірми з управління персоналом, що має інноваційний характер. Насамперед це навчання, накопичення досвіду, розвиток креативності, різні види досліджень і аналіз одержаних результатів. Всі зазначені заходи впливають на створення інтелектуального капіталу. Результатом такої діяльності є забезпечення успішної діяльності підприємства. Отже, одним із важливих стратегічних завдань на рівні підприємства проведення інноваційної діяльності, розвиток інтелектуального капіталу [1].

Знання та вміння кожного працівника безпосередньо впливають на економічну систему фірми та національної економіки в цілому та є явищем, яке неможливо пояснити, якщо ми дотримуємося існуючої класичної економічної теорії та використовуємо тільки непрямі, якісні критерії для оцінювання уявної ресурсної складової. Цього неможливо досягти навіть за допомогою відносних та суб'єктивних експертних оцінок, інтегрованих показників інноваційної діяльності, а також

інноваційного потенціалу особистості, галузі, підприємства, країни і світової економічної системи. Необхідно дотримуватись стратегічного бачення місця і ролі людського капіталу у економічній системі.

Дивлячись на управління працівниками зі стратегічної точки зору, треба забезпечити компанію необхідними ресурсами, ефективно розподілити обов'язки та розробити ефективну мотиваційну систему.

Вибір стратегії розвитку співробітників безпосередньо залежить від вибору компанією стратегії розвитку, яка передбачає вихід компанії на нові ринки, впровадження новітніх технологій та диверсифікацію видів діяльності. При цьому важливим є набір перспективних працівників з високою каліфікацією та ефективними ідеями.

Стратегія помірною зростання частіше зустрічаються в компаніях, які мають вигідне становище на ринку. Підприємства, які орієнтовані на стратегією помірною зростання задовольняють свої потреби в людському капіталі майже завжди за рахунок власних працівників: перепідготовка, зміна посад, тобто внутрішні переміщення працівників, їх постійне удосконалення [2].

Для підприємств властивою є не тільки стратегія розвитку. Також можна виділити стратегію скорочення. Ця стратегія використовується, коли існує потреба в скороченні або навіть ліквідації збиткових підрозділів. Наслідки для працівників досить негативні, вони зумовлені масовими звільненнями. Тільки ті, хто здатний виконати роботу, передбачену в майбутній діяльності компанії, продовжуватимуть працювати.

Для реалізації стратегії розвитку, необхідно забезпечити ефективний потік процесів в компанії, керівництво повинно звертати увагу на методи мотивації робітників, як матеріальні (премії, соціальний пакет) та нематеріальні (грамоти за хорошу роботу, забезпечення житлом).

Вибір ефективної стратегії розвитку співробітників як одного з найважливіших ресурсів для компанії та постійних інвестицій у навчання своїх працівників є запорукою підвищення конкурентоспроможності на ринку. Для того, щоб отримати ефективні результати від діяльності системи розвитку робочої сили, яка працює відповідно до обраної стратегії, вона повинна бути пов'язана з мотиваційною системою підприємства.

Список використаних джерел

1. Кичко І.І., Горбаченко М.А. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки і управління*. 2017. № 1.
2. Кичко І.І. Інвестиційна стратегія розвитку Чернігівщини: фактори впливу. *Розумовські зустрічі: збірник наукових праць* / Інститут законодавства Верховної ради України; Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України; Сіверський центр післядипломної освіти; Сіверський інститут регіональних досліджень. Чернігів: Сіверський центр післядипломної освіти, 2020. Вип. 7. С. 72–79.