

Самоменеджмент насамперед це самоорганізація, вміння управляти собою, керувати процесом управління в найширшому сенсі слова - в часі, в просторі, спілкуванні, діловому світі. Гарний керівник повинен так вміти розподіляти свою працю, щоб ефективність була максимальною.

За допомогою самоменеджменту керівник може: з раціональністю організувати власну роботу, а також роботу своїх підлеглих, сприяти реалізації професійних та життєвих цілей; мінімізувати появу стресових ситуацій; підвищувати працездатність; із задоволенням виконувати необхідну роботу.

Самоменеджмент можна охарактеризувати як цілеспрямоване і послідовне використання в повсякденному житті певних методів роботи з метою оптимально і змістовно використовувати власний час для того, щоб досягнення успіху в майбутньому. Максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати своїм життям (самовизначатися) і долати обставини, які виникають під впливом зовнішнього середовища – все це є основною метою самоменеджменту.

Таким чином, ефективно спроектована система самоменеджменту, що враховує специфіку роботи організації і поточну економічну ситуацію, вважається одним з ключових факторів, що сприяють досягненню поставлених організацією цілей.

Список використаних джерел

1. Ілляшенко С. М. Інноваційний менеджмент : підручник / С. М. Ілляшенко. – Суми : Університетська книга, 2015. – 334 с.
2. Назарчук Т.В. Менеджмент організацій: навч. посіб. / Т.В. Назарчук, О.М. Косіюк – К.: «Центр учбової літератури», 2015. – 560 с.

Невмержицька Світлана Миколаївна,

доцент кафедри менеджменту

Київський національний університет технологій та дизайну

м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА ЙОГО РОЗВИТКУ

Ми живемо в дуже динамічний час. Науково-технічний прогрес і виробництво не стоять на місці, вони розвиваються, змінюються, ростуть, а це значить кожен день у світі з'являються нові технології, стратегії ведення господарства, методи роботи тощо.

Section 2. Personnel's Management and Self-Management in the Organization Administration System

Як відомо, основу розвитку економіки і суспільства в цілому складають людські ресурси. Чим грамотніші та професійніші фахівці, що працюють на підприємстві, тим ефективніше виробництво. Саме тому ринок праці диктує жорсткі вимоги до існуючої дійсності, виникає необхідність професійно постійно зростати персоналу підприємства. Відповідно підвищення кваліфікації стає неодмінною частиною нашого життя.

У сучасному суспільстві більшості працівників вже доводилося проходити перепідготовку або навчання для того, щоб мати всі навички необхідні для продовження роботи. Крім того, підвищення кваліфікації дозволяє працівнику не тільки знаходитися в курсі сучасних розробок, а й претендувати на підвищення по кар'єрних сходах [2].

Основні причини необхідності підвищення кваліфікації працівників можна згрупувати за такими напрямками [1, 3]:

- Прискорені темпи науково-технічного прогресу – базове навчання створює лише основу для професійної кар'єри, без підвищення кваліфікації навички стрімко застарівають.

- Недостатня компетенція в області технологій – по-перше, підвищення кваліфікації є найкоротшим шляхом до застосування нових технологій; по-друге, технологічна революція, заснована на розвитку інформаційних технологій, супроводжується суттєвими змінами в економіці й робочих обов'язках співробітників, що викликає необхідність розвивати і набувати універсальні знання та навички, які допоможуть влаштуватися на нову роботу при зміні робочої ситуації.

- Зміна вимог до працівників (які можуть бути обумовлені, зокрема, змінами в зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємства, освоєнням нових видів і сфер діяльності (наприклад, продуктів, ринків збуту тощо)) – актуальним є розвиток професіоналізму персоналу, що вимагає підготовки працівників до реалізації нових робочих функцій, займання вищих посад, виконання нових завдань та прийняття управлінських рішень.

- Зміни в організаційній структурі управління – перехід від ієрархічних структур до колективів, які працюють за принципом команди, викликає зміну вимог до працівників та необхідність раціоналізації й вдосконалення трудового процесу.

- Нестача кваліфікованих кадрів – шляхом розширення внутрішніх можливостей і підвищення гнучкості кадрів, підприємство запобігає дефіциту кваліфікованих співробітників і менше схильне короткостроковим змінам в економіці.

Отже, головною метою проведення занять з підвищення кваліфікації є розвиток професіоналізму персоналу, а саме оновлення співробітником практичних і теоретичних знань у сфері його професійної діяльності. Також це сприяє виявленню потенційних керівників та управлінського персоналу. В процесі підвищення кваліфікації проявляють себе співробітники з потенційними здібностями до керівництва і менеджменту, у зв'язку з чим можна будувати довгострокові плани на майбутнє в масштабах всього підприємства.

Підвищити кваліфікацію працівник може шляхом участі у тренінгах, вебінарах, семінарах, практикумах, майстер-класах згідно з річним планом підвищення кваліфікації, який складається на підприємстві.

Дуже велике значення має підвищення кваліфікації не тільки рядового співробітника, але й керівного персоналу. Від керівників, незалежно від розміру підприємства, від їх здатності до організації управління та впровадження нових методів залежить, як буде поставлена робота на підприємстві, які співробітники будуть працювати, який план розвитку вони спроектують. А у підсумку, від цього залежить не тільки структура підприємства, але і його подальший розвиток. Чим якісніше та професійніше буде підвищення кваліфікації співробітників і керівників, тим вони будуть більш адаптовані до сучасних умов продуктивності послуг і товарів.

Для того, щоб адекватно оцінити потребу у навчанні, керівництву необхідно: 1) дослідити чинники, які визначають статус та стан працівника; 2) виконати аналіз вимог до робочого процесу; 3) спрогнозувати майбутні вимоги до умов праці; 4) надати оцінку знанням та вмінням робітника.

Основна складність управлінського процесу полягає у тому, що менеджерам необхідно не лише ефективно користуватись кваліфікаційним потенціалом персоналу, а й забезпечувати його зростання.

Також, на жаль, для багатьох підприємств залишається проблемою нестача коштів, які вони можуть виділити на навчання.

Список використаних джерел

1. Колешня Л. Підготовка фахівців у ринковій економіці: проблеми і шляхи вирішення. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 4. С. 22-26.
2. Невмержицька С. М., Себта Г.В. Управління розвитком трудового колективу в сучасних умовах господарювання. *Інфраструктура ринку*. 2017. № 14. С. 232-236. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/14_2017_ukr/42.pdf (дата звернення: 10.02.2020)

3. Самойленко В.В. Підвищення кваліфікації персоналу на прикладі провідних країн світу. *Ефективна економіка*. 2019. № 5. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.5.33

Шкварук Діна Григорівна

викладач кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
Тернопільський національний економічний університет

ПОКРАЩЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ШЛЯХОМ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасних умовах функціонування суб'єктів господарювання присутня система удосконалення управління підприємством, яка охоплює не лише процес розвитку та оновлення концепції управління, а й методи та інструменти, що використовуються при його здійсненні. Працівник маючи особисті та професійні якості, перетворився з об'єкта управління в об'єкт вивчення з метою розробки та застосування таких технологій, які дадуть змогу створити найкращі умови для реалізації потенціалу працівників та максимального задоволення їх очікувань та потреб. Дивлячись на це виникає потреба в розробці нових методів оцінювання взаємозв'язку між коштами витраченими на розвиток персоналу та отриманим в результаті прибутком. Варто зазначити, що від того на скільки ефективно функціонує система управління персоналом підприємства залежить рівень підготовки компетентних працівників, здатних до продуктивної роботи в ринкових умовах.

Теоретичні та практичні аспекти оцінювання взаємозалежності процесу управління персоналом та впливом різних факторів висвітлені у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких: О.В. Ареф'єва, О.О. Бендасюк, Д.П. Богиня, З.С. Варналій, В.С. Васильченко, Т.П. Давидюк, С.Т. Дуда, Н.І. Єсінова, Г.Т. Звонівська, А.В. Калина, Н.В. Каленіна, Л.О. Корчевська, В.М. Лич, С.Р. Мельник, В.І. Приймак, С.Г. Радь ко, Л.В. Шаульська, К.М. Шило, А.В. Череп, Л.А. Янковська та інші. Та враховуючи постійний розвиток та зміни в зовнішньому середовищі підприємства, виникає потреба в удосконаленні системи управління персоналом, враховуючи всі фактори впливу на нього.

Управління персоналом виступає одним з найважливіших напрямів стратегічного розвитку сучасного підприємства. Успіх роботи підприємства залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивацій, здатності вирішувати проблеми,