

6. Кононов Б. С., Білаш С. М. (2021). Методичні основи підготовки іноземних студентів медиків до професійної діяльності. *Актуальні питання лінгвістики, професійної лінгводидактики, психології і педагогіки вищої школи*: Мат-ли VI Міжнар. наук.-практ. конф. Полтава. Астроя. 355 с.

7. The Future of Jobs Report 2020 World Economic Forum [Electronic resource]. – viewed 20 February 2021, Access mode: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

РОЛЬ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Большая О. В., Білик А. В.

(Полтава, Україна)

Управління людьми як ресурсом підприємства, порівняно з управлінням іншими ресурсами є набагато складнішою справою. По-перше, люди наділені інтелектом, їх реакція на управління є емоційною, продуманою, не механічною і це означає, що процес управління ними є двосторонній. Тому, управління людськими ресурсами вимагає особливих підходів і методів управління. Якщо управління речовинними, неречовинними та фінансовими ресурсами не призводить до свідомого реагування керованої системи на керуючу, то при впливі на людський ресурс, керівник може отримати неадекватну та несподівану для нього реакцію. По-друге, завдяки людській свідомості, можливості саморозвитку та самоорганізації очікуваний результат і наслідки від управління можуть бути неадекватними, надаваним наказам – від отримання динамічного зростання до повної руйнації підприємства. По-третє, треба враховувати, що за допомогою людського ресурсу здійснюється управління іншими ресурсами, тобто є присутнім синергетичний ефект, який може суттєво посилити або знизити ефективність управління іншими ресурсами. По-четверте, людський ресурс може брати участь на підприємстві на довготерміновій основі, оскільки трудове життя людини може продовжуватись протягом декількох десятків років. По-п'яте, працівники приходять в організацію усвідомлено, з певними цілями і мотивами, іноді протилежними від цілей розвитку підприємства і їх цілі та мотиви обов'язково змінюються протягом часу. При цьому власні думки людина може і не афішувати або навіть свідомо приховувати. У найбільш негативному випадку людина може вдатися до крадіжки ресурсів підприємства [7].

Сучасна роль персоналу на підприємствах неоднозначна. Для одних підприємств людина є провідним ресурсом, а для інших значення людського ресурсу мінімальне. Наочно побачити ці відмінності можна по оплаті праці. Існують суттєві відмінності в оплаті праці залежно від сфери діяльності, кваліфікації, ступеня ризику

та регіону. На наш погляд, роль людського ресурсу на підприємствах головним чином залежить від того, на скільки персонал впливає на процес отримання прибутку. На тому підприємстві, де від людської діяльності суттєво залежить обсяг прибутку та можливість спричинення шкоди підприємству у короткостроковому періоді, тій категорії персоналу буде приділено більше уваги і його значення буде вищим, ніж на тому підприємстві де головним джерелом формування прибутку є інші ресурси або ефективність дій персоналу переважно відчутні у довгостроковому періоді.

Окрім цього важливим чинником є можливість швидкої заміни персоналу. Якщо більшість працівників можна швидко і безболісно для підприємства замінити іншими, то скоріше усього роль людського ресурсу на цьому підприємстві буде невеликою. Для промислового підприємства пріоритетного значення мають лише деякі менеджери та головні спеціалісти – тобто частина кадрів. Але в цілому роль персоналу у сфері послуг є більш важливою ніж у промисловості, тому що при покупці товару покупець не завжди бачить хто зробив товар, а у сфері послуг обов'язково відбувається безпосередній контакт продавця і покупця. Проте ця обставина не завжди відбивається у оплаті праці, тому що виробництво послуг дозволяє використовувати як некваліфікованих працівників так і висококваліфікованих працівників, які опинилися під загрозою безробіття за відносно невелику плату [8]. Також, треба відзначити відмінності у оплаті праці по регіонам країни і світу. В сучасних умовах поширення глобалізації існує можливість порівняння оплати праці між працівниками, завдяки чому поширилася трудова міграція населення. Неоднакове значення людського ресурсу у виробництві того чи іншого регіону наочно відбивається у динаміці міграційних процесів.

В залежності від психології, освіти, спроможності та спрямованості людини, її професії, навичок роботи, досвіду та задоволеності власною працею люди іноді змінюють своє місце перебування. Так великі підприємства почали переносити свої виробництва ближче до джерел дешевої робочої сили і районів споживання своєї продукції для досягнення зниження витрат виробництва і відповідно зростання прибутків. Країни, що традиційно відносилися до постачальників робочої сили, зараз включаються в глобалізаційні процеси та створюють нові робочі місця і притягають трудові ресурси із сусідніх держав, перетворюючись у такий спосіб у країни-реципієнти.

До негативних чинників слід віднести: спрацювання основних засобів, недостатність інвестиційних ресурсів, недосконалу законодавчу базу, відсутність відповідальності власників за нераціональне господарювання, велика частка тіньового сектору, вплив міжнародної конкуренції у вигляді присутності великої кількості імпортованих товарів на внутрішньому ринку.

Сучасний стан розвитку інфраструктури промисловості потребує забезпечення усіх суб'єктів ринкових відносин різноманітною інформацією (бізнес-інформація, новини, специфічна галузева інформація, нові наукові розробки). Тому в обласних містах доцільно створити регіональні інформаційно-маркетингові центри, які будуть застосовувати інформаційний маркетинг для розвитку товарних ринків та галузей промисловості. В Україні це може бути державний проект, комерційний або змішаний, у якому існуватиме можливість безкоштовного і частково безкоштовного одержання інформації, залишення цінної інформації, одержання порад і розміщення рекламної інформації [6].

Тому напрямки подальших досліджень повинні спрямовуватися на пошуки перспективних форм розвитку персоналу в умовах поширення набуваючих силу інтеграційних процесів і міжнаціонального поділу праці.

Список використаних джерел:

1. Менеджмент процессов / Под ред. Й. Беккера, Л. Вилкова, В. Таратухина, М. Кугелера, М. Роземанна; М. : Эксмо, 2008. 384 с.
2. Ивлев В. А., Попова Т. В. Реорганизация деятельности предприятий: от структурной к процессной организации. М. : Научтехлитиздат, 2000. 282 с.
3. Бьёрн Андерсен. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / Пер. с англ. М. : ИНФРА-М, 2005. 319 с.
4. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2007. С. 54–59.
5. Базаров Т. Ю., Еремина Б. Л. Управление персоналом. М. : ЮНИТИ, 1998. 126 с.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. К. : КНЕУ, 2002. 337 с.
7. Грішнова О., Шпирко О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання. *Україна: аспекти праці*. 2004. № 3. С. 3–9.
8. Данюк В. М. Організація праці менеджера. Навч. посіб. К. : КНЕУ, 2006. 276 с.

УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНОЮ ВЗАЄМОДІЄЮ У КОЛЕКТИВІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ НУШ

Білько М. С., Бабенко І. В.
(Полтава, Україна)

Демократизація і гуманізація сучасної вітчизняної шкільної освіти потребує таких способів організації освітньої діяльності, які будуть сприяти безперервному розвитку учнів і забезпечать переорієнтацію