

3) планировать всё до самого конца, учитывать возможные последствия;

4) овладевать искусством управления временем.

При этом следует отметить, что книга написана с учётом отношений в обществе, сложившихся в Америке. Однако в каждой нации есть свои особенности, что касается сферы власти и поэтому законы власти должны учитывать эти национальные особенности.

Исходя из этого, с нашей точки зрения, необходимо включить в учебный процесс изучение таких законов, ибо это поможет менеджерам в будущем более эффективно организовать свою работу.

Такой подход к использованию законов власти в профессиональном становлении менеджеров позволит им достичь большего успеха во всех сферах деятельности.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Кадол Л.В.

к.т.н., доцент, ДВНЗ «Криворізький національний університет»

Ніколаєнко Ю.Л.

магістрант, ДВНЗ «Криворізький національний університет»

Питання щодо підвищення ефективності використання персоналу промислових підприємств в ринкових умовах досліджені недостатньо, відсутні концепції та програми перспективного розвитку і ефективного використання персоналу, програми мотивації щодо зацікавлення найманих працівників в кінцевих результатах діяльності підприємства.

Професійний і творчий розвиток кожного окремого працівника, ефективна реалізація потенціалу персоналу визначають ту основу, яка може забезпечити стабільність, досягнутий стійкий соціально-економічний розвиток підприємства та забезпечити їх ефективну динаміку. Але це припустимо тільки тоді, коли кадрова політика збагатиться досягненнями світового досвіду та практики щодо ефективності використання персоналу.

В розробку теорії і методології підвищення ефективності використання персоналу внесли значний вклад такі вчені-економісти, як В.В. Адамчук, О.І. Амоша, Д.П. Богиня, Г.І. Виханський, В.М. Гриньова, В.М. Данюк, О.В., Крушельницька та інші.

Але аналіз літературних джерел з розгляду даного питання дозволяє зробити висновки, що питання підвищення ефективності використання персоналу на промислових підприємствах не отримали ще належного розвитку, а окремі моменти залишаються малодослідженими та потребують подальшої оцінки і розвитку з урахуванням змін, що відбуваються в економіці України.

Сучасні наукові напрацювання вказують та взаємозв'язок ефективності використання персоналу з можливостями та діями безпосередньо самих підприємств, з резервами ефективності їх господарської діяльності. Ефективність використання персоналу орієнтується на визначення стратегічно важливих функцій щодо кадрової політики персоналу підприємства. Однак, і на сьогодні більшість керівників підприємств усе ще не приділяють значної уваги конкретним питанням підвищення ефективності використання персоналу.

Таким чином, питання підвищення ефективності використання персоналу завжди буде актуальним у підприємницькій діяльності Управління персоналом — багатогранний і виключно складний процес, що має специфічні особливості й закономірності. Знання їх вкрай необхідне керівникам і спеціалістам сучасного виробництва, працівникам кадрових служб і соціального розвитку для постійного забезпечення підвищення якості та ефективності праці.

ФОРМУВАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЗА РАХУНОК ВИЩОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Шахно А.Ю.

*к.е.н, доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,*

Лашкун Г.А.

*асистент кафедри економіки, організації та управління підприємствами
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,*

Козлова О.О.

студентка, ДВНЗ «Криворізький національний університет»

Стратегія розвитку сучасних підприємств з урахуванням концепції людського капіталу вимагає нового підходу до використання наявних ресурсів і, в першу чергу, людських, які є джерелом підвищення конкурентоспроможності та продуктивності, а тому повинні постійно оновлюватися та вдосконалюватися. Розвиток інноваційної економіки вимагає розробки нової концепції підготовки кадрів, в основу якої покладений принцип ставлення до професійного навчання персоналу на виробництві не як до витрат, а як до довгострокових інвестицій у людський капітал. [1, с. 126].

Формування конкурентоспроможного людського капіталу – одне із пріоритетних завдань сучасного етапу економічного розвитку. Слід констатувати, що Україна володіє значним людським потенціалом, перетворення якого у людський капітал вимагає значних інвестицій у вигляді освіти і професійної підготовки. Сьогодні вказує на те, що в державі не існує комплексного єдиного підходу до прогнозування потреб підприємств у кваліфікованих працівниках. Проблема невідповідності попиту і пропозицій