

**А. Бунецкая**

(Украина)

Научный руководитель: Л.Н. Болдырева, к.э.н., доцент  
Полтавский национальный технический университет  
имени Юрия Кондратюка

## **ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Управление развитием персонала способствует эффективному использованию трудового потенциала личности, повышению его социальной и профессиональной мобильности, является средством профилактики массовой безработицы, играет значительную роль в подготовке работников для осуществления структурной и технологической перестройки отраслей экономики.

Управление развитием персонала положительно влияет на увеличение объемов и обновления номенклатуры выпуска продукции или предоставления услуг, обеспечивает улучшение результатов финансовой деятельности, одновременно развитие персонала способствует повышению уровня конкурентоспособности самых работников на рынке труда.

Развитие персонала – это системно организованный процесс непрерывного профессионального обучения работников для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионально квалификационного продвижения, формирования резерва руководителей и совершенствование социальной структуры персонала.

Развитие персонала обеспечивается мерами по производственной адаптации персонала, оценивания кадров для осуществления аттестации кадров, планирования профессиональной карьеры работников и специалистов, стимулирования развития персонала и т.д.

Основные задачи организации в развитии персонала:

осуществление профессиональной подготовки рабочих, создание благоприятных условий для эффективной работы персонала с введением гибкой системы непрерывного последипломного образования работников;

организация производственной адаптации персонала, его профессионально-квалификационного продвижения для реализации целей стратегического управления;

обеспечение полного использования способностей, интересов и навыков работника, его образовательного и профессионального потенциала для внедрения в практику нововведений, новейших технологий, чтобы таким образом повышать гибкость организации, ее конкурентоспособность на рынке;

проведение оценки персонала, применение результатов оценки при осуществлении производственной адаптации, аттестации работников, обеспечение взаимосвязи аттестации стратегии управления конкурентоспособностью персонала организации;

формирование позитивного отношения персонала к организации, ее руководства в результате целенаправленного планирования трудовой карьеры работников, эффективного материального и нематериального стимулирования их развития, повышения имиджа и привлекательности организации среди молодежи и других групп населения.

Реализация задач по развитию персонала требует значительных затрат ресурсов. Расходы на персонал является основой разработки производственных и социальных показателей, самой стратегии развития организации.

Успех управления персоналом определяется двумя основными факторами: способностью организации четко определить, какое поведение работников требуется для достижения ее стратегии;

возможностью применять эффективные управленческие рычаги для направления работников на должное поведение.

Оба фактора одинаково важны и сложны, особенно в условиях рыночной экономики. В связи с этим, чтобы создать действенную систему менеджмента в организации, разработать собственную организационную философию управления персоналом, каждой организации необходимо исходить из собственного опыта работы со своими работниками, а кроме того позаимствовать практику ведущих отечественных и мировых компаний.

УДК 331.2

**Е. Васькина**

(Республика Беларусь)

Научный руководитель А.А. Зеленовский, к.э.н., доцент  
Белорусский государственный аграрный технический университет

### **УВЕЛИЧИМ РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА — УВЕЛИЧИМ ДОХОД И ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ**

В современных условиях развития экономики, все большую популярность приобретает тема производительности труда.

Решение многообразных проблем ускорения социально-экономического развития страны выдвинуло на первый план обеспечение устойчивых темпов роста производительности труда. Это вызвало необходимость углубленного исследования процесса формирования затрат и результатов труда, разработки комплекса важнейших практических реко-