

Ще одним із важливих критеріїв при прийнятті управлінських рішень є сам управлінець, тобто керівник, або керівника організації чи підприємства.

Таким чином, ми розглянули основні елементи сутності процесу прийняття управлінських рішень. Їх важливість обумовлена впливом на ефективність роботи будь якої організації. Для цього в організації повинен бути професіональний керівник, який і буде приймати управлінські рішення.

### **Список використаних джерел**

1. Крапинець О.А. Труд современного руководителя / О.А. Крапинець // Экономика и управление. – 2014. – № 4. – С. 36–38.

*Науковий керівник: Г.Я. Митрофанова,  
доктор економічних наук, доцент*

**А.О. Мацан**

*Національний авіаційний університет, Київ, Україна*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Управління персоналом – це складовий компонент управління організацією. Функції управління персоналом сприяють реалізації цілей підприємства (як тактичних, так і стратегічних). Виходячи з цього, особливої актуальності набуває розробка ефективного механізму управління персоналом, що обумовлена необхідністю приведення його у відповідність до вимог сучасного розвитку економіки. Організаційно-економічні умови діяльності сучасних підприємств відрізняються більшою потребою у кваліфікованих та обізнаних фахівцях, посиленням ролі людського фактора, як необхідних умов ефективності виробництва і впровадження інновацій, щоб забезпечити результативність роботи підприємств у довгостроковій перспективі та підвищити їх конкурентоспроможність [1].

Метою роботи є дослідження теоретико-методичних і практичних засад управління персоналом організації, а також визначення основних шляхів удосконалення менеджменту персоналу (на прикладі компанії «Samsung»). За формою власності «Samsung» – приватна організація, промисловий концерн (група компаній), заснований в Кореї в 1938 р. За формою організації «Samsung» є транснаціональною корпорацією. У світі компанія відома, як виробник високотехнологічних компонентів, телекомунікаційного обладнання, побутової техніки, аудіо та відео пристроїв [2].

Головними складовими політики управління персоналом мають бути такі взаємопов'язані сфери, завдяки яким здійснюється процвітання компанії: залучення на роботу кваліфікованих працівників і ефективне використання їх потенціалу; навчання співробітників та їх розвиток; планування кадрів; удосконалення системи винагород працівників; мотивація; створення відповідних умов для того, щоб підвищити продуктивність праці; контроль за працівниками; безперервний розвиток організації.

Для покращання системи управління у компанії «Samsung» керівництву можна порекомендувати впроваджувати такі заходи, як: потрібно доступними засобами мотивації підтримувати зацікавленість робітників у праці; необхідно оптимізувати систему оплати праці – запровадити індивідуальну систему оплати та преміювання, вона полягає в тому, що працівники компанії «Samsung» повинні знати, за що і чому відбулися додаткові надходження до їхньої заробітної плати, щоб всі співробітники бачили та могли переконатися, що ефективна праця та ініціативна робота заохочується керівництвом. Також можна запровадити додаткові відпустки за специфічний вид праці чи за результати праці, можливими варіантами заохочення може бути оплата транспорту для співробітників, організація харчування на підприємстві, додаткова освіта для реалізації потенціалу працівників, проведення фізкультурно-оздоровчих заходів. Необхідно відстежувати зовнішні та внутрішні зміни в середовищі організації, своєчасно вносити необхідні корективи в систему управління і поставлені цілі.

Важливим елементом удосконалення механізму управління персоналом є підтримка згуртованості відповідно до ідеї «Єдиної Samsung». Джерело швидкого зростання слід шукати в цілісності, бо є ключовим елементом до сьогодишньої конкурентоспроможності компанії. Для цього треба залучити кожного працівника до процесу діяльності організації, яку б він посаду не обіймав, це дасть робітникам певне усвідомлення, що вони працюють у великій команді; співробітники мають бути впевненими та знати, що їх ідеї та пропозиції гідно оцінять [3].

Отже, ефективне управління персоналом дасть змогу підвищити рівень розвитку та менеджменту підприємств, а топ-менеджерам та експертам виявити найефективніші управлінські інструменти та важелі, визначити місце підприємства за рівнем ефективності серед конкурентів.

Таким чином, «Samsung» слід продовжувати залучати кращі у світі таланти та потенційно перспективних співробітників, удосконалювати та підтримувати творчість та відкритість серед персоналу і підтримувати ідею внутрішньої цілісності – «Єдину Samsung». Ця компанія і надалі буде створювати та безперервно

удосконалювати процеси управління персоналом. Компанія продовжуватиме розвивати механізм управління персоналом та йти у ногу з часом, займаючи топові позиції на ринку.

### **Список використаних джерел**

1. Білявський В.М. Реалізація інноваційних проектів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства / В.М. Білявський, М.М. Шепута // Сталий розвиток економіки. – 1'2018. – № 38. – С. 131–140.

2. Офіційний сайт компанії "Samsung" [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.samsung.com/ua/>

3. Сонг Джеён. Путь Samsung. Стратегии управления изменениями от мирового лидера в области инноваций и дизайна [Електронний ресурс] / Сонг Джеён, Ли Кёнмук. – Режим доступу до ресурсу: <http://maxima-library.org/knigi/genre/b/392112?format=read>

*Науковий керівник: В.М. Білявський,  
кандидат економічних наук, доцент*