

економіки доцільно створити фонд сприяння формуванню малих підприємств у науково-інноваційній сфері, запровадити мінімальні орендні ставки для малих інноваційних форм, встановити квоти для малих інноваційних підприємств при формуванні держзамовлень на інноваційну продукцію, створити керовану інноваційну модель розвитку країни шляхом затвердження національних пріоритетів, на основі яких запровадити стратегічні програми розвитку [3, с. 85].

Отже, проблема освоєння інновацій полягає зовсім не в їх несприйнятливості економікою, а в низькій конкурентоспроможності вітчизняних розробок. Для підвищення їх конкурентоспроможності необхідно докорінно перетворити всю вітчизняну інноваційну сферу на основі регулярного проведення інноваційно-технологічних прогнозів, використання нових механізмів управління, зрозумілих і прийнятих демократичним науковим співтовариством, а також сполучення раціональної комерціалізації з ефективною державною підтримкою освоєння передових технологій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безпрозванних О.О. Аналіз чинників, які перешкоджають розвитку інноваційної сфери української економіки//Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії й практики, 2012, №1(17). – с. 126-134.

2. Комков Н.І. Організація і управління розвитком малих підприємств. М.: МАКС-Пресс, 2007.

3. Стреліна О.М. Інноваційний розвиток економіки України: проблеми та перспективи//Вісник Дніпровського державного аграрного університету, 2013, №7. – с. 82-90.

Ганна Косошко,
студентка 6 курсу

гуманітарно-економічного факультету

Наук. керівник: **І. С. Ладунка**, к. екон. н., доцент (БДПУ)

СУТНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Успіх роботи підприємства залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання. Тому для того, щоб підприємство функціонувало ефективно, необхідно правильно організувати працівників, при цьому постійно контролюючи їх діяльність, використовуючи різні ефективні методи управління персоналом, засновані на наукових законах. Побудови ефективної системи управління персоналом – найважливіший інструмент розвитку сучасного підприємства [1].

Питання забезпечення розвитку працівників піднімалося ще у роботах Г. Десслера, М. Армстронга, П. Шейла, А. Томпсона та Дж. Стрікланда. Нині воно знайшло своє відображення у працях А. Кібанова, Г. Лича, В. Співака, В. Верхоглядової, Ю. Лисенка,

Г. Кіндрацької, С. Шекшня та інших вчених.

Метою роботи є визначення сутності розвитку персоналу, обґрунтування його значення як одного із провідних напрямів стратегії управління персоналом.

Теоретичну та методологічну основу дослідження становили праці вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем стратегічного менеджменту персоналу, ключові положення національних шкіл ринкової трансформації щодо ролі та місця стратегічного менеджменту персоналу у розвитку організацій, що здійснюють зовнішньоекономічну діяльність. Також нами були використанні такі методи як аналіз та опис.

Управління персоналом являє собою процес планування, наймання, оцінювання, розвитку та мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства та працівників [2].

Управління персоналом включає такі функції: планування (постановка цілей, розробка правил і послідовності дії, розробка планів і прогнозування деяких можливостей у майбутньому); організація (постановка завдань перед кожним підлеглим, поділ на відділи, делегування частини повноважень підлеглим, розробка каналів управління і передачі інформації, координація роботи підлеглих); керівництво (вирішення питань про визначення стандарту для необхідних кандидатів, підбір, вибір працівників, встановлення вимог до виконуваної роботи, оцінка виконання робіт, консультування працівників, навчання і розвиток кар'єри працівників); контроль (встановлення відхилень від вимог за кількістю і якістю роботи, рівня продуктивності, перевірка відповідності виконуваних робіт встановленим стандартам, нормам); регулювання (коригування робіт, встановлених вимог у разі необхідності) [3].

В сучасних умовах системи управління персоналом вирішуються такі основні питання: формування персоналу; оцінка працівників; планування ділової кар'єри, професійно-кваліфікаційного і посадового зростання працівників; підготовка персоналу, підвищення кваліфікації і перепідготовка персоналу; розробка ефективних систем трудової мотивації.

Найважливішими особливостями сучасного процесу вдосконалення управління персоналом є: розширення повноважень виконавців на місцях і зміна форми контролю; спільне прийняття господарських рішень і створення атмосфери довіри на підприємстві; розвиток механізмів планування кар'єри для ключових працівників; комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства; створення корпоративної культури інноваційного типу. Отже, управління персоналом ефективно настільки, наскільки успішно співробітники організації використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей і наскільки ці цілі є досягнутими.

Варто зазначити, що, незважаючи на актуальність зазначеної проблеми, розвиток персоналу виступає галуззю, яка досі ще недостатньо висвітлена в наукових дослідженнях, також недостатньо уваги їй приділяється й у практиці управління персоналом вітчизняних підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1. Чиркевич К. О. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства:20.11.2013 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://int-konf.org/konf112013/608-chirkevich-k-o-udoskonalennya-sistemi-upravlnnya-personalom-v-umovah-rozvitku-pdpriyemstva.html>
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом: Підручник / Балабанова Л. В., Сардак О. В. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468с.
3. Виноградський М. Д. Управління персоналом. 2-ге видання : Навч. посіб / Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://subject.com.ua/pdf/344.pdf>

Ольга Маєвська,

студентка 2-го курсу

гуманітарно-економічного факультету

Наук.керівник: **Т.Ф.Сидорченко**, кан. екон. н., доцент (БДПУ)

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ
ФОНДОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ**

Актуальність дослідження. Фондовий ринок є невід’ємною частиною економічної діяльності будь-якої країни. На сьогодні ринок цінних паперів в Україні розвивається з кожним днем і розширює сферу своїх інвестиційних можливостей. Оздоровлення економіки України значною мірою залежить від налагодженого функціонування фондового ринку.

Мета дослідження. Дослідження та обробка матеріалу для вивчення проблеми особливостей становлення та тенденцій розвитку ринку цінних паперів в Україні.

Об’єкт дослідження. Ринок цінних паперів.

Методи дослідження. При виконанні цієї роботи були використані методи синтезу, аналізу, порівняння та опису.

Ступінь дослідження. Сучасні тенденції розвитку світової фінансової системи мають суперечливі та неоднозначні наслідки для національних економік, і перед Україною стоїть актуальне питання зміцнення державності та фінансової безпеки країни. Одним із найважливіших сегментів національної системи ринкового господарювання є ринок цінних паперів. Він дає змогу державі та юридичним особам розширити коло джерел інвестування, не обмежуючись самофінансуванням та банківськими кредитами. [1]

Фондовий ринок – частина ринку капіталу, на якому здійснюється емісія, купівля та продаж різних видів цінних паперів. Фондовий ринок в тій чи іншій країні характеризується, показниками капіталізації, обсягом біржової торгівлі цінними паперами, кількістю цінних паперів, що перебувають в обігу на фондових біржах. Станом на 31.03.2017 капіталізація лістингових компаній фондового ринку України склала 11,86 млрд грн. Зазначимо, що за результатами торгів на організованому ринку обсяг біржових контрактів з цінними паперами протягом січня-березня 2017 року