

країні, а також можливість забезпечити підвищення ефективності організації досліджуваних напрямів діяльності будь-якого підприємства.

Перелік використаних джерел:

1. Петрович Й. М., Новаківський І. І. Методологічне та інвестиційне забезпечення розвитку інноваційного потенціалу промислових підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління»*. 2022. №1. С. 106-118.

2. Чайковська І.І. Аналіз інноваційної діяльності промислових підприємств України в контексті успішної реалізації інноваційних проєктів. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. № 1. С.154-160.

УДК 005.95

Вечірко Ольга

викладач кафедри гуманітарних,
економічних та фінансово-облікових дисциплін
Вінницький кооперативний інститут
м. Вінниця, Україна

Кушнір Олена

викладач кафедри фінансових,
комерційно-технологічних дисциплін
та готельно-ресторанного обслуговування
Фаховий коледж економіки і права
Вінницький кооперативний інститут
м. Вінниця, Україна

Olga Vechirko

Teacher of the Department of Humanities,
Economic and Financial and Accounting Disciplines
Vinnytsia Cooperative Institute
Vinnytsya, Ukraine

Olena Kushnir

Teacher of the Department of Financial, Commercial and Technological Disciplines
and Hotel and Restaurant Service
Vocational College of Economics and Law
Vinnytsia Cooperative Institute
Vinnytsya, Ukraine

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ METHODS OF MANAGING THE SOCIAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL AT THE ENTERPRISE

Управління соціальним розвитком організації є складним і багатограним прогресом. Найбільш характерними особливостями цього процесу є, перш за все, те, що він здійснюється тільки там, де має місце спільна діяльність людей.

Науковці виділяють такі основні аспекти на які направлений соціальний розвиток персоналу:

- вдосконалення соціальної структури трудового колективу в цілях поступового подолання розбіжностей між соціальними групами працівників, зближення їх по характеру і змісту праці та досягнення на такій основі більшої соціальної однорідності;

- покращення професійно – кваліфікаційної структури персоналу з метою підвищення частки праці кваліфікованих і висококваліфікованих працівників, зростання їх загальноосвітнього та культурного рівнів;
- підвищення освітнього і професійного рівнів молоді, жінок та осіб перед пенсійного віку;
- скорочення обсягів ручної, некваліфікованої та малокваліфікованої праці стабілізація на цій основі персоналу організації й зниження плинності робочої сили;
- збереження та подальший розвиток персоналу шляхом покращення на ергономічних, санітарно-гігієнічних й інших умовах роботи, охорони праці і забезпечення безпеки працівників;
- стимулювання заходами як матеріальної винагороди, так і морального заохочення успішного проходження адаптації, атестації персоналу, безперервного професійного навчання, розвитку їх трудової кар'єри та професійно-кваліфікованого просування працівників, формування резерву керівників підприємства;
- формування і підтримку у трудовому колективі здорової соціально-психологічної атмосфери стосовно працівників, які постійно працюють в напрямі свого індивідуального розвитку, і тим самим сприяють злагодженій роботі персоналу структурного підрозділу та організації в цілому;
- забезпечення розвитку персоналу в результаті більш повного використання можливостей соціального страхування працівників, посилення організацією своїх соціальних гарантій і дотримання громадських прав людини;
- підвищення життєвого рівня працівників та членів їх сімей і задоволення на зазначеній основі потреб персоналу у різноманітних освітніх послугах, самовираженні й подальшому вдосконаленню [1].

У системі управління соціальним розвитком трудових колективів зростає роль і місце як економічних, соціально-організаційних, так і мотиваційних методів управління. А впорядковують, організують роботу механізмів управління принципи соціального розвитку колективу, які формуються за допомогою діяльності керівників і керованих ними соціальних утворень [2].

Кожен керівник колективу відчуває потребу у використанні методів управління. Але не кожен в силу особливостей своєї наукової підготовки, соціального досвіду може самостійно їх сформулювати, уявити як систему. Однак потреби практики управління вимагають від суб'єктів управління оволодінням відкритими і описаними методами, перевірки і збагачення їх соціальної практики.

Перелік використаних джерел:

1. Божидарнік Т. В. Креативний менеджмент : навч. посіб. / Т. В. Божидарнік, Н. М. Василик. Херсон : Олді-плюс, 2014. 498 с.
2. Гриненко А.М. Соціальна політика: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни. К.: КНЕУ, 2003. 309с.

УДК 658

Головата Юлія
студентка групи ПФМ-51
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна
Науковий керівник: Радинський Сергій
кандидат економічних наук
доцент кафедри економіки та фінансів
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м.Тернопіль, Україна