

реб. Передбачається створення благоустроєного внутрішньоквартального простору, де будуть розташовані дитячі майданчики, спортивні зони, пішохідні доріжки, зелені насадження та декоративні композиції з дерев, кущів і квітів. Територія планування передбачає розмежування зон відпочинку, ігор та занять спортом, що дозволить забезпечити максимальний комфорт для різних вікових груп населення. Особливу увагу приділено озелененню: проектом передбачається створення зон тіні, висадка рослин з урахуванням їх сприйняття з різних точок на території, а також формування гармонійних архітектурно-планувальних композицій, що сприятимуть естетичній привабливості дворового простору.

Методи дослідження, які використовуються в процесі проектування, включають аналіз наявної планувальної структури, картографічні дослідження для визначення меж ділянки та її рельєфу, а також екологічний аналіз території для забезпечення її придатності до житлової забудови. Аналіз існуючого стану дозволяє виявити особливості ділянки, її санітарно-гігієнічний стан, планувальні обмеження та інженерно-транспортну інфраструктуру, що є основою для обґрунтованого проектного рішення.

Список використаних джерел

1. Формування житлового середовища: навч. посібник Ключниченко Є.С. К.: КНУБА, 2006. 164 с.
2. Основи теорії містобудування: підручник І.О. Фомін; ІЗМН, КНУБА. К.: Наукова думка, 1997. 191 с.
3. Вступ до будівельної справи: навч. посібник. П.М. Чабаненко, І.В. Барабаш, В.Я. Керш, В.М. Виноградський, О.В. Дорофєєв. Одеса, ОДАБА, 2013. 190 с.

Власюк В.В.

магістрант

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ЦІЛІ, ЗАВДАННЯ ТА ФУНКЦІЇ

Управління персоналом є дуже важливою складовою успішного функціонування підприємства. Персонал – найцінніший ресурс підприємства.

Для розкриття сутності «управління персоналом» необхідно спочатку проаналізувати зміст понять, які її утворюють.

Управління – це сукупність процедур і дій, спрямованих на досягнення конкретної мети.

Управління передбачає наявність об'єкта та суб'єкта, які взаємодіють між собою.

Об'єктом управління персоналом є всі працівники, які входять до складу підприємства.

Суб'єктами управління є керівники на різних рівнях, служби управління персоналом, кадрові служби та відділи кадрів.

Сутність «управління персоналом» розкривається за допомогою таких понять, як: трудові ресурси, робоча сила, трудовий колектив, персонал, кадри, людські ресурси, трудовий потенціал [1, с. 20].

У 1922 році академіком С. Струмиліним було введено термін «трудові ресурси» для вимірювання робочої сили як планово-економічного показника.

Трудові ресурси – це фізично розвинута частина населення, що володіє розумовими здібностями і знаннями, які необхідні для роботи у народному господарстві.

Робоча сила – це здатність людини до праці, сукупність її фізичних та духовних здібностей, які використовуються нею в процесі виробництва товарів і послуг.

Трудовий колектив – це об'єднання працівників, які здійснюють спільну трудову діяльність.

Персонал (від лат. Persona – особистість) – це сукупність його працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють по найму та мають трудові відносини з роботодавцем.

Кадри являють собою основний (штатний, постійний) кваліфікований склад працівників підприємства, які отримали необхідну професійну підготовку та мають практичний досвід і навички роботи.

В розвинутих капіталістичних країнах термін «персонал» був замінений терміном «кадри», а з 1970-х років поширилося поняття «людські ресурси». З 1980-х років став використовуватися термін «трудовий потенціал працівника».

Людські ресурси (англ. Human resources – HR) – це сукупність різних якостей людей (соціальних, психологічних та культурних), які проявляються в процесі їх трудової діяльності.

Трудовий потенціал працівника – це здатність працівника виконувати свої професійні навички.

Трудовий потенціал підприємства – це сукупна трудова дієздатність його колективу, ресурсні можливості працівників підприємства у трудовій сфері виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок.

На сьогоднішній день не існує однозначного визначення поняття «управління персоналом». Різні підходи зарубіжних та вітчизняних вчених до

визначення сутності поняття «управління персоналом» розглянемо в табл. 1.1.

Як бачимо, усі визначення мають багато відмінностей, вважають, що управління персоналом – це частина менеджменту, системно організований процес, цілеспрямована діяльність, комплексна система заходів та сукупність цілей, напрямів, форм і методів управління персоналом.

Таблиця 1.1

Визначення поняття «управління персоналом»

Автор	Визначення поняття
А.В. Линенко	Управління персоналом – це комплексна система заходів спрямованих на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, мотивації, стимулювання персоналу та повне використання його можливостей задля здійснення управління розвитком підприємства [2].
О.Д. Матросов, В.Г. Дюжев, В.О. Матросова	Управління персоналом – це сукупність цілей, напрямів, форм і методів управління персоналом є системою кадрової роботи, яка, своєю чергою, представлена такими підсистемами: підсистемою аналізу, планування і прогнозу кадрів; підсистемою підбору, розстановки, оцінки і безперервного навчання кадрів та підсистемою використання кадрів [3].
В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська	Управління персоналом – це системно організований процес відтворення й ефективного використання всіх кадрів організації, спрямований на досягнення поставленої мети» [4].

Отже, управління персоналом є складним процесом і важливим елементом управління організацією як системою, яка включає різні напрями, форми та методи управління персоналом, спрямовані для ефективного використання його можливостей та досягнення цілей як підприємства та і працівників.

Основними цілями управління персоналом є підвищення ефективності функціонування організації та поліпшення якості трудового життя персоналу.

Завдання управління персоналом – забезпечення підприємства працівниками, створення умов для повного розкриття їх потенціалу та ефективного використання персоналу.

Основні функції управління персоналом:

1. Визначення цілей і напрямків роботи з персоналом.
2. Вибір ефективних засобів, форм і методів для досягнення цілей.
3. Організація процесу виконання прийнятих рішень.
4. Забезпечення взаємодії та співпраці запланованих заходів.
5. Контроль за виконанням заходів.

Як бачимо, управління персоналом – дуже складне, багатоцільове та багатогранне явище. В процесі розгляду сутності управління персоналом

на підприємстві були розглянуті різні точки зору вчених щодо визначення цього поняття. Управління персоналом набуває все більшого значення як фактор підвищення конкурентоспроможності та стабільного розвитку підприємства.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Линенко А.В., Шевченко О.Л. Сутність й аналіз персоналу підприємства за показниками його ефективності. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2008. № 4. С. 111–116.
3. Управління персоналом / О.Д. Матросов, В.Г. Дюжев, В.О. Матросова та ін. 2-ге вид., допов. та перероб. Х.: НТУ “ХПІ”, 2009. 248 с.
4. Управління персоналом: навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. К.: КОНДОР, 2012. 324 с.

Власюк О.М.

Самуляк М.С.

Турок Т.О.

магістранти

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

ОСНОВНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СТАЛОГО ПРОСТОРОВОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЇ

Планування просторового розвитку населеного пункту чи території опирається на соціально-економічні передумови та перспективні плани, з огляду на чисельність населення, географічного розташування та її ресурсного забезпечення. До проекту планування просторового розвитку території, необхідний комплексний підхід як в аналізі умов так і в підготовці документації.

Сучасні соціально-економічні умови та інтеграція суспільства в європейський простір зумовили і нові підходи щодо розвитку та планування територій, особливу увагу приділяють сталому розвитку. Реформаційні зміни в децентралізації влади дають можливість органам місцевого самоврядування самим визначати стратегії розвитку у економічному, соціально-культурному напрямку, розподілу території за функціональним призначенням та розміщення відповідного виробництва, з урахуванням поглядів та бажань самої громади.