

ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ МАГІСТРІВ

**ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ,
УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**



**Полтава
2019**

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)**

**ЗБІРНИК
НАУКОВИХ СТАТЕЙ МАГІСТРІВ**

**ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ,
УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**

**ПОЛТАВА
ПУЕТ
2019**

Друкується відповідно до наказу по університету № 135-Н від 20 серпня 2019 р.

Редакційна колегія:

Головний редактор – **О. О. Нестуля**, д. і. н., професор, ректор Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ).

Заступник головного редактора – **С. В. Гаркуша**, д. т. н., професор, проректор з наукової роботи ПУЕТ.

Відповідальний секретар – **Н. М. Бобух**, д. філол. н., професор, завідувач кафедри української, іноземної мов та перекладу ПУЕТ.

Відповідальний редактор:

К. Ю. Вергал, к. е. н., доцент директор Інституту економіки, управління та інформаційних технологій ПУЕТ.

Члени редакційної колегії:

О. О. Ємець, д. ф.-м. н., професор (за спеціальністю Комп'ютерні науки), завідувач кафедри математичного моделювання та соціальної інформатики ПУЕТ;

В. В. Карцева, д. е. н., професор (за спеціальністю Фінанси, банківська справа і страхування), завідувач кафедри фінансів та банківської справи ПУЕТ;

Т. А. Костишина, д. е. н., професор (за спеціальністю Публічне управління та адміністрування), завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії;

В. А. Кулик, д. е. н., доцент (за спеціальністю Облік і оподаткування), завідувач кафедри бухгалтерського обліку і аудиту ПУЕТ;

Г. В. Лаврик, д. ю. н., професор (за спеціальністю Публічне управління та адміністрування), завідувач кафедри правознавства ПУЕТ;

Т. В. Онішко, д. і. н., професор (за спеціальністю Інформаційна, бібліотечна та архівна справа), завідувач кафедри документознавства та інформаційної діяльності в економічних системах ПУЕТ;

Л. М. Шимановська-Діанич, д. е. н., професор (за спеціальністю Менеджмент), завідувач кафедри менеджменту ПУЕТ.

Збірник наукових статей магістрів. Інститут економіки, управління та інформаційних технологій. – Полтава : ПУЕТ, 2019. – 504 с.

ISBN 978-966-184-361-4

У збірнику представлено результати наукових досліджень магістрів спеціальностей: Інформаційна, бібліотечна та архівна справа освітня програма «Документознавство та інформаційна діяльність»; Комп'ютерні науки освітня програма «Комп'ютерні науки»; Менеджмент освітня програма «Менеджмент та адміністрування»; Облік і оподаткування освітня програма «Облік і аудит»; Фінанси, банківська справа і страхування освітня програма «Фінанси і кредит»; Публічне управління та адміністрування освітні програми «Публічне адміністрування» та «Міське самоврядування»; Економіка освітня програма «Управління персоналом та економіка праці».

УДК 33+3.077+004](062.552)

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.
Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПУЕТ заборонено*

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ ЕКОНОМІКА

Освітня програма «Управління персоналом і економіка праці»

<i>Мусієнко Г. В.</i> Формування системи мотивації персоналу в умовах обмеженого бюджету.....	474
<i>Несен І. С.</i> Методи розвитку персоналу підприємства	479
<i>Пащенко Ю. В.</i> Деякі аспекти діяльності центрів надання адміністративних послуг.....	484
<i>Степанян К. Н.</i> Формування мотивації персоналу підприємства як складової соціально-трудових відносин.....	489
<i>Чуприна В. О.</i> Шляхи підвищення ефективності управління персоналом.....	496
<i>Уманець В. О.</i> Формування компетенцій працівників в контексті забезпечення ефективного розвитку підприємства	502

Список використаних інформаційних джерел

1. Про Державний бюджет України на 2016 рік [Електронний ресурс]: Закон України станом на 31 бер. 2016 р., № 1063-VIII / Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/928-19> (дата звернення: 19.10.19). – Назва з екрана.
2. Про Державний бюджет України на 2017 рік [Електронний ресурс]: Закон України станом на 21 лют. 2017 р., № 1860-VIII / Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1801-19> (дата звернення: 19.10.19). – Назва з екрана.
3. Про Державний бюджет України на 2018 рік [Електронний ресурс]: Закон України станом на 13 лип. 2018 р., № 2513-VIII / Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2246-19/ed20181013> (дата звернення: 19.10.19). – Назва з екрана.
4. Грузіна І. А. Аналіз системи мотивації праці персоналу (на прикладі промислового підприємства) / І. А. Грузіна // Коммунальное хозяйство городов. Серия «Экономические науки». – Киев : Изд-во «Техніка», 2011. – № 98. – С. 357–363.
5. Костишина Т. А. Ринкова трансформація оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України : монографія / Т. А. Костишина. – Полтава, 2004. – 191 с.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу : підруч. / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 345 с.
7. Шапиро С. А. Мотивация персонала / С. А. Шапиро. – Москва : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. – 150 с.

УДК 330.

МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

***І. С. Несен, магістр спеціальності Економіки освіти
програма «Управління персоналу та економіка праці»***

Л. В. Рудич, к. е. н, доцент – науковий керівник

Анотація. У статті проаналізовано сутність та зміст поняття розвиток персоналу. Запропоновано визначення розвитку персо-

налу враховуючи професійний та особистісний розвиток працівників. Також велику роль відведено методам розвитку персоналу та особистісному розвитку.

Ключові слова: Розвиток персоналу, професійний розвиток, міжособистісна комунікація, модернізація, перепідготовка, менеджмент-тренінги, ефективність планування.

Abstract. The essence and content of the concept of personnel development are analyzed in the article. The definition of personnel development is proposed taking into account the professional and personal development of employees. Personnel development methods also play an important role.

Keywords: staff development, professional development, interpersonal communication, modernization, retraining, management training, planning efficiency.

Постановка проблеми: Запорукою успішної діяльності будь-якої організації є персонал. Від рівня його освіченості, професійних якостей, досвіду, мотивації залежить результативність підприємства.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Вивченню комплексу питань, пов'язаних з розвитком персоналу, присвячено низку досліджень видатних зарубіжних та українських вчених-економістів, зокрема Н. Аймаутової, М. Армстронга, М. Білопольського, Д. Богині, М. Боровик, Х. Грехема, О. Грішної, О. Єськова, Г. Завіновської, А. Кібанова, А. Колота, А. Литвиненко, А. Маслоу, М. Мескона, О. Расвнєвої, В. Савченко та ін.

Метою статті є дослідження методів розвитку персоналу та визначення потреби у підготовці й перепідготовці персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток персоналу – це основний чинник конкурентоспроможності, який забезпечує довгострокове процвітання підприємства. Вміння працівників виконувати роботу краще і прогнозувати бажаний результат вказують на конкурентні переваги.

Професійний розвиток особистості в межах організації виражається передусім за все економічною категорією «професійний розвиток персоналу».

Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований та систематичний вплив на працівників шляхом здійснення про-

фесійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей. До основних складових процесу розвитку персоналу організації можна віднести підходи, запропоновані В. М. Данюком, які наведені на рис. 1 [6, с. 148].

Для визначення доцільності формування підходів щодо розвитку персоналу слід використовувати наступні методи розвитку персоналу:

1. Методи формування й розвитку кадрового потенціалу організації:

- методи організаційного розвитку, удосконалювання організаційних структур, складання штатного розкладу;
- методи поліпшення фірмового стилю керування;
- методи конфліктного менеджера, що сприяють міжособистісним комунікаціям і створенню сприятливого мікроклімату;
- техніка групової роботи менеджера.

2. Методи розвитку потенціалу кожного працівника:

- методи підготовки й перепідготовки робітників, фахівців і керівників;
- методи підвищення кваліфікації за межами організації;
- фірмові одноденні або тижневі семінари;
- конференції, групові дискусії;
- індивідуальні менеджмент-тренінги (вирішення разом з ученими конкретних господарських завдань);
- модернізація, або методи вирішення проблем у процесі творчої дискусії без права вето у модератора, тобто в людини, що веде дискусію, як, наприклад, це роблять у популярних телепередачах;
- система методів сприяння розвитку та творчості (ділові ігри) [2, с. 147].

Важливим питанням становлення професійного розвитку особистості є визначення потреби в підготовці персоналу, тобто встановлення невідповідності між професійними знаннями,

уміннями та навичками, які повинен мати персонал організації для виконання її поточних і перспективних цілей та тими наявними знаннями, уміннями й навичками, котрі персонал має на теперішній час. Визначення потреби у професійному розвитку працівника здійснюється на всіх рівнях управління підприємством: організації в цілому, структурного підрозділу та окремого працівника [1, с. 48].

Навчальні плани і програми для перепідготовки й навчання працівників другим професіям організації розробляються на основі типових навчальних планів та програм для підготовки нових співробітників з відповідних професій. Під час вибору форм і методів навчання персоналу організації слід брати до уваги їх вплив на групи слухачів, які будуть навчатись [1, с. 51].

В умовах ринкової економіки планування розвитку персоналу визначення обсягів професійного навчання працівників здійснюється підприємством самостійно [1, с. 105–106]. Планування персоналу повинно забезпечити максимальне розкриття здібностей працівників і їх мотивацію, враховувати економічні соціальні наслідки під час прийняття відповідних рішень. Оскільки персонал є вирішальним фактором діяльності будь-якої організації, про ефективність планування можна судити з рівня досягнення цілей підприємства [3].

Розвиток персоналу у значній мірі залежить від стану профорієнтаційної роботи в навчальних закладах та безпосередньо на підприємствах. Одним із результатів розвитку персоналу є винахідницька і раціоналізаторська робота працівників. Водночас його здійснення передбачає наявність в організації відповідної системи матеріального та морального стимулювання.

Якщо розвиток персоналу здійснюється переважно у межах організації або за її ініціативи і сприянням поза виробництвом, то професійний розвиток особистості може виходити за рамки трудової діяльності на робочому місці, проводитися не тільки за рахунок коштів організації, а й за рахунок бюджетних чи власних коштів громадянина.

Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її со-

ціальної та професійної мобільності, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращання результатів фінансової діяльності.

В таких умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку.

Висновки: Розвиток персоналу сприяє вдосконаленню навбих та оволодінню якісно новими вміннями, навичками, знаннями працівника, підвищуючи його професійний рівень. Розвиток персоналу забезпечує професійне, інтелектуальне, моральне, особистісне зростання працівників, розкриваючи їх потенціал. Наявність висококваліфікованого персоналу – головна передумова успішного функціонування будь-якого підприємства. Навчання персоналу організації може здійснюватися у багатьох напрямках і багатьма методами, описаними нами в статті.

Список використаних інформаційних джерел

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу [Електронний ресурс] : навч. посіб. / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с. – Режим доступу: <http://library.if.ua/books/104.html>. – Назва з екрана.
2. Белецкий Н. П. Управление персоналом : учеб. пособие / Белецкий Н. П., Велесько С. Е., Ройш П. – Минск : ИП «Экоперспектива», 2000. – 320 с.
3. Крушельницька О. В. Управління персоналом [Електронний ресурс] : навч. посіб. / В. О. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : «Кондор», 2003. – 296 с. – Режим доступу: <http://library.if.ua/books/45.html>. – Назва з екрана.
4. Збрицька Т. П. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська ; за заг. ред. М. С. Татаревської. – Одеса : Атлант, 2013. – 427 с.
5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с.

6. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – Київ : Академ-видав, 2006. – 488 с.

УДК 640.412(477.83):005.591.6

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

Ю. В. Пащенко, *магістр спеціальності Публічне управління та адміністрування освітня програма «Місцеве самоврядування»*
С. І. Нестуля, *д. п. н., доцент – науковий керівник*

Анотація. Досліджено процеси створення та роботи центрів надання адміністративних послуг в Україні, визначивши пріоритети формування системи надання якісних адміністративних послуг та доступу до публічної інформації громади згідно з чинним законодавством України, та за світовим прикладом. Ви-світлена робота Полтавського центру надання адміністративних послуг, визначенні головний спектр надання послуг, виокрем-ленні фактори які сприятимуть пришвидшенню роботи центру, підвищення якості, швидкості та прозорості надання адміністра-тивних послуг населенню.

Ключові слова. адміністративна послуга, децентралізація, населення, громада, місцеве самоврядування, центр надання ад-міністративних послуг.

Abstract. The processes of creation and operation of administrative service centers in Ukraine have been investigated, defining the priorities of forming a system for providing qualitative administrative services and access to public information of the community in accordance with the current legislation of Ukraine, and according to the world example. The work of Poltava Center for Administrative Services is highlighted, the main range of services is identified, the factors that will accelerate the work of the Center, the improvement of the quality, the speed and transparency of administrative services provision to the population are defined.

Key words. Administrative service, decentralization, population, community, local government, administrative service center.