

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-Діаніч, 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

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В. О. Чуприна, магістр спеціальності Економіка освіти
програма «Управління персоналом та економіка праці»

О. В. Тужилкіна, доцент кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії, к. е. н., доцент –
науковий керівник

Анотація. У статті розглянуті шляхи підвищення ефективності управління персоналом. Узагальнені теоретичні аспекти удосконалення системи управління персоналом на підприємстві, визначені перспективні напрями підвищення ефективності управління персоналом.

Ключові слова: персонал, система управління персоналом, ефективність.

Abstract. The article discusses ways to improve the effectiveness of personnel management. Theoretical aspects of improvement of the personnel management system at the enterprise are generalized, perspective directions of increase of efficiency of personnel management are defined.

Key words: personnel, personnel management system, efficiency.

Постановка проблеми. Ефективне функціонування підприємств в умовах розвитку України безпосередньо залежить від забезпеченості ресурсами та ефективного їх використання. Головним ресурсом, якість якого першочергово впливає на результати діяльності підприємства є персонал. Задоволеність персоналу своєю роботою, мотивованість та професіоналізм – основні джерела процвітання будь-якого підприємства. Робота персоналу буде ефективною, якщо кожний етап діяльності досліджується, контролюється та регламентується, у чому й допомагає система управління персоналом.

Огляд останніх джерел досліджень і публікацій. Управління персоналом – важлива функція системи управління, яка суттєво впливає на ефективність діяльності підприємства. Саме це робить діяльність з управління персоналом об'єктом підвищеної уваги з боку таких учених, як М. Альберт, Ю. Битяк,

А. Бовтрук, В. Гаращук, О. Дьяченко, Г. Зайцев, А. Єгоршин, Н. Недашківський, М. Мескон, Б. Мільнер, А. Саакян, Т. Санта-лайн, В. Співак, Ф. Хедоурі, В. Храмов та ін. Віддаючи належне науковим напрацюванням, зауважимо, що дослідження теоретичних аспектів розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства ще не мають скоординованого і системного характеру. Розробки з цієї проблематики слабо узгоджуються між науковими установами та окремими дослідниками.

Постановка завдання: узагальнення теоретичних положень і методичних підходів щодо підвищення ефективності управління персоналом виробничого підприємства .

Виклад основного матеріалу. Поняття «управління персоналом підприємства» охоплює всю сукупність організаційних заходів, спрямованих на оптимальне, кількісне й якісне формування персоналу та повне використання його можливостей у процесі діяльності підприємства. Проте єдиного правильного формування категорії «управління персоналом» не існує, оскільки кожен науковець по-своєму трактує даний процес.

Отже, управління персоналом – це функція в рамках підприємства, що полягає в наборі, управлінні та забезпеченні керівництвом людей, які працюють на підприємстві, виконують завдання, пов'язані з наймом, управлінням, оплатою, розвитком, безпекою, мотивацією. Управління персоналом здебільшого повинно мати соціальну спрямованість, орієнтуватися на інтереси працівника. При цьому рішення, що приймаються, мають відповідати не тільки інтересам виробництва, а і його соціальній складовій – колективу підприємства. Тобто управління має передбачати створення умов для поглиблення знань, підвищення кваліфікації; поліпшення мотивації з одночасним розширенням повноважень працівників у прийнятті рішень; гнучке та адаптоване використання «людських ресурсів», підвищення активності персоналу, формування організаційної культури [5].

Мета управління персоналом включає поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та стимулювання його до вискоєфективної праці. Управління персоналом передбачає виконання певних функцій, а саме: визначення цілей і основних напрямів роботи з кадрами; удосконалення системи

кадрової роботи в підприємстві; визначення заходів, форм і методів здійснення поставлених цілей; організація роботи з виконання прийнятих рішень стосовно управління персоналом; координація і контроль виконання намічених заходів. Завданням управління персоналом є удосконалення кадрової політики; використання і розвиток персоналу; вибір і реалізація стилю управління людьми; організація горизонтальної координації і кооперації; покращення організації робочих місць і умов праці; визнання особистих досягнень у праці; вибір системи оплати й стимулювання [7].

Управління персоналом в підприємствах відбувається за допомогою системи управління персоналом. Під системою управління персоналом О. В. Крушельницька розуміє сукупність взаємопов'язаних елементів, які відрізняються функціонально, діють автономно, але спрямовані на досягнення загальної мети [7]. М. М. Недашківський зазначає, що система управління персоналом є підсистемою системи управління підприємством, інтегрованою в неї та спрямованою на вирішення загальних цілей організації [9]. Отже, система управління персоналом – це підсистема управління підприємством, спрямована на залучення та ефективне використання наявної на підприємстві робочої сили, заснована на виконанні специфічних функцій, розподілених серед управлінців підприємства. Систему управління персоналом на підприємстві неможливо відокремити від системи управління організацією в цілому, бо перша включає в себе не тільки функціональні підрозділи, які займаються роботою з персоналом, а й усіх лінійних керівників – від директора до бригадира, а також керівників структурних підрозділів, що виконують функції технічного, виробничого, економічного керівництва, керівництва зовнішніми господарськими зв'язками і т. п.

Функції системи управління персоналом: визначення потреб у персоналі; забезпечення персоналом; розвиток персоналу; використання персоналу; мотивація праці та управління поведінкою персоналу; правове та інформаційне забезпечення процесу управління [9].

До основних завдань системи управління персоналом можна віднести: допомогу підприємству в досягненні її цілей; ефек-

тивне використання професіоналізму та потенціалу кожного працівника; забезпечення підприємства висококваліфікованими і зацікавленими працівниками; прагнення до найбільш повного задоволення персоналу своєю роботою та її результатами; розвиток і підтримку на високому рівні якості трудового життя; зв'язок управління персоналом з усіма працівниками; допомогу в збереженні гарного морально-психологічного клімату; управління рухом персоналу тощо.

Задля максимального ефективного управління персоналом керівники підприємства мають дотримуватися таких принципів [8]:

- людина – основа корпоративної культури;
- менеджмент для всіх;
- ефективність як критерій успіху підприємства;
- взаємини як критерій успіху підприємства;
- якість як критерій ефективності;
- команда як критерій успіху підприємства;
- навчання – ключ до розвитку та змін.

Серед напрямів підвищення ефективності системи управління персоналом підприємства слід виділити такі:

- удосконалення структури управління, максимальне її спрощення, децентралізація більшості функцій, визначення повноважень керівництва з урахуванням кваліфікацій та особистих якостей;
- автоматизація, комп'ютеризація робочих місць;
- забезпечення оптимальних умов праці;
- вироблення стратегії розвитку підприємства на основі аналізу її сильних і слабких сторін;
- розробка інформаційної системи підприємства;
- розробка системи прийняття рішень, правил і процедур управління, системи стимулювання;
- розробка системи планування кар'єри керівників, застосування стилю керівництва;
- матеріальне стимулювання персоналу та здійснення моніторингу заробітної плати й інших заохочувальних чинників;
- надання соціального захисту та гарантій;
- створення корпоративної культури на підприємстві.

Підвищення ефективності управління персоналом, звісно, здебільшого залежить від підприємства. Але існує низка заходів, за допомогою яких і держава може взяти участь в розробці ефективної системи управління персоналом. Для цього мають бути проведені заходи зі стабілізації та нормального функціонування ринку робочої сили:

- розвиток гнучкого ринку робочої сили;
- сприяння підвищенню економічної активності населення шляхом удосконалення інфраструктури національного ринку праці;
- захист національних інтересів України шляхом розробки політики регулювання міграції щодо експорту та імпорту праці.

Забезпечення гнучкості оплати праці на підприємстві з метою доцільного застосовування стратегічного підходу, що полягає в розробці стратегії формування системи оплати праці, тобто напряду дій, спрямованих на забезпечення підприємства персоналом, його збереження та мотивування відповідно до стратегічних завдань і ресурсних можливостей підприємства.

Формування ефективної системи оплати праці, необхідність застосування зарубіжного досвіду з урахуванням особливостей українського ринку праці. В умовах ринкової економіки необхідним елементом управління персоналом виступає гнучка система управління персоналом на підприємстві, яка повинна бути сприятливою до змін зовнішнього і внутрішнього середовища. Це дасть змогу підприємству сформувавши висококваліфікований і мотивований трудовий колектив і, як наслідок, отримати конкурентні переваги на ринку праці.

Висновки. Отже, серед великої кількості напрямів підвищення ефективності управління кожне підприємство самостійно обирає свій шлях, який залежить від специфіки діяльності і особливостей вже сформованої системи управління. Керівник неодмінно має усвідомлювати, що найвища ефективність управлінської діяльності буде досягнута в тому випадку, коли застосовуватимуться різноманітні методи в комплексі з огляду на цілі та стратегію розвитку підприємства. Управління персоналом – це його діяльність, спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як підприємства загалом, так і індивідуально кожного працівника.

Список використаних інформаційних джерел

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учебник / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – Москва : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
2. Басаков М. И. Управление персоналом: конспект лекцій / М. И. Басаков. – [4-е изд.]. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 384 с.
3. Управління персоналом / [М. Д. Виноградский, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська та ін.]. – Київ : Центр навч. літ-ри, 2006. – 504 с.
4. Воробйов Є. М. Економічна теорія : посібник / Є. М. Воробйов, А. А. Гриценко, В. М. Лісовицький. – Харків ; Київ, 2003. – 704 с.
5. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – Київ : Вид-во КНЕУ, 2003. – 298 с.
6. Кириченко О. А. Банківський менеджмент : навч. посіб. / Кириченко О. А., Гіленко І. В., Роголь С. Л. – Київ : Знання-Прес, 2002. – 438 с.
7. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – [2-е вид., перероб. й доп.]. – Київ : Кондор, 2005. – 304 с.
8. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – Москва : Дело, 1994. – 464 с.
9. Менеджмент персоналу в органах ДПС України : навч.-метод. посіб. / [М. М. Недашківській, Г. І. Євтушенко, Л. П. Гацька, Н. І. Барабанова]. – Ірпінь : Академія ДПС України, 2001. – 252 с.
10. Пащенко О. І. Шляхи підвищення ефективності управління керівників та спеціалістів на підприємстві / О. І. Пащенко // Управління розвитком. – 2012. – № 11. – С. 67–68.
11. Пелих А. С. Организация предпринимательской деятельности : учебн. пособ. / Пелих А. С., Чумаков А. А., Баранников М. М. – [2-е изд., испр. и доп.]. – Москва : ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д : ИЦ «МарТ», 2003. – 336 с.
12. Уманский А. М. Основы экономики труда и управления трудовыми ресурсами : учебн. пособ. / А. М. Уманский. – Луганск : ИПО ДонГАСА, 2000. – 243 с.

13. Храмов В. О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – Київ : Вид-во МАУП, 2001. – 112 с.

УДК 331. 101

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*В. О. Уманець, магістр спеціальності Економіка освіти
програма «Управління персоналом і економіка праці»*

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

Анотація. У статті розглядаються теоретичні основи формування професійних компетенцій працівників в контексті забезпечення ефективного розвитку підприємства. Запропоновані класифікацію професійних компетенцій, яка ґрунтується на розподілі їх на професійні «hard» та «soft» компетенції.

Ключові слова: компетенції, розвиток, персонал, підвищення кваліфікації.

Abstract. The theoretical bases of formation of professional competencies of employees in the context of ensuring effective development of the enterprise are considered in the article. the classification of professional competences is proposed, which is based on the division of them into professional "hard" and "soft" competences.

Keywords: competences, development, personnel, professional development.

Постановка проблеми. Сучасні трансформації в національній економіці вимагають швидкого розвитку персоналу, формування нових компетенцій працівників. Певні професійні компетенції «відмирають» як непотрібні, але на їх заміну мають поставати інші, іноді такі, які передбачають знання корпоративної культури, правил ефективної взаємодії, безконфліктного конструктивного діалогу тощо.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Питаннями формування професійних компетенцій персоналу підприємства зай-