МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 7

Матеріали

Звітної науково-практичної конференції
“Теоретико-методологічні засади та соціальна практика модернізації України: політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми”
м. Київ, МАУП, 29 листопада 2018 р.

IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції”
м. Київ, МАУП, 14 листопада 2018 р.

Міжнародної наукової конференції
“Сучасні аспекти модернізації освіти в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку”
м. Київ, МАУП, 7 грудня 2018 р.

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2018

ББК 63.3(4УКР)я43
С76

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 10 від 31.10.18)

Редакційна колегія:
М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко (заступник голови), д-р наук з держ. упр., проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
А. М. Кислий, д-р юрид. наук., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор)

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП "Видавничий дім "Персонал", 2008 —

С76 Вип. 7: Матеріали. звітн. наук.-практ. конф. "Теоретико-методологічні засади та соціальна практика модернізації України: політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми", 29 листопада 2018 р.; IV Всеукр. наук.-практ. конф. "Проблеми і перспективи соціально-економічного розвитку України в умовах європейської інтеграції", 14 листопада 2018 р.; Міжнар. наук. конф. "Сучасні аспекти модернізації освіти в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку", 7 грудня 2018 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2018. — 372 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2018
© ДП "Видавничий дім "Персонал", 2018

Романова Л. В., Оверчук Н. М.
Особливості розробки маркетингової стратегії банку *247*
Алієва-Барановська В. М., Ярмоленко А. Є.
Удосконалення управління зовнішньоекономічною діяльностю України з урахуванням сучасних тенденцій розвитку *249*
Жила В. Г., Олех Я. В.
Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків підприємства з покупцями та замовниками *252*
Карбовьска Л. О., Железняк К. Л.
Стан та особливості ринку автосервісних послуг в зарубіжних країнах *255*
Коваль М. І., Дідовець О. О.
Шляхи удосконалення обліку розрахунків з оплати праці підприємства в Україні *257*
Коваль М. І., Котвіцька В. І.
Удосконалення обліку розрахунків підприємства за єдиним внеском на загальнообов'язкове державне соціальне страхування *258*
Новальская Н. И., Ген Сюйюань
Актуальные аспекты процесса формирования кадровой политики современного предприятия *260*
Новальська Н. І., Кузьменко Г. А.
Актуальні питання управління конкурентоспроможністю підприємств в умовах сучасного бізнес-середовища *262*
Новальська Н. І., Михайлюк Т. В.
Напрями підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств *264*
Сладкевич В. П., Сорока В. І.
Використання корпоративного порталу для удосконалення процесу управління підприємством *266*
Фещенко О. Л., Дрок М. В.
Удосконалення системи управління якістю продукції будівельного підприємства як фактор забезпечення його конкурентоспроможності *269*
Фещенко О. Л., Панасейко Ж. С.
Шляхи удосконалення обліку малоцінних та швидкозношуваних предметів на підприємствах України *272*
Сомов Д. О., Білоножко Ю. А.
Світовий та український досвід побудови оптимальної виробничої системи *274*
Сомов Д. О., Гутнікевич А. М.
Антикризове управління діяльністю підприємства *277*
Сомов Д. О., Домніцак О. А.
Логістичні процеси та управління ними *280*
Сомов Д. О., Симоненко С. М.
Удосконалення управління персоналом підприємства *282*
Сомов Д. О., Манж Т. М.
Управління персоналом в умовах кризи *286*

Д. О. СОМОВ
канд. екон. наук, доц., НН ІМЕФ МАУП

С. М. СИМОНЕНКО
магістрант, НН ІМЕФ МАУП

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Управління персоналом на сучасних вітчизняних підприємствах засноване на тому, що люди в процесі трудової діяльності розглядаються одночасно в якості працівників, які забезпечують реалізацію економічних цілей підприємства, і як особистості, що належать до єдиної організаційної системі. Успіх роботи підприємства залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивацій, 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.

Сутність і значення управління персоналом, а також питання вдосконалення системи управління персоналом досліджувалися у працях таких вчених: Богині Д. П., Бородіної Є., Кибанова А. Я., Малюка О., та ін. Так, питання "визначення цінності персоналу, підвищення його якості та ефективності використання" описує А. Я. Кибанов [1]. Малюк О. пропонує моделі поведінки підприємства, засновані на вдосконаленні управління персоналом [2]. Богиня Д. П. проводить теоретико-методологічне дослідження конкурентоспроможності робочої сили, а також факторів, що впливають на її рівень [3]. Бородіна Є. розглядає "людський капітал як основне джерело економічного зростання" і аналізує "принципову різницю між сучасною і минулою практикою управління персоналом", відзначаючи "технократичні підходи до управління". У новій економічній парадигмі, в центр аналізу соціально-економічного розвитку ставиться здатність економіки до якісних і структурних змін, які прямо і безпосередньо закладені в людині [4, с. 48].

Відповідно до системного підходу, управління персоналом є частиною роботи управління підприємством в цілому. Однак воно займає в ній особливе положення у зв'язку зі специфікою об'єкта управління – людськими ресурсами. Основна увага в процес управління підприємством повинна приділятися формуванню та використання людського потенціалу, його розвитку на основі мотивацій і безперервного навчання.

Персонал підприємства – це особовий склад підприємства, що працює за наймом, що володіє якісними характеристиками і має трудові відносини з роботодавцем [5, с. 243]. До складу персоналу включаються також власники або співвласники підприємства, якщо вони беруть участь у діяльності підприємства своєю особистою працею і отримують відповідну оплату.

Управління персоналом – це комплексний, цілеспрямований вплив на колектив з метою забезпечення оптимальних умов для досягнення мети підприємства [1, с. 48].

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.

Потрібно відзначити, що сучасні концепції управління персоналом ґрунтуються на визнанні зростаючої ролі особистості працівника, знанні його мотиваційних установок, вмінні їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією [1, 2, 6].

Залучення персоналу, як одна зі складових роботи з управління працею безпосередньо на підприємстві, включає певні зовнішні та внутрішні функції управління персоналом на підприємстві. До зовнішніх функцій управління персоналом на підприємстві можна віднести наступні:

1. Підбір персоналу. Необхідно відібрати "правильних" людей на "правильні місця". Насправді існує безліч підходів до підбору та оцінки персоналу: рознарядка, знайомство, випадковий вибір, інтуїція, делегування експерту, тестування та анкетування, інтерв'ю з використанням різноманітних швидких митодик [6, с. 10].
2. Працевлаштування – прийом на роботу, ознайомлення з робочим місцем та умовами праці, професійне та посадове просування, розірвання контракту.
3. Забезпечення безпечних умов праці та охорони здоров'я – медичне обстеження персоналу, програми страхування, відповідності вимогам безпеки праці .
4. Розвиток персоналу (людських ресурсів) – підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, забезпечення взаємозв'язку з навчальними закладами, розробка концепції просування працівників по службі.
5. Організація заробітної плати та компенсацій – включає розробку рівнів і процедур виплат, встановлення персональних ставок погодинної оплати для робітників, розрахунок пенсійного забезпечення працівників підприємства.
6. Забезпечення трудових відносин – вивчення і підготовка контрактів між підприємством і найманими працівниками, угоди між профспілкою і адміністрацією.
7. Матеріальне стимулювання – весь комплекс питань з організації оплати праці, розробка і вдосконалення систем стимулювання, атестація робочих місць, розробка окремих статей колективного договору .
8. Соціальні питання – контакти з профспілковими організаціями, сприяння проведенню громадських заходів.

У рамках внутрішніх функцій управління персоналом на підприємстві розглянемо такі:

1. Розподіл співробітників по робочих місцях – здійснюється на основі їх відповідності трудовим функціям, з урахуванням інтересів і схильностей , виявлених і вивчених в ході випробувального терміну або іншими методами , а також з урахуванням зовнішніх умов роботи .
2. Контролінг персоналу – це сучасна концепція управління персоналом. Контролінг включає "розробку гіпотези досягнення економічної та соціальної ефективності управління працею; координацію різних заходів кадрової політики підприємства з загальною політикою його розвитку; підготовку інформації для прийняття обґрунтованих рішень" [2 , с. 21].
3. Ротація, чи запланована зміна для працівника робочого місця – дозволяє уникнути монотонності, досягти найбільшої ефективності використання праці.

4. Планування кар'єри працівника – це здійснюване заздалегідь планування розвитку конкретного працівника за час його роботи на підприємстві, в тому числі визначення послідовності займаних ним посад за штатним розкладом.
5. Оцінка роботи співробітників – застосовується як для організаційного впливу на них , таки для матеріальної винагороди.

Керівництво співробітниками в управлінні працею здійснюється шляхом орієнтації на цільові установки і поведінку в цілях активізації праці працівника, у тому числі в незапланованих ситуаціях [5, с. 45]. Для того щоб ефективно управляти персоналом, підприємство повинно мати чітку мету і продуману стратегію власного розвитку. Враховуючи, що стратегія управління персоналом підприємства – це "генеральний напрямок дій, керівництво по відношенню до персоналу, що включає сукупність принципів, методів і форм організаційного поведінки, націлених на втілення в життя стратегії розвитку підприємства" [5, с. 108], розглянемо основні принципи побудови системи управління персоналом з огляду на те, що принципи управління персоналом – це правила, основні положення і норми, яким повинні слідувати керівники і фахівці підрозділів управління персоналом при формуванні системи управління персоналом організації.

1. Первинність функцій управління персоналом. Склад підсистем системи управління персоналом, організаційна структура, вимоги до працівників і їх чисельність залежать від змісту, кількості і трудомісткості функцій персоналом .

2. Економічність . Передбачає найбільш ефективну і економічну організацію системи управління персоналом , зниження частки витрат на систему управління в загальних витратах на одиницю продукції, що випускається , підвищення ефективності виробництва.

3. Прогресивність. Відповідність системи управління персоналом передовим зарубіжним і вітчизняним аналогам.

4. Перспективність. При формуванні системи управління персоналом слід враховувати перспективи розвитку організації , загальну стратегію.

5. Комплексність. При формуванні системи управління персоналом необхідно враховувати всі фактори , що впливають на систему управління.

6. Довіра до персоналу. Можна платити людям за час, проведений на роботі; вони будуть приходити й робити те, що від них вимагають. Але ви не зможете кліщами витягати з їхніх свідомостей ідей, зусилля й інноваційні рішення. Натомість, даруючи довіру й повагу, ви побачите, що ці чудові інноваційні ідеї люди пропонуватимуть вам самі [7 , с. 101].

Принципи управління персоналом в умовах розвитку підприємства являють собою "результат узагальнення людьми об'єктивно діючих економічних законів і закономірностей, властивих їм загальних рис, почав їх дії" [1 , с. 64]. Принципи об'єктивні, також як об'єктивні економічні закони.

Отже, сучасна кадрова політика підприємства в рамках стратегії повинна бути побудована на основі загальнонаукових та спеціальних законів, а також враховувати ринкові умови господарювання, бути комплексною, гнучкою, комфортною, прогресивною і т.д. Головна її мета полягає в забезпеченні нині і в майбутньому кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідних професій, фахівцями необхідної кваліфікації. Подальші розробки з досліджуваної проблематики мають бути спрямовані на вивчення зарубіжного досвіду управління персоналом в умовах розвитку підприємства та оцінку можливостей впровадження основних методів і принципів у вітчизняну практику.

Джерела

1. Кибанова. А.Я. Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
2. Малиш О. Моделювання поведінки підприємства щодо вдосконалення персоналу / О. Малиш // Економіст. – 2003. – № 11. – С. 19–22.
3. Богиня Д. П. Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы / Д. П. Богиня // Конкурентоспособность в сфере труда. – К., 2001. – Вып. 1. – С. 10–18.
4. Бородина Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородина // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С. 48–51.
5. Управлениеперсоналом: энциклопедический словарь / подред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФА-М, 1998. – 288 с.
6. Иванова Светлана Искусство подбора персонала /Светлана Иванова – М.: Альпина Паблишер, 2014 – 186 с.
7. Річ Калґаард Людський фактор /Rich Kargraard// San Francisco/ пер. З анг. Олени Любенко – К.: КНИГОЛАВ, 2017 – 336 с.