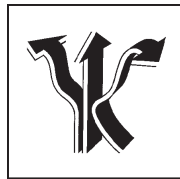


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

# **ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ**

Випуск 5

*Матеріали*

*Звітної науково-практичної конференції науковців МАУП  
“Соціальна практика та теоретико-методологічні  
засади модернізації України  
(політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”  
м. Київ, МАУП, 30 листопада 2017 р.*

Київ  
ДП “Видавничий дім “Персонал”  
2017

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом  
(протокол № 12 від 25.10.17)*

**Редакційна колегія:**

*М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;  
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;  
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;  
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;  
В. М. Воронін, д-р іст. наук;  
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, проф.;  
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., 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. 5: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”, 30 листопада 2017 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 352 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичних форумів МАУП, що відбувались у контексті загальноакадемічної Науково-практичної конференції “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)” 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**

|                                                                                                                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Мороз-Ольшанська Н. В., Ольшанська О. П.</b><br><i>Культура як засіб людського розвитку в контексті<br/>євроінтеграційних процесів України .....</i>                               | 297 |
| <b>Середюк К. В.</b><br><i>Підвищення ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств України..</i>                                                                         | 299 |
| <b>Скиба Г. І.</b><br><i>Сучасний стан підвищення кваліфікації працівників бухгалтерії<br/>як вагомий фактор їх психічного пристосування до умов сучасної економіки.....</i>          | 302 |
| <b>Сладкевич В. П., Вітюк А. С.</b><br><i>Удосконалення управління конкурентоспроможністю підприємств<br/>молочної галузі України .....</i>                                           | 305 |
| <b>Сладкевич В. П., Краснокутська О. О.</b><br><i>Шляхи удосконалення інформаційного забезпечення процесу управління<br/>підприємствами .....</i>                                     | 307 |
| <b>Сомов Д. О.</b><br><i>Позитивні та негативні тенденції у практиці мотивації персоналу в Україні .....</i>                                                                          | 310 |
| <b>Сомов Д. О., Миронова М. Ю.</b><br><i>Розробка основних напрямів вдосконалення системи управління персоналом<br/>на ТОВ “Відродження” .....</i>                                    | 314 |
| <b>Тімко Н. І.</b><br><i>Облікова ставка як інструмент реалізації грошово-кредитної політики .....</i>                                                                                | 317 |
| <b>Тьорло В. О., Бевзан Ю. С.</b><br><i>Проблеми розвитку елеваторного господарства України<br/>в період становлення ринкових відносин .....</i>                                      | 321 |
| <b>Тьорло В. О., Мірошніченко В. В.</b><br><i>Проблеми розвитку транскордонного співробітництва західних регіонів України ...</i>                                                     | 323 |
| <b>Філіна Г. І.</b><br><i>Управління ефективністю компанії на основі її фінансової архітектури .....</i>                                                                              | 326 |
| <b>Філіппов М. І., Мотов О. В.</b><br><i>Удосконалення управління торговельною діяльністю підприємств<br/>на ринку легкових автомобілів.....</i>                                      | 329 |
| <b>Филиппов М. И., Чжан Паньсин</b><br><i>Социально-экономическая эффективность профессионального развития<br/>персонала в СК “Украинская страховая группа” .....</i>                 | 332 |
| <b>Цімошинська О. В.</b><br><i>Проблеми та шляхи удосконалення організації формування звітної інформації<br/>для складання балансу підприємства за міжнародними стандартами .....</i> | 336 |
| <b>Бондаренко Е. В.</b><br><i>Сучасний стан функціонування венчурних інвестиційних фондів в Україні .....</i>                                                                         | 340 |
| <b>Дорофєєва К. О.</b><br><i>Удосконалення управління мотивацією праці на підприємстві .....</i>                                                                                      | 343 |
| <b>Сенін М. Г.</b><br><i>Впровадження податку на виведений капітал в Україні .....</i>                                                                                                | 346 |
| <b>Сотворенний М. М.</b><br><i>Проблеми дефіциту державного бюджету та шляхи їх подолання.....</i>                                                                                    | 349 |

## **РОЗРОБКА ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТОВ “ВІДРОДЖЕННЯ”**

Сучасне комплектування підприємства кадрами і реалізація довгострокової, орієнтованої на майбутнє, кадрової політики є неможливими без обміркованого кадрового планування [1]. Чітка централізація прийняття рішення з даного питання і використання неефективної форми організації планування є неприпустимим для стабільного і ефективного функціонування ТОВ “Відродження”. Адже, воно спрямоване як на вирішення проблем підприємства, так і на задоволення інтересів і потреб працюючих, дозволяє заповнювати вакантні позиції, оцінювати можливості кар’єри різних фахівців в межах конкретної компанії і, внаслідок, цього зменшувати плинність кадрів [2]. Тому, для вдосконалення процесу планування чисельності персоналу в ТОВ “Відродження” можна порекомендувати вдатися до застосування “зустрічної”, або “кругової” форми організації планування на підприємстві. За даної форми вище керівництво формулює цілі та основні завдання для їх реалізації. Ця інформація за організаційною вертикаллю доводиться до керівників підрозділів, фахівців, безпосередніх виконавців. Усі вони залучаються до формування проекту плану, який передається “нагору” для розгляду та затвердження. В разі корегування вищим керівництвом планових показників, проект плану знов передається “вниз” для ознайомлення. Таким чином, узгодження відбувається до моменту затвердження плану вищим керівництвом.

Для ТОВ “Відродження” застосування “зустрічної” форми буде найбільш доцільним, тому що така організація планування залучає творчий потенціал персоналу, посилює його значимість в діяльності підприємства, сприяє раціональному використанню ресурсів, підвищенню ефективності роботи підприємства. Дана форма планування дає змогу залучити лінійних керівників з їх досвідом і знаннями до процесу планування, крім того керівник окремого відділу краще володіє інформацією стосовно забезпечення відділу людськими ресурсами, що дозволяє більш точно визначити потребу в кількісному й якісному вимірі. Тим самим процес організації планування на підприємстві стане більш ефективним і буде забезпечувати єдиний напрямок зусиль всіх членів підприємства до досягнення його загальних цілей.

Підвищення ефективності роботи ТОВ “Відродження” в значній мірі визначається організованістю системи управління, яка залежить від чіткої структури підприємства і діяльності всіх її елементів у напрямку обраної мети. Система управління кожним підприємством може бути неповторною за своєю побудовою, оскільки в кожного підприємства специфічні мета і завдання, своєрідна передісторія розвитку,

свої особливості, по-різному формується колектив і т. п. Тим більше своєрідною є робота з формуванню структури управління.

Однією з найголовніших проблем, з якою стикається менеджер по персоналу в ТОВ “Відродження” — це нестача професійних кадрів як на самому підприємстві, так і на ринку праці. Тому дуже важливо використовувати найбільш ефективні підходи щодо професійного підбору кадрів, по-перше, для того щоб знайти і відібрати серед багатьох претендентів саме кваліфіковані і професійні кадри, і, по-друге, прикласти максимум зусиль і професійних навичок для того, щоб зацікавити таких потенційних співробітників. Тому основною конкурентною перевагою ТОВ “Відродження” в найближчі роки повинна стати здатність залучати й утримувати кращих людей.

Перш за все, необхідно подумати про імідж компанії на ринку праці [3]. ТОВ “Відродження” молоде підприємство, яке повільними але дуже впевненими кроками розвивається з чітко сформульованими цілями і має певні переваги перед іншими підприємствами. Але на ринку праці ТОВ “Відродження” досі залишається невідомою організацією. Імідж роботодавця в умовах ринку набуває важливого значення як для підприємства, так і для кандидата. Так, підприємство за допомогою позитивного іміджу має можливість залучати найбільш “коштовних” працівників, економити ресурси на пошук найбільш придатних для роботи кандидатів. Для потенційних працівників імідж підприємства, в свою чергу, полегшує процес прийняття рішення щодо працевлаштування, а також підвищує рівень проінформованості і довіри до нього.

Таким чином, для ТОВ “Відродження” можна запропонувати низку заходів, а саме:

- потрібно стати відкритим ринкові — слід розповідати про пропоновані можливості, відкриті вакансії;
- витрати на рекламу по найманню повинні бути на досить високому рівні, і це не менш важливо. Як варіант — розміщувати в пресі інтерв'ю зі співробітниками, працівниками, розповіді про “історії успіху” з акцентом на можливості реалізувати свій потенціал саме в цьому підприємстві [4];
- необхідно розширити можливості залучення кандидатів на вакантні посади через налагодження професійних відносин з навчальними закладами міста та створення гарного іміджу компанії на ринку праці через активну участь у заході “Ярмарка професій”;
- на сайті ТОВ “Відродження” треба створити розділи, присвячені корпоративній ідеології, системам компенсацій — всю цю інформацію зробити легко доступною для зовнішнього ринку;
- підприємству необхідно розробити розділ, присвячений молодим фахівцям, в якому будуть приваблювати не тільки спеціалістів зі стажем, але й молоде покоління, розповідати про гарний досвід такої співпраці тощо.

## Джерела

---

1. Чорна М. В. Підбір персоналу на підприємстві: системний та процесний підходи [Електронний ресурс] / М. В. Чорна, М. М. Білоножко // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. — 2013. — Вип. 1 (2). — С. 69–76.
2. Башук Т. О. Підбір персоналу та ухвалення рішень у креативному управлінні організацією [Електронний ресурс] / Т. О. Башук, Я. І. Смірнова // Маркетинг і менеджмент інновацій. — 2012. — № 1. — С. 148–155.

3. Гатило В. П. Підвищення інвестиційної привабливості за рахунок позитивного іміджу підприємства на ринку праці [Електронний ресурс] / В. П. Гатило, Г. В. Назарова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. — 2011. — № 4. — С. 5–15.
4. Омельченко Ю. Ю. Оцінювання ефективності інструментів та власне професійного добору персоналу [Електронний ресурс] / Ю. Ю. Омельченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2014. — № 2. — С. 418–424.