

place will allow the organization not only to survive in difficult situations, but also in conditions of instability to increase the efficiency of operations.

### References

1. Libai, B., Bolton, R., Bügel M. S., Ruyter, K. O., Götz, O., Risselada, H. & Stephen, A. T. (2010). "Customer-to-Customer Interactions: Broadening the Scope of Word of Mouth Research," *Journal of Service Research*, 13(3), p. 267–282.
2. O'Day, J. A. and Smith, M. S. (2016). Quality and equity in American education: Systemic problems, systemic solutions. Chapter 9 of Kirsch, H. Braun (eds.) *The Dynamics of Opportunity in America*, Educational Testing Service, p. 315, [http://cdn.carnegiefoundation.org/wp-content/uploads/2016/02/ODay-Smith\\_Systemic\\_reform.pdf](http://cdn.carnegiefoundation.org/wp-content/uploads/2016/02/ODay-Smith_Systemic_reform.pdf).
3. <https://www.advanc-ed.org/source/continuous-improvement-and-accountability>.
4. <https://www.mindtools.com/pages/article/improving-business-processes.htm>.

*Коваленко С. М., студентка групи ЗД-317  
Науковий керівник: к. е. н., доц. Білявський В. М.  
Національний авіаційний університет, м. Київ*

## ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розвиток глобалізаційних процесів супроводжується становленням нових умов ринкового господарювання і передбачає формування єдиного світового ринкового простору. На фоні цих процесів відбуваються серйозні зміни в різних сферах діяльності, розвиваються нові економічні зв'язки і виробничі відносини.

Складні умови ринкових перетворень, які переживає Україна, актуалізують роль людського фактору у виробничому процесі, що вимагає нового підходу до управління персоналом на підприємствах.

В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, перед підприємствами постає потреба діяти по-новому, рахуючись із законами і вимогами ринку, опановуючи новим типом економічної поведінки, пристосовуючи всі сторони виробничої роботи до мінливої ситуації. У зв'язку з цим збільшується внесок будь-якого працівника укінцеві результати роботи підприємства. Одне з основних завдань підприємства(різних форм власності)є пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактору.

Теоретичні аспекти управління розвитком персоналу досліджували такі вчені, як Ансофф І., Боумен К., Виханський О. С., Наумов О. І., Пономаренко В. С., Беляєва С., Виноградський М., Журавльов М. та ін.

Метою роботи є дослідження формування системи управління персоналом на підприємстві.

Управління персоналом підприємства є системний та планомірний організаційний вплив за допомогою взаємоузгоджених організаційно-економічних та соціальних заходів на процес формування, розподілу й перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для вияву трудових характеристик працівника, з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства та всебічного розвитку працівника. Чудово підібраний трудовий колектив є одним з ключових завдань підприємця. Це має бути команда однодумців і партнерів, здатних усвідомлювати, сприймати і реалізовувати плани топ-менеджменту підприємства [1]. Кожна система управління будується за певною моделлю. Застосування конкретної моделі залежить від того, яку організаційну структуру має дана система. Також від вибору структури залежать подальші трудові відносини між працівниками та формується ієрархія та створюються підрозділи.

Система управління персоналом організації вважається деталлю єдиної системи управління організацією і в наш час від її ефективної побудови та ефективності роботи залежить досягнення основних цілей функціонування організації на економічному просторі. Система управління персоналом організації – це система, в якій реалізуються функції управління персоналом. Вона включає підсистеми сукупного лінійного управління і ряд функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій.

Вчені-економісти та управлінці-практики майже одноставно сходяться на думці, що важливою передумовою виживання найбільш ефективних організацій у конкурентному середовищі є формування прогресивного управління персоналом, який акумулює досягнення сучасних управлінських підходів, провідним лейтмотивом яких є визнання людей, людського капіталу організацій в якості найважливішого ресурсу [2].

Основна ціль управління персоналом полягає у формуванні висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним економічним мисленням та розвитком почуття професійної гідності; забезпеченні соціальної ефективності колективу.

Управління персоналом здійснюється за допомогою різних методів, технологій і прийомів. Всі вони мають власні завдання і функції, можуть діяти автономно, незалежно один від одного, але при цьому бути спрямовані на досягнення єдиної мети. В цілому кожна система розвивається безперервно, адаптуючись під явища, характерні тому чи іншому етапу суспільного розвитку.

Основними механізмами системи управління персоналом є [3]: планування персоналу, методи добору персоналу, навчання, оцінки ефективності роботи працівників, мотивації до творчої праці. Реалізація наведених механізмів повинна здійснюватися системно.

Приватне акціонерне товариство «Юрія» створено на базі Черкаського державного молокозаводу, який був збудований у грудні 1964 р. У 2010 р. підприємство було перейменоване на ПрАТ «Юрія». Місія ПрАТ – розвиток українського бізнесу і ділової культури через удосконалення власного науково-технологічного та кадрового потенціалу.

ПрАТ «Юрія» сьогодні – це сучасне підприємство, виробничі потужності якого дозволяють випускати понад 150 найменувань високоякісних молочних продуктів, таких як: масло, сир, молоко, кефір, ряжанка, йогурт, сметана, вершки, солодкі сирки, майонез, морозиво, тощо, використовуючи при цьому, як широко відомі рецептури, так і оригінальні, створені технологічною службою підприємства.

Система управління персоналом має забезпечувати оптимальний баланс процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу кадрів та його розвитку відповідно до потреб самої організації. Для ефективності кадрової політики необхідно застосовувати стратегічне управління персоналом [4], дотримуватись його етапів, а також для кожної окремої стратегії організації використовувати певні кадрові заходи.

Необхідність та важливість планування й організації підбору і розстановки кадрів забезпечить високу віддачу роботи персоналу, призведе до збільшення ефективності діяльності.

Одною з важливих частин у взаємозлагодженій роботі з персоналом на ПрАТ «Юрія» є раціональний добір кадрів та доречне їх розташування. У товаристві прийнято використовувати певні принципи роботи з кадрами, а саме [5]:

- поєднання перевірених, досвідчених працівників з молодими кадрами;
- систематичне поповнення керівних кадрів за рахунок енергійних працівників, що зростають;
- створення умов для зростання і просування кадрів, дотримання об'єктивних, науково-обґрунтованих критеріїв їх оцінки;

Товариство потребує постійного розвитку та адаптації у зовнішньому середовищі. Кожна грань із системи функціонування має працювати взаємо злагоджено та на достатньому рівні з іншими у цьому комплексі.

Для того, щоб удосконалити організаційну структуру управління ПрАТ «Юрія» потрібно, насамперед, встановити оптимальну чисельність та структуру управлінського

апарату підприємства з врахуванням актуальних ринкових вимог.

Підприємство у нинішній час перебуває у досить непоганому фінансовому становищі, свідченням чого є прибуткова діяльність ПрАТ «Юрія». Аналіз показників діяльності підприємства характеризує ефективність використання підприємством наявних ресурсів, збільшення продуктивності праці, середньорічної заробітної плати.

Рентабельність власного капіталу підприємства у 2018 р. підвищується до 9% у порівнянні з 2017 р. Проте, у 2019 р. – знижується до 8 %.

Керівництво ПрАТ «Юрія» приділяє дуже мало увагу стимулюванню праці персоналу, що негативно відображається на діяльності товариства в цілому.

Дослідивши діяльність ПрАТ «Юрія», вироблені такі рекомендації:

- орієнтуватися на досягнення запланованого кінцевого результату діяльності підприємства;

- постійно коригувати цілі і програми у залежності від стану ринку, змін зовнішнього середовища;

- здійснювати управління на основі гнучкості рішень;

- проводити глибокий економічний аналіз кожного управлінського рішення.

Таким чином, будь-які форми і методи роботи з персоналом, які застосовуються на ПрАТ «Юрія» повинні бути спрямовані на досягнення основної мети діяльності підприємства. Інакше кажучи, менеджмент персоналу буде досконалим та ефективним лише тоді, коли працівники максимально використовуватимуть свій внутрішній потенціал для досягнення завдань, що виникають у процесі діяльності товариства.

#### **Список використаних джерел та літератури**

1. Biliavskiy V. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / V. Biliavskiy, J. Biliavska // Canadian Journal of Science and Education : journal. Toronto, 2014. № 2 (6). P. 684–695.

2. Білявський В. М. Людський капітал як інструмент оцінювання конкурентоспроможності організації // Вісник Харків. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. 2017. № 92. С. 79–87.

3. Білявський В. М. Особливості навчання працівників в управлінні кар'єрою на торговельному підприємстві // Вісник Полтав. ун-ту екон. і торг. 2011. № 5 (50). С. 188–195.

4. Гайдай Ю. В. Методичні рекомендації визначення стадії життєвого циклу організаційної культури підприємств торгівлі // Бізнес-інформ. 2013. №1 (420). С. 164–167.

5. П'ятницька Г. Т. Управління розвитком організаційної культури торговельного підприємства / Г.Т. П'ятницька, Ю. В. Гайдай, А. М. Предеїн // Вісник КНТЕУ. 2013. № 3 (89). С. 17–29.

*Коваль Д. Д., студентка групи МО-320  
Науковий керівник: к. е. н., доц. Білявський В. М.  
Національний авіаційний університет, м. Київ*

#### **ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕЛЕМЕНТУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ**

В наш час в умовах ринкової економіки позитивний імідж стає необхідною умовою досягнення організацією стійкості і позитивного ділового успіху.

По-перше, він дає ефект значимості підприємством певної сили, тобто приводить до зниження чутливості до перемін в сфері політики та економіки, які безпосередньо впливають на будь-яке підприємство.

По-друге, захищає підприємство від конкурентів і закріплює її позиції. Сформований позитивний імідж підприємства забезпечує вільний доступ організації до різноманітних