

Зрозуміло, що для впровадження електронних систем усі робочі місця працівників, що працюють з документами, повинні бути забезпечені програмним та апаратним забезпеченням. Таке обладнання повинно бути придатним для роботи електронної системи, що впроваджується. У той же час між усіма робочими місцями повинні бути відповідні засоби зв'язку.

Друга причина – відсутність фахівців у цій галузі. Для побудови систем документообігу персонал повинен мати відповідні інформаційні технології, знання та навички. Важливо пам'ятати, що простого придбання системи недостатньо для впровадження системи електронного документообігу, важливо добре знати функції управління документами компанії. Відсутність знань та нездатність грамотно та раціонально розробляти документи, відсутність інформації про систему, що впроваджується, та недосвідченість у впровадженні таких систем створюють труднощі для впровадження електронного документообігу.

Отже, введення електронного документообігу на підприємствах підвищує продуктивність роботи. А саме, зменшується швидкість обробки та створення документів, полегшується їх пошук, скорочує формальні операції на підприємствах. Основними проблемами впровадження електронного документообігу в вітчизняних підприємствах є нестача у фінансуванні відповідних систем та технічного обладнання. Серед інших проблем можна виділити непрозорість діяльності працівників та присутність консерватизму та нерозвиненість нормативно-правової бази з питань надання електронним документам юридичної сили.

#### *Джерела та література*

1. Загоруйко О. Проблеми впровадження систем електронного документообігу на підприємствах. URL : [http://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/4473/1/6-A5conference\\_31-31.1.2018.pdf](http://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/4473/1/6-A5conference_31-31.1.2018.pdf)
2. Колеснікова Я. В. Огляд програмних продуктів для автоматизації кадрового діловодства. *Вісник Луганського національного університету ім. Т. Шевченка*. 2010. № 17. С. 230–237.
3. СОТА: Звітність і документообіг. URL: <https://sotabuh.com.ua>
4. FlyDoc. URL: <https://flydoc.com.ua>
5. FossDoc. URL: <https://fosdoc.com>
6. FREDO. URL: <https://fredo.com.ua>
7. М. Е. Doc – своєчасна звітність та простий обмін документами. URL: <https://medoc.ua>

**Микитюк Є.** – студент

Науковий керівник: к. е. н., доц.  
Т. Данилюк  
Волинський національний  
університет імені Лесі Українки  
м. Луцьк, Україна

### **Структура підприємства: сутність та дизайн її формування**

Структура потрібна для всіх систем, вона забезпечує стійкий стан системи і є показником організованості цієї системи. Правильно обрана організаційна структура підприємства має відповідати потребам ринку, корпоративній культурі та стратегії, технологіям і кваліфікації працівників. Для створення структури підприємства враховуються зовнішні та внутрішні чинники. Організаційна структура має бути пов'язаною з досягненням її стратегічної мети і є конструкцією організації, на основі якої здійснюється управління фірмою [4].

В сьогоденні проблемою організацій є формування результативної структури управління, яка швидко реагує на зміни у ринковому середовищі. Необхідність у структурних перетвореннях відбудеться на підприємстві при істотних змінах ринкової ситуації, зміні цілей і стратегій, при реалізації організацією певних етапів розвитку, коли існуюча структура стримує подальше зростання [1].

Більшість структур підприємств не є оптимальними: їм характерна низька гнучкість, неефективне управління. Це пояснюється відсутністю достатнього управлінського досвіду у керівників, браком знань про сучасні методи і підходи до управління ними.

Термін «організаційний дизайн» з'явився в економічній літературі нещодавно. Виникнув з потребою комплексного підходу до аналізу і побудови організацій, з розглядом організацій як відкритих систем, на всі аспекти діяльності чутливих до зовнішніх умов ведення бізнесу [4].

Організаційна структура є логічним взаємовідношенням рівнів ієрархії і функціональних сфер, взаємопов'язаних елементів, які знаходяться у стійких відносинах і забезпечують функціонування підприємства як єдиного цілого. Дизайн – це розмита, нечітка будова, заснована на вільному русі інформації, що не враховує функціонального розподілу, проте, також забезпечує роботу підприємства як єдиної системи [1].

Сьогодні у трактуванні поняття «організаційний дизайн» різними науковцями застосовується кілька підходів.

Перший підхід базується на уподібненні організаційного дизайну з організаційним проектуванням.

Другий підхід ґрунтується на розумінні організаційного дизайну, як встановлення розподілу праці між організаційними одиницями, тобто ототожнення його з процесом департаментизації, елементами якого є: процес, функції, споживачі, географічні сегменти.

Третій підхід базується на ототожненні організаційного дизайну з процесом формування формальної структури підприємства.

Тобто, дизайн організації показує складність і творче підґрунтя процесу оптимізації внутрішньої будови підприємства, у якому поєднуються наука і мистецтво.

Є різні підходи до формування організаційної структури.

Проста структура характеризується переважанням стратегічного центру та використовує як основний механізм координації безпосередній контроль. Це нескладна, невеликих розмірів організація з низьким ступенем формалізації ухвалюваних рішень і централізацією влади, за якої майже кожен виконавець подає інформацію в центр для ухвалення рішень [4].

Машинна бюрократія, як головний елемент структури має технологічну компоненту та використовує стандартизацію процесу праці як основний механізм координації діяльності. Характерні централізація влади, формалізація поведінки, горизонтальна і вертикальна диференціація праці. Організації з такою структурою втілює точні цілі, що мають, як правило, функціональний характер, можна віднести усі підприємства з масовим випуском продукції і торгівлі, готельного господарства, громадського харчування, банки і пошта [4].

Професійна бюрократія, організації такого типу використовують складні технології, що вдосконалюються. Стандартизація завдань поєднується з детальним розподілом праці та передбачає активну участь висококваліфікованого персоналу. Прикладом професійної бюрократії є ті організації, які застосовують стандартні набори програм (методів, процедур), тобто всі установи системи освіти, медичного обслуговування (окрім науково-дослідних центрів), юридичні консультації [4].

Соціальне призначення дизайну полягає в тому, щоб створювати предмети промислового виробництва, тобто були гідними посередниками між виробником та споживачем [3]. Дизайн призначений здійснювати масову культурно-естетичну комунікацію, щоб передати через предмети побуту, засоби виробництва, речі повсякденного використання певний тип естетичного смаку. Дизайн пов'язує в одне ціле матеріальну та духовну культуру суспільства, забезпечуючи цілісність цивілізації. Сучасний маркетинг як один з напрямів сьогодення ринкової діяльності дуже широко використовує закони дизайну для створення цілісного предметного середовища. Дизайн вимагає врахування будь-якої новачії у зміні предметного світу [2].

Отже, естетична діяльність у сукупності всіх видів та форм пронизує різні сфери людської діяльності, естетизує її, наближає до створення ідеалів краси, підносить саму суб'єктивність особистості.

### *Джерела та література*

1. Кукоба В. П. Організаційне проектування підприємства: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2010. 420 с.

2. Пушкар Р. М. Менеджмент : теорія і практика: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Тернопіль: Карт-бланш, 2010. 498 с.
3. Соболев С. М. Менеджмент: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни. Київ: КНЕУ, 2010. 225 с.
4. Федорова Н. Н. Организационная структура управления предприятием: учеб. пособие. Москва: ТК Велби, 2012. 256 с.

**Михалевський М.** – студент

Науковий керівник: к. е. н., доц.  
С. Бортник  
Волинський національний  
університет імені Лесі Українки  
м. Луцьк, Україна

### **Засади ефективності управління персоналом підприємства**

Забезпечення продуктивної діяльності підприємства, стабільності результатів його роботи, досягнення цілей, що відповідають інтересам власників підприємства зокрема і суспільства загалом, неможливе без ефективного управління ресурсами підприємства, важливе місце серед яких належить трудовим ресурсам або персоналу підприємства.

Персонал на сьогодні вважається тим цінним ресурсом, який впливає на усі аспекти життєдіяльності підприємства і дає змогу виходити на якісно новий рівень розвитку. Саме тому, одним із актуальних питань являється процес забезпечення високої ефективності управління персоналом, який є необхідним при запобіганні та нейтралізації загроз виробничо-комерційній діяльності підприємств. Тобто важливою постає проблема визначення процесу управління персоналом як самостійного об'єкту управління та розробки відповідних методів підвищення його ефективності.

Проведений аналіз показав, що сформоване на цей час поняття «управління персоналом» є синтезованим, інтегруючим у собі важливі характеристики категорій «персонал», «інтелектуальний та трудовий потенціал», «розвиток персоналу», «ефективність управління персоналом» [3, 24]. Ці поняття достатньо глибоко розглядаються у сучасній літературі, що, на наш погляд, дозволяє використовувати їх теоретичну основу при дослідженні змістовних характеристик поняття «управління персоналом».

Основною метою процесу управління персоналом є формування, розвиток та реалізація кадрового потенціалу підприємства з найбільшою ефективністю [1, 113; 2, 130]. Це означає, що досягнення цілей функціонування підприємства можливе за умови покращення роботи кожного працівника з метою, щоб він найбільш оптимальним шляхом використовував свій власний трудовий та інтелектуальний потенціал.

У даному випадку простежується чітка взаємозалежність між цілями кожного працівника, цілями процесу управління персоналом та цілями функціонування підприємства. Таким чином, можемо констатувати той факт, що управління персоналом завжди є процесом, тобто динамічним явищем, яке кількісно і якісно змінюється у часі.

Узагальнивши підходи різних науковців до визначення поняття «управління персоналом», ми сформулювали узагальнююче поняття, яке, на нашу думку, являє собою цілеспрямований процес впливу на персонал підприємства через систему організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на формування та ефективне використання інтелектуального потенціалу підприємства для забезпечення результативності діяльності підприємства та його захищеності від ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом.

З огляду на різноманітність цілей процесу управління персоналом можна виділити наступні основні принципи побудови сучасної ефективної системи управління персоналом, серед