2. Пушкар Р. М. Менеджмент : теорія і практика: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Тернопіль: Карт-бланш, 2010. 498 с.
3. Соболь 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

© *Михалевський М., 2020*

яких: ефективність відбору і розміщення працівників; справедливість оплати і мотивації праці; професійний ріст працівників відповідно до результатів праці, кваліфікації, здібностей, особистих інтересів.

Ефективність управління персоналом та найбільш повна реалізація поставлених цілей у великій мірі залежать від того, які засоби використовуються у процесі управління персоналом.

Вважаємо, що управління персоналом підприємства слід розглядати як міру гармонізації у часі та просторі власних інтересів підприємства з інтересами складових оточуючого середовища – держави, ринку, конкурентів. Звідси, під загрозою здійснення ефективного процесу управління персоналом підприємства слід розуміти існуючі або потенційні суперечності, що ускладнюють або унеможливлюють реалізацію пріоритетних інтересів за рахунок використання кадрового ресурсу. Варто погодитись з О. П. Дяків, який вважає, що основним етапом процесу управління персоналом підприємства є оцінка негативних впливів на даний процес і можливих наслідків від цих чинників [4, 54].

Таким чином, для того, щоб процес управління персоналом на підприємстві був ефективним, необхідно систематично виявляти та досліджувати можливі загрози та ризики, які безпосередньо чи опосередковано стосуються результативності виконання працівником його функціональних обов'язків, а отже, можуть певним чином позначитися на якості управління персоналом.

Саме тому для досягнення результативності діяльності підприємства, підтримання його іміджу та фінансової стабільності керівництву слід важливу увагу приділяти вибору кадрової політики, підвищенню продуктивності праці, підвищенню якості мотиваційної системи, розвитку інтелектуального потенціалу працівників, поліпшенню соціально-психологічного клімату у колективі, що у сукупності зможе свідчити про ефективність процесу управління персоналом на підприємстві.

Тому, вважаємо, що 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.

Джерела та література

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учб. л-ри, 2011. 418 с.
2. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
3. Мурашко М. Менеджмент персоналу: навч.-практ. посіб. Київ: Знання, 2006. 311 с.
4. Панченко В. А. Місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2018. Вип. 21. С. 53−60.

Мілька А. − к. е. н., доц.;
Бурлакова І. − студентка 6-го курсу,
освітня програма «Публічні закупівлі»
ВНЗУ «Полтавський університет економіки і торгівлі»
м. Полтава, Україна

Укладання договору про закупівлю та його особливості

Згідно Закону України «Про публічні закупівлі», договір про закупівлю – це договір, що укладається між замовником і учасником за результатами проведення процедури закупівлі та передбачає надання послуг, виконання робіт або набуття права власності на товари.

© *Мілька А., Бурлакова І., 2020*