

адміністративних послуг, який почав свою роботу у вересні 2017 року. Такий центр обслуговує громадян із міста Харкова та Харківської області, а також інших регіонів України. У цьому найсучаснішому центрі можна отримати швидко в комфортних і сучасних умовах послуги адміністративного та пенсійного обслуговування, соціального захисту, державного архітектурнобудівельного контролю, реєстрації, земельного кадастру та інші. Це уперше в Україні, коли в єдиному просторі надаються саме такі послуги.

Однак, не зважаючи на новації у роботі центрів із надання адміністративних послуг в Україні, з метою створення сприятливих умов, скорочення та спрощення процедур отримання послуг потребує постійного оновлення та удосконалення нормативно-правове та організаційне забезпечення функціонування зазначених центрів. Із метою підвищення ефективності роботи таких центрів, вдосконалення формату надання послуг має бути додатково досліджено і впроваджено закордонний досвід здійснення державної політики у сфері надання адміністративних послуг, що потребує подальших наукових пошуків.

#### **Використані джерела**

1. Надання адміністративних послуг: кращі практики / упоряд. : Купрій В. Київ – Херсон: МО “Нова генерація”, 2013. 33 с.
2. Про адміністративні послуги : Закон України від 09.08.2013 р. № 32. ВВР України. 2013. № 32. Ст. 409

**Анастасія МЕЛЬНИЧУК**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ  
Науковий керівник – д.е.н, доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Руслан АВГУСТИН

### **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ**

В умовах глобалізації і формування інформаційного суспільства, істотно змінюється структура і завдання телекомунікаційних підприємств, ускладнилася управлінська діяльність, зростає персональна відповідальність керівників і лінійних менеджерів. Ці зміни обумовлюють підвищення вимог до рівня професійної компетентності керівників і фахівців, нормативне закріплення цих вимог в посадових інструкціях. Виникає необхідність впорядкування і планування процесів вдосконалення і розвитку кадрового потенціалу підприємства. Отже, менеджмент персоналу організації повинний функціонувати як система, що забезпечує стратегічний підхід до управління розвитком кадрового потенціалу працівників відповідно до перспективних цілей

підприємства. Саме ця обставина, як доводить світовий досвід, є головною умовою життєздатності й постійного розвитку підприємств у сучасних умовах трансформаційної економіки держави. У наш час є достатня наявність і доступність перекладної й вітчизняної спеціальної літератури, присвяченої сучасним технологіям управління розвитком кадрового ресурсу організації, що свідчить про безсумнівний інтерес учених і практиків до даної проблеми.

Потреба здійснення переходу від практики «управління кадрами» до функції менеджменту персоналу вимагає докладного вивчення теоретичних джерел і формування на їх основі нової концепції управління персоналом у сучасних умовах. Менеджмент персоналу як наука отримує важливу інформацію з різних теоретичних сфер. У контексті сучасної філософії менеджменту персонал організації є особливим її ресурсом – людським капіталом. З огляду на це, управління процесом його розвитку є важливим складником загальної системи управління персоналом.

У практичній діяльності організацій останнім часом дедалі ширше запроваджується стратегічне планування. При цьому під час розроблення стратегічних планів розвитку організації визначаються найважливіші пріоритети кадрової політики, завдання та напрями їх досягнення. Отже, основні пріоритети кадрової політики організації на певний тривалий період є важливим компонентом стратегічного плану розвитку. У стратегічному плані визначаються такі складники кадрової політики, як визначення якісного складу персоналу, критеріїв підбору співробітників, структури і штатного розкладу організації, напрямів підвищення кваліфікації окремих категорій співробітників. Для більш чіткої організації системи управління персоналом в організації розробляють концепцію управління персоналом, що деталізує напрями кадрової політики, які прийняті в стратегічному плані розвитку. Мета концепції управління персоналом – створення системи, що ґрунтується здебільшого не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства в досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, одержанні найвищих економічних результатів діяльності.

Особливість технологічного підходу до вдосконалення управління організацією полягає в комплексному плануванні й реалізації заходів щодо вдосконалення організації в цілому, а не окремих її частин: організаційної структури, методів управління та індивідуальних навиків керівників. Якщо ж ігнорувати хоч одну сторону, наприклад організаційну структуру, то витрати на розвиток управління не дадуть очікуваного результату, навіть більше, «застарілі» організаційні рамки – норми, правила, організаційна культура, зв'язки – не забезпечать можливості самореалізації персоналу і можуть призвести до конфліктної ситуації [1, с. 98].

Розроблення технології роботи з персоналом дає змогу, по-перше, спростити традиційні функції, пов'язані з розв'язанням поточних, повсякденних завдань, завдяки формуванню їх у термінах приватних кадрових технологій (відбору, оцінки, агестації, ведення особистих справ і т. д.), вимагає менших затрат сил і засобів, а головне – мінімізує можливі помилки та випадкові збої. По-друге, нові напрями діяльності кадрових служб (прогнозування потреби в кадрах, переорієнтація на розвиток персоналу і т. д.) завдяки технологічному опрацюванню значно простіше впровадити в загальний план роботи (у вигляді послідовності певних дій із заздалегідь установленим результатом і у взаємозв'язку з іншими напрямками діяльності) [2, с. 24].

Отже, розроблення і реалізація системи конкретних процедур і заходів – кадрових технологій – найбільш актуальний і ефективний засіб забезпечення реалізації нової кадрової політики.

Під час розроблення технології роботи кадрових служб потрібно, по-перше, ураховувати процес управління персоналом у розрізі основних функцій і, по-друге, деталізувати дії (операції, процедури) в межах кожної з них. Чинники, що визначають важливість і значення перерахованих процедур, залежатимуть від конкретних умов організації і особливостей завдань, які розв'язують під час управління. Проте в тому або тому вигляді й обсязі виконання названих процедур супроводжує майже всі управлінські процеси в організаціях.

Внутрішню основу, а отже і сутність управління персоналом, становлять управлінські відносини. Керівники будь-якої організації постійно змушені розв'язувати одну й ту саму проблему: як сформуванати відповідну систему управління, щоб забезпечити співробітництво працівників й успішно розв'язувати можливі конфлікти в організаційному середовищі [3, с. 8].

Отже, головна мета системи управління персоналом – забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, а також досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу для загального розвитку організації.

Управління персоналом у системі менеджменту організації, володіння основами кадрової роботи, її основними принципами й методами украй важливо для керівників організацій. Навчання керівників основним аспектам кадрової політики, залучення в програми їх підготовки й підвищення кваліфікації з питань організації управління персоналом сприяють формуванню в них науково обґрунтованої роботи з людьми, підвищенню престижу кадрових служб, і в остаточному підсумку, – підвищенню ефективності використання людського фактору в організації.

У сучасних умовах докорінно змінилася роль людини в організації. Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу, а й головним стратегічним ресурсом організації. Які б не були прекрасні ідеї,

новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого персоналу високоєфективної роботи домогтися неможливо. У зв'язку із цим управління персоналом зазнало радикальних змін. З'явився новий погляд на персонал як на один із ключових ресурсів економіки, як на «людський капітал». Людей сьогодні розглядають уже не як кадри, а як людські ресурси, їхня цінність постійно зростає. Вкладення в людські ресурси стає довгостроковим фактором конкурентоспроможності й розвитку організації. Отже, управління персоналом розуміють як систему взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов щодо ефективного функціонування, розвитку й використання потенціалу людської сили на рівні організації. Обов'язковою умовою при цьому повинне бути органічне поєднання управління персоналом із концепцією розвитку організації.

#### **Використані джерела**

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами : пер. с англ. М. : ИНФРА-М, 2002. 328 с.
2. Маслов С. В. Управління персоналом підприємства. К. 2010. 324 с.
3. Храмов В. О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. К. : МАУП, 2001. 112 с.

#### **Елеонора МИСЬКІВ**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Менеджмент» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Ірина ДЕМКІВ

### **СУТНІСТЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Процес кардинальних змін в Україні супроводжується радикального переоцінкою цінностей і прагненням сформувати нові дієві парадигми розвитку, в яких з'єдналися б напрацювання із попереднього досвіду з новими знаннями, що набуті у процесі аналізу сучасних процесів і явищ.

Цілеспрямоване перетворення всіх сторін життя суспільства з урахуванням його довготривалих потреб – одна з найважливіших ознак інноваційного типу розвитку. Глибока соціально-економічна криза, в якій перебуває наразі Україна, пояснюється вичерпанням мобілізаційного типу розвитку та необхідністю переходу до інноваційного типу розвитку.

Тому сьогодні в Україні актуальним є заохочення інноваційної діяльності в усіх суспільно-економічних сферах суспільства. Необхідно формувати фахівців нового типу – інноваторів. Активізація інноваційної складової є найважливішою умовою підвищення ефективності діяльності, зростання конкурентоспроможності національної економіки.