

Список використаних джерел:

1. Апостолюк О.З. Державна інформаційна політика як стратегічна ціль України. *Інфраструктура ринку*. 2019. Вип. 33. С. 48-54. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2019_33_9
2. Матвієко О.В. Основи інформаційного менеджменту. Навчальний посібник. К. 2014., 128 с.
3. Мельник В.В. Формування концепції інформаційного менеджменту: сутність, задачі, основні напрями розвитку. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2012. Вип. 49. С. 122-134. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpvgvzdia_2012_49_14

Галина БАБ'ЯК

к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

**ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ
ПЕРСОНАЛУ**

У сучасних ринкових відносинах роль персоналу та потреба в кадрах відіграє важливе значення, адже є безпосередньою залежністю конкурентоспроможної економіки та рівня життя населення від якості потенціалу працівників підприємств. Формування якісного складу кадрового потенціалу є однією з важливих чинників ефективної роботи та конкурентоспроможності організації.

Відкрита кадрова політика є притаманною для багатьох компаній, в тому числі ТОВ НВА «Перлина Поділля», характеризується прозорою організацією для потенційних співробітників на усіх рівнях виробництва. На підприємстві є можливість влаштуватися на роботу на будь-який рівень, чи на низову ланку, чи на рівень вищого керівництва. Підприємство готове взяти на роботу будь-якого спеціаліста, якщо він має необхідну кваліфікацію, не враховуючи досвід роботи в даній організації.

ТОВ варто зосередити свої можливості у таких напрямках роботи щодо найму персоналу: при доборі спеціалістів на підприємстві варто використати метод відповідності по формальних показниках; необхідно впроваджувати систему адаптації в роботі та трудовому колективі для новоприбулих працівників; розробка кваліфікаційних вимог повинна бути попередньо продумана, ефективно та правильно складена; на практиці все частіше звертають увагу на створення кадрового резерву.

Для визначення шляхів ефективності забезпечення організації формування

персоналу для ТОВ проведена оцінка персоналу на відповідність їх кваліфікації щодо займаної посади.

Позитивним моментом у даному складі колективу є те, що кожен четвертий працівник з вищою освітою. Основна частка працівників – особи молодого і середнього віку. Це найбільш продуктивніша частина колективу, яка має значний потенціал, високий рівень фізичного здоров'я, творчу енергію. Негативним моментом є те, що значна частина працівників (18,2%) пенсійного та передпенсійного віку.

Пропонуємо звернути увагу на такі напрями підвищення ефективності забезпечення організації формування персоналу на ТОВ: організувати атестацію усіх без винятку працівників для перевірки відповідності теоретичних і практичних знань займаній посаді чи робочому місці; звільнити некваліфікованих і малокваліфікованих працівників та на їх місця прийняти висококласних працівників із наявних на підприємстві, використовуючи конкурсну основу, або ж запропонувати працівникам перекваліфікацію; запровадити конкурсну-контрактну систему найму всіх працівників та встановити дотримання умов трудового контракту; організувати для працівників підприємства систему перепідготовки і підвищення кваліфікації; вільні робочі місця, які з'являються після виходу працівників на пенсію, заповнити при нагоді співробітниками власного підприємства; підвищити зацікавленість та покращити умови щодо можливості здобути вищу і середню спеціальну освіту без відриву від виробництва; стабільно надавати інформацію колективу про вакансії і про наявність перспективи в організації, надавати можливість рекомендувати на вакантні місця працівникам своїх друзів, родичів, знайомих.

При пошуку і доборі кадрів ТОВ є досить важливим додержання таких закономірностей, які не тільки дадуть змогу обрати необхідних кандидатів на заміщення вільних вакансій, але сприятимуть легшому входженню їх на підприємство й інтенсивний вихід до рівня робочих стандартів.

Пошук і добір кадрів повинні вивчатися не як звичайний вибір конкретної людини, яку обирають для виконання певної роботи, а необхідно пов'язувати їх з усім комплексом програм, реалізованих у напрямку управління персоналом, які забезпечують досягнення цілей організації та досягнення нею успіху в реалізації стратегії, розробленої керівництвом.

Варто звертати увагу не лише на рівень професійної компетентності претендентів, а й на те, що новоприйняті працівники повинні відповідати корпоративній культурі. Організація набагато більше витратить, ніж отримає, коли найме на роботу технічно освіченого працівника. Проте якщо він не вмітиме встановити хороші взаємовідносини з колегами на роботі, це може

негативно вплинути на встановлені порядки, правила та норми.

Одним з основних завдань на підприємстві повинно бути поліпшення якісного складу персоналу. Тому варто звернути увагу на такі аспекти у роботі ТОВ: аналізувати професійний, освітній та віковий склад персоналу, вивчати соціально-демографічні дані і на їх основі створювати заходи щодо покращення якісного складу персоналу, складати відповідні розділи планів соціального розвитку працівників та колективу в цілому; організовувати та забезпечувати підприємство працівниками усіх категорій, необхідних професій, спеціальностей та кваліфікації стосовно плану з праці; вивчати ділові, особистісні характеристики персоналу для кращого переміщення їх на вакантні посади; складати облік і заявки про потреби підприємства у молодих фахівцях і кваліфікованих спеціалістах, котрі закінчили навчальні заклади різних рівнів акредитації; сприяти у навчанні без відриву від виробництва співробітників підприємства та виконувати роботу щодо обліку результатів їх навчання та здійснювати контроль; вести розрахунок стимулювань та заохочень, а також виплат винагороди робітникам і службовцям; організовувати процес атестації, здійснювати інші види оцінки в діяльності персоналу підприємства, в основному матеріально відповідальних осіб; проводити контроль над використанням робітників відповідно до займаної посади, професії, спеціальності та кваліфікації.

Розпочинаючи впроваджувати ефективну систему формування персоналу на даному підприємстві, варто звернути увагу на аналіз ринку праці, адже він має досить велике значення. Варто обрати таке джерело набору персоналу, яке б відповідало можливостям в середині ТОВ.

Для стимулювання ефективного виконання роботи є хороший спосіб – просування по службі. Використання переведення на іншу посаду є доцільним тоді, коли за мету поставлено розширити досвід працівника і у випадках, якщо керівництво вважає, що працівники працюватимуть ефективніше на новій посаді. Причому переведення варто використовувати і в тих випадках, якщо робота працівника незадовільна, проте в зв'язку з наявним у нього досвідом роботи чи минулі заслуги керівництво не хоче припинити з ним умови трудового договору та звільнення вважає нераціональним.

Вважаємо, що при удосконаленні системи управління персоналом на ТОВ необхідно враховувати поєднання економічних та соціальних перспектив. З економічної точки зору доцільно: по-перше, забезпечувати зростання ефективності на основі постійного технічного й організаційного вдосконалення підприємства (що вже частково реалізовується на аналізованому підприємстві); по-друге, удосконалити систему винагороди для персоналу. У соціальному плані зміни в системі управління персоналом повинні спрямовуватись на максимальне

використання і розвиток здібностей працівників підприємства, а також на створення сприятливого психологічного клімату.

Практично ж успішно реалізувати запропоновані заходи можна при умові поєднання цілей, стратегії управління підприємством, стратегії управління кадрами й організаційної культури. Успішно проведене вдосконалення системи формування персоналу дасть змогу зміцнити загальний стан підприємства, сприятиме покращенню його репутації серед клієнтів.

Список використаних джерел:

1. Баб'як, Г. Шляхи вдосконалення технологій відбору персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: Науковий журнал*. Вип. 22. Тернопіль: Економічна думка, 2017. С. 98-102.
2. Баб'як Г. До питання про можливості застосування зарубіжного досвіду організації формування персоналу в Україні. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2016. Вип. 21. С. 92-96.
3. Iliash I. Modern methodical approaches to design the HR-management system of enterprises. *The Genesis of Genius*. Geneva, Switzerland, December 2015. No. 5. Vol. 1. P. 21-23.

Олександр БРЕЧКО

к.е.н., доцент, докторант кафедри
обліку і оподаткування ЗУНУ

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Інституційні сектори національної економіки, які функціонують на основі інформаційних та комунікативних технологіях, мережевих платформ є цифровою економікою¹. Її місце в світовому відтворювальному процесі розширюється завдяки Четвертій промисловій революції, яка формує нову техніко-економічну парадигму людства за рахунок використання кіберфізичних систем, Інтернету речей, Інтернету послуг, смарт технологій, нових бізнес-моделей, які сприятимуть створення нових взаємозв'язків глобальному ланцюзі створення доданої вартості. Основні підсистемами цифрової економіки включають[1, с.13]:

– сектор інформаційно-комунікаційних технологій, інфраструктура

¹ Термін "цифрова економіка" "Digital Economy" (електронна економіка) з'явився в 1995р. одночасно у канадського професора менеджменту Д.Топскотта з Університету Торонто (його праця оприлюднена в 1997р.) та американського інформатика Н.Негропонта і швидко набув поширення, витіснивши на периферію економічної науки поняття: "New Economy", "Web Economy", "Internet Economy", "Network Economy" і надавши цьому терміну більш конкретний зміст.[2, 3].