

Володимир Захарченко вважає, що нова модель економіки України повинна передбачати перехід: від економіки індустріального типу – до постіндустріального; від наздоганяючого розвитку – до випереджаючого; від ринкової економіки – до змішаної; від державно-монополістичного капіталізму – до народного; від монетаристської і ліберальної економіки – до неоінституційної; від фінансового капіталу – до фінансово-промислового [3].

На мій погляд, це інтегрований досвід на базі кращих економічних теорій. Це тривалий процес, в якому приймуть участь сьогоденні студенти економічних спеціальностей, тому треба переломити тенденцію до ігнорування економічної теорії, яка є фундаментом прикладних економічних наук.

Список літератури

1. Гриценко А. Цифровий розвиток: структура, капіталізація та соціалізація. *Економічна теорія*. 2018. № 4. С. 10.
2. Єщенко П. Інформаційна економіка – шанс побудови нової моделі розвитку суспільства чи ілюзія шансу? *Економіка України*. 2019. № 2. С. 6.
3. Захарченко В. Модель українського економічного дива: типологічні риси. *Економічна теорія*. 2018. № 1. С. 55.

УДК 005.95.96

Бойківська Г. М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту персоналу та адміністрування

Пеля Р. І., студент

Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Досвід роботи з персоналом на багатьох підприємствах показує, що забезпечення високого рівня якості працівників та формування позитивного клімату в колективах є важливими чинниками ефективності виробництва і конкурентоспроможності продукції. Активізація інноваційної діяльності на підприємстві є заслугою в першу чергу його працівників. З'являються нові робочі місця, що потребує для підприємства висококваліфікованих кадрів, які здатні працювати в умовах нових технологій. Сьогодні виникла потреба у формуванні нової дієвої системи роботи з кадрами, потрібна нова кадрова політика і впроваджувати її повинні професіонали.

Система управління персоналом є гарантією успіху підприємства. Адже, якісна робоча сила – це лише основа ефективної роботи суб'єкта господарювання. А для того щоб досягти бажаної результативності необхідно вміти правильно організувати працівників, сприяти позитивному клімату в колективі, забезпечити відповідними умовами праці тощо. Лише тоді підприємство зможе стати потужним суб'єктом, здатним вистояти жорсткі умови конкуренції та досягти стабільного стратегічного розвитку.

Аналіз процесів управління персоналом на підприємстві дозволив виділити дві основні системи управління, а саме традиційну систему управління

персоналом та сучасну систему управління персоналом. Відтак, традиційна система управління персоналом на підприємстві включає такі ключові аспекти:

- 1) спрямована на вирішення оперативних завдань;
- 2) передбачає стабільний прогресивний розвиток підприємства;
- 3) основним ресурсом виступає організаційна структура, у якій присутні вертикальні зв'язки та право жорсткого контролю;
- 4) розподіл завдань здійснюється за спеціальністю;
- 5) присутній авторитарний стиль управління;
- 6) наявна конкуренція у колективі;
- 7) колектив не зацікавлений в успішності та результатах діяльності підприємства;
- 8) звужена специфіка діяльності підприємства;
- 9) низький рівень схильності до ризику персоналу підприємства [1; 2].

Водночас сучасна система управління персоналом підприємства має наступні особливості, а саме:

- 1) орієнтована на стратегію функціонування підприємства;
- 2) дозволяє пристосуватись до змін зовнішнього середовища;
- 3) основним ресурсом виступає персонал підприємства;
- 4) завдання оптимально групуються;
- 5) наявна гнучка горизонтальна структура, у якій підрозділи ефективно між собою взаємодіють;
- 6) колектив зацікавлений в успішності та результатах діяльності підприємства, на що вказує співпраця його учасників;
- 7) зацікавленість колективу також сконцентрована на суспільні інтереси;
- 8) схильність до ризику персоналу підприємства передбачає впровадження інновацій [1; 2].

Підприємства, функціонуючи у сучасних умовах господарювання, кожного дня вимушені долати низку проблем пов'язаних із управлінням персоналу. Зокрема, організація відбору та найму працівників, їх звільнення, навчання та перепідготовка, підвищення кваліфікації, забезпечення ефективності праці працівників тощо. Вирішення цих та багато інших проблем, насамперед, залежить від організації та роботи системи управління персоналом, від обраної кадрової політики, від рівня організації діяльності кадрових служб, які мають безпосередній вплив на систему управління персоналом [3].

Для того, щоб створити на підприємстві дієву систему менеджменту, яка реформується, потрібно розробити власну фірмову філософію управління персоналом, враховувати досвід провідних світових компаній, а крім того накопичувати власний досвід роботи в межах національного менталітету. Навчання та підвищення кваліфікації працівників має важливе значення в системі управління персоналом на підприємстві, оскільки висока якість кваліфікованих кадрів є запорукою його конкурентоздатності. Чим краще виконуватиме працівник свою роботу, тим ефективніше працюватиме підприємство загалом.

Сучасний підхід до раціонального використання кадрів на підприємстві передбачає детальне вивчення здібностей та вмінь кожного працівника, моральне та матеріальне стимулювання його роботи шляхом оцінки вкладу

кожного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства. Варто погодитись з думкою, що підприємство маючи в своєму розпорядженні потужну та сучасну матеріально-технічну базу виробництва, новітню техніку і технологію, виробничий процес не зможе досягти запланованого результату у разі нераціонального використання кваліфікаційних і інших здібностей робітників [3].

Таким чином, система управління персоналом має надзвичайно важливе значення у процесі діяльності підприємства загалом, оскільки вона визначає напрями роботи з персоналом, забезпечує ефективну роботу. Тому, керівництво кожного підприємства має приділяти цьому значну увагу, зважаючи на власний досвід, досвід конкурентів та зарубіжних компаній.

Список літератури

1. Денисенко М., Будякова О., Волощук Ю. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2019. № 2 (54). С. 137–144. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-137-144>.
2. Герасимова В. О., Сидоренко В. О. Вдосконалення системи управління персоналом як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Modern Economics*. 2019. № 14. С. 60–65. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V14\(2019\)-09](https://doi.org/10.31521/modecon.V14(2019)-09).
3. Шевченко О. С., Євтушенко Г. І. Інноваційні методи управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Молодий вчений*. 2019. № 10 (74). С. 753–757. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-10-74-156>.
4. Бучинська Т. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. № 10 (1). С. 74–77.

УДК 657.1.012.1

**Бондаренко Л. Ф., викладач-методист, викладач вищої категорії
Кременчуцький льотний коледж Харківського національного університету
внутрішніх справ, м. Кременчук, Україна**

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТРАНСПОРТНО-ЗАГОТІВЕЛЬНИХ ВИТРАТ

Кожне підприємство здійснюючи свою діяльність стикається з необхідністю транспортування запасів до місць їх зберігання чи продажу. Витрати, що виникають при цьому називають транспортно-заготівельними (ТЗВ). Загальний перелік таких витрат наведено в п. 9 П(С)БО 9 «Запаси», згідно з яким це затрати на заготівлю запасів, оплати тарифів (фрахту) за вантажно-розвантажувальні роботи та транспортування запасів усіма видами транспорту до місця їх використання, включаючи витрати зі страхування ризиків транспортування запасів) [1].