

Список використаних джерел:

1. Бурик, М. М., & Джегур, Г. В. (2024). Стратегія розвитку територіальної громади: позитивні приклади формування і реалізації. Публічне урядування. №2 (39), 2024. С.6-16.
2. Вплив публічних закупівель на ринок праці: емпіричний аналіз. Економіка та суспільство, № 5, 2023, с. 123-135.
3. Аналіз Стратегії реформи публічних закупівель - Dozorro. URL: <https://dozorro.org/blog/zakupivli-majbutnogo-yaki-voni-rozglyadayemo-strategiyu-uryadu>

Олена САВЕЛЮК

здобувачка освітньо-професійної
програми «Управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник: к.г.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Галина БАБ'ЯК

ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕЛЕМЕНТ ЙОГО УПРАВЛІННЯ

Функціонування персоналу на підприємстві відбувається у процесі його використання, руху, розвитку, які безпосередньо впливають на створення кінцевого продукту. Саме тому ефективність діяльності, що прямо залежить від рівня використання персоналу, його потенціалу.

Найповніше процес формування персоналу можна трактувати як сукупність управлінських дій і рішень, покликаних на планування потреби в певній чисельності персоналу, що має необхідні компетенції в узгодженні із інтересами підприємства, можливостями ринку робочої сили та рівнем розвитку регіонального людського потенціалу.

Удосконалення формування і використання персоналу підприємства має свої особливості, адже й сама система управління

відзначається особливими рисами, поєднанням і укрупненням функцій, дій та відповідальності. Підсистеми системи управління часто звужені, їх важко виокремити і розчленувати на окремі управлінські дії.

Таким чином, основними недоліками у роботі з персоналом на підприємстві є: низька соціальна захищеність персоналу; висока ймовірність помилок, адже через всі обов'язки зосереджені в одних руках, що не має профільної освіти в управлінні кадрами; низька об'єктивність при підборі персоналу внаслідок неможливості застосування спеціальних методик. Особисті симпатії керівництва позбавляють можливості об'єктивно оцінити як кандидатів на посаду, так і провести чергову оцінку персоналу.

Щодо процесу формування персоналу, то процеси підбору, відбору, розстановки та адаптації працівників відбуваються в основному адекватно законам ведення бізнесу. Тому проведення типової співбесіди та інтерв'ю при наймі на роботу цілком прийнятна практика.

При удосконаленні системи управління персоналом на підприємстві необхідно враховувати поєднання економічних та соціальних перспектив. З економічної точки зору доцільно: по-перше, забезпечувати зростання ефективності на основі постійного технічного й організаційного вдосконалення; по-друге, удосконалити систему винагороди для персоналу.

Серед напрямів удосконалення системи управління персоналом на підприємстві можна запропонувати такі: підтримка в оптимальному стані системи зворотного зв'язку та довірливих виробничих стосунків в колективі; створення гнучкої системи відпусток для всіх працівників, а не лише для керівника; забезпечення соціального захисту персоналу; застосування нових управлінських методів; перерозподіл функцій і завдань у системі управління; механізація та автоматизація системи управління персоналом.

Реалізація цих напрямків актуальна та важлива для діяльності кожної організації, підприємства. При цьому зміст управління персоналом доцільно визначати як результат системного, планомірно організованого впливу безпосередньо керівника-роботодавця спільно з керівниками підрозділів підприємства на його колектив. Важливим елементом кадрової роботи є формування команди, а не просто персоналу; реалізація функцій управління персоналом, покликаних на забезпечення комплексної ефективності підприємства та всебічного розвитку його працівників.

Так, можливим напрямком є оновлення організаційної культури підприємства, формування єдиної команди. У цьому аспекті провідна роль відводиться керівнику підприємства. Саме він повинен відповідати за зміни, формувати цілі, встановлювати зв'язки між цілями фірми та можливостями й інтересами працівників, їх залежність один від одного та від прибутку. Уникнення преференцій у питаннях оцінки результатів праці повинно стати ключовим при реалізації системи винагород, для того, щоб вона дійсно мала мотиваційний ефект.

Завдяки обмеженості ресурсів немає змоги використовувати усе різноманіття управлінських інструментів задля покращення використання персоналу підприємства.

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 та використання персоналу дасть змогу зміцнити загальний стан підприємства, сприятиме покращенню його репутації серед клієнтів.

Список використаних джерел:

1. 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. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/0%93.pdf>

2. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб. / Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. /за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль. 2022. 280 с.

3. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: «Крок», 2022. 258 с.

Богдан САГАЙДАК

аспірант кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»,

Петро КЕЛИМНИК

аспірант кафедри міжнародного туризму і
готельного бізнесу ЗУНУ
за спеціальністю «Економіка»

ПРОГРАМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розвиток аграрного сектору регіону в умовах конфлікту вимагає особливого підходу та програмування, яке враховує складності й обмеження, що впливають із воєнного стану. Зрозуміло, що складнощі, з якими стикаються сьогодні регіони України, не можуть бути вирішені лише за рахунок зовнішньої підтримки. На відміну від зовнішніх ресурсів, регіональні можливості завжди мають свої обмеження та потребують ретельного аналізу.