

послуги споживачам надавалися в основному безкоштовно. Проте останніми роками у зв'язку з необхідністю підвищення рівня соціально-культурного обслуговування громадян почалося розширення сфери платних послуг, бюджетні установи перейшли на нові умови господарювання, що значно розширило склад джерел їхніх фінансових ресурсів

Висновки. Отже, формування і використання фінансових ресурсів бюджетних установ здійснюється за рахунок бюджетних коштів. Установи та організації, які утримуються за рахунок коштів бюджетів, для забезпечення своєї діяльності та виконання покладених на них функцій складають та затверджують кошторис доходів і видатків відповідно з бюджетними призначеннями. Основним результатом діяльності таких установ є послуга.

Список використаних джерел

1. Бюджетний кодекс України: №2456-VI від 25.09.2019 р. ВВР, 2019, №4, ст. 32. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>
2. Податковий кодекс України: №2755-VI від 01.07.2019 р. ВВР, 2019, №22, ст. 85. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
3. Про державний бюджет: Закон України №2629-VIII від 23.03.2019 р. ВВР №50, ст. 500. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2629-19>
4. Про підприємство: Закон України №698-XII від 05.04.2015 р. ВВР. 2015. №21, ст. 133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12>
5. Лелюшкіна О.Д. Особливості управління державними фінансами. *Наука і навчальний процес. Матеріали XVI Звітної науково-практичної конференції.* Вінниця, 2016 р. Ч. 1. С. 197-201.

*Монинець М.І., здобувач 5-го курсу,
спеціальність «Менеджмент»,
Вінницький інститут Університету «Україна»;
Палянига М.М., здобувач 5-го курсу,
спеціальність «Менеджмент»,
Вінницький інститут Університету «Україна»*

ОРГАНІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

ORGANIZATION OF DEVELOPMENT OF PERSONNEL AT THE PRODUCTION ENTERPRISE

Анотація. У статті розкрито сутність розвитку персоналу та її роль в забезпеченні конкурентоспроможності працівників та організації. Охарактеризовано особливості планування витрат на розвиток персоналу і наведено методологічні підходи до визначення ефективності розвитку персоналу. Проаналізовано витрати на

утримання і розвиток персоналу виробничих підприємств, а також запропоновано можливі шляхи підвищення кваліфікації персоналу на виробничих підприємствах.

Ключові слова: персонал, розвиток персоналу, людський капітал, стратегічне управління.

Abstract. The article describes the essence of personnel development and its role in ensuring the competitiveness of employees and organization. Characterized by the peculiarities of planning of expenses for personnel development and methodological approaches to determination of efficiency of personnel development are given. The costs of maintenance and development of personnel of production enterprises are analyzed, as well as ways of improving the qualification of personnel at manufacturing enterprises are offered.

Keywords: personnel, personnel development, human capital, strategic management.

Постановка проблеми. Стратегічні можливості та забезпечення сталого розвитку підприємства в умовах жорстокої конкуренції у значній мірі обумовлено тим, наскільки повно в системі внутріфірмового менеджменту вирішені завдання управління персоналом, формування стратегії управлінської компетенції, відбору працівників, що здатні на високому професійному рівні провести стратегічні зміни. Як підкреслюють іноземні вчені-економісти, підприємство, яке агресивно діє в своєму середовищі, вводить інноваційні технології, що орієнтоване на якість, адаптивне за внутрішньою побудовою своїх управлінських систем, все в більшій мірі залежить від людського капіталу.

Тому не тільки характер використовуваних стратегій, тип організаційної структури, процедури планування та контролю, а й стиль керівництва, кваліфікація працівників, їх поведінка, реакція на зміни не тільки повинні постійно аналізуватися, а й удосконалюватися. В цьому і полягає суть поставленої проблеми. Процеси глобалізації економіки змушують роботодавців вводити системи якості, які відповідають вимогам міжнародних стандартів, оскільки від якісних характеристик персоналу залежить успіх організації на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В умовах зростаючої конкуренції основною цінністю і ключовим фактором успіху будь-якого підприємства є персонал, унікальність якого полягає в тому, що він має властивість збільшувати свою цінність з часом за умов правильно обраної кадрової політики. Вивченню питання організації управління та розвитку персоналу, а також зростанню його конкурентоспроможності присвячені роботи В.В. Боковець [1], М.А. Коваленко [2], О.В. Омельченко [3; 4], І.І. Поліщук [5], В.Г. Воронкової [6], В.О. Храмова [7], Л.О. Чорної [8], В.В. Шведа [9-13], С.Л. Яблочнікова [14] та інших.

Формулювання цілей статті. Метою статті є розробка теоретико-методичних положень і практичних рекомендацій щодо вдосконалення методів і технологій розвитку персоналу на виробничих підприємствах галузі легкої промисловості Вінницької області та оцінка їх ефективності.

Вклад основного матеріалу дослідження. Професійний розвиток особистості – це підготовка та адаптація людини до роботи за конкретною професією чи спеціальністю. Це поняття вужче порівняно з поняттям «гармонійний розвиток особистості». Професійний розвиток особистості відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, включає в себе оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, вміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей.

Професійний розвиток особистості в межах організації виражається поняттям «професійний розвиток персоналу». Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання протягом їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва або якості послуг, що надаються, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових, більш складних, завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей і можливостей.

При виборі форм і методів навчання доцільно не зупинятися на чомусь одному, оскільки всі вони мають свої переваги і недоліки. Найефективніші сучасні навчальні програми передбачають поєднання різних методів подачі матеріалу. Вибір форм і методів навчання та розвитку персоналу залежить від специфіки компанії, її потреб, оснащення робочих місць технічними засобами і багатьох інших чинників. Головне, щоб програма навчання була збалансована і містила теоретичний, практичний і контрольний розділи. Сучасним тенденціям в сфері управління персоналом відповідає перехід від разових заходів до створення системи навчання та розвитку персоналу.

Інвестиції в персонал відіграють важливу роль в розробці виробничих і соціальних показників, самої стратегії розвитку організації. Питома вага витрат підприємств на персонал у собівартості продукції і послуг має виражену тенденцію до зростання.

До інвестицій в людський капітал, як правило, відносять витрати на підтримку здоров'я, на отримання освіти, витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві, міграцією, народженням і вихованням дітей, пошуком економічно значимої інформації про ціни і заробітках.

Економічна ефективність професійного навчання розраховується як відношення отриманого економічного ефекту до витрат. У той же час соціальна ефективність у вузькому значенні характеризує відношення соціального результату до витрат. Складність розрахунку економічної та соціальної ефективності професійного навчання персоналу полягає в кількісному вираженні деяких їх показників.

Більшість вчених вважає, що визначення рівня розвитку персоналу доцільно проводити за допомогою розрахунку комплексного інтегрального показника рівня розвитку персоналу організації (ІРО), що становить певну синтетичну величину поточного стану професійно-кваліфікаційного рівня працівників, необхідного для

виконання нових виробничих функцій, розвитку компетенцій, формування і планування кадрового резерву, кар'єрного просування і вдосконалення організаційної культури персоналу, що дасть змогу реалізувати стратегічні цілі діяльності підприємства.

На наш погляд, запропонована вченими формула розрахунку комплексного інтегрального показника рівня розвитку персоналу та зазначеного переліку компетенцій, якими повинен володіти виробничий персонал, повинна стати в нагоді для керівництва в процесі стратегічного управління персоналом та організації в цілому.

Об'єктом дослідження проблеми розвитку персоналу був обраний ряд виробничих підприємств легкої промисловості Вінницької області.

Проаналізувавши основні техніко-економічні показники роботи досліджуваних підприємств, можна зробити висновок, що стійку тенденцію до зростання має величина середньорічної вартості основних фондів і показників середньомісячної зарплати, а середньооблікова чисельність працівників в останні роки дещо зменшилися. Отримані на деяких підприємствах збитки за аналізований період, можна пояснити великим розміром непогашеної кредиторської заборгованості в іноземній валюті, що призвело до таких збитків у зв'язку із коливанням курсу долара США по відношенню до національної валюти.

Аналіз складу і структури доходів досліджуваних підприємств показав, що за останні роки доходи підприємств в середньому збільшувалися.

Проведений аналіз чисельності працівників на досліджуваних підприємствах дозволив зробити висновки, що чисельність працівників підприємств з кожним роком зменшується; найбільшу частку серед працівників займають жінки; середній вік працівника підприємств становить 40 років; найбільшу частку серед працівників займають фахівці, найменшу частку займають службовці; за рівнем освіти на підприємствах переважають працівники з повною вищою освітою.

Проведений аналіз витрат на управління персоналом підприємств легкої промисловості Вінницької області показав, що їх величина з кожним роком зростає, адже структура витрат по різному впливає на загальну зацікавленість працівників в діяльності підприємств, зв'язок їх доходів з результатами праці, захищеність працівників від негативних впливів ринкової економіки і багатьох інших аспектів економічної діяльності підприємства та взаємовідносини працівників і роботодавців.

Основним напрямком в організації роботи з персоналом є навчання і різноманітні можливості його розвитку, що допомагає персоналу підвищувати ефективність своєї роботи і сприяє кар'єрному і професійному зростанню. Досліджувані підприємства в процесі навчання персоналу використовують різні методи навчання: нові напружені завдання, проекти, нові посади; обмін досвідом, стажування; самостійна робота; коучинг і наставництво; інструменти оцінки працівника; тренінги; електронні курси; методика «вчитися у інших і вчити інших»; книги, журнали, статті; інші інструменти розвитку.

Проведений аналіз показав, що в більшості підприємств не розроблена

методика об'єктивної оцінки ефективності навчання, яка будувалася б на аналізі якісних змін і поліпшень в роботі навченого персоналу; переважає кількісний підхід до вивчення структури навчання працівників, замість кількісного аналізу структури, тобто:

- не ведеться облік кадрів за статтю, віком;
- відсутні дані за рівнем їх освіти і посади;
- відсутній аналіз професійно-кваліфікаційної динаміки кадрів.

Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного навчання персоналу нами пропонується здійснювати через систему заходів, які діляться на нормативно-правові, фінансово-економічні, навчально-методичні, інформаційні.

Як інструмент необхідно розробити систему сертифікації персоналу. Система дозволяє провести комплексну оцінку вартості персоналу на ринку праці, визначити рівень його конкурентоспроможності та відповідності сучасним вимогам, разом з визначенням рівня навичок, поведінки і ставлення співробітників, які роблять істотний вплив на фінансові показники і ступінь реалізації стратегічних планів розвитку підприємства.

Висновки. Таким чином, для оцінки розвитку персоналу нами запропоновано удосконалити методику оцінки ефективності інвестування коштів в розвиток персоналу підприємств, а саме покращення системи розвитку персоналу. Використання в комплексі запропонованих нами заходів підвищить ефективність розвитку персоналу на виробничих підприємствах галузі легкої промисловості Вінницької області.

Список використаних джерел

1. Боковець В.В., Швед В.В. Стратегічне управління: навч. посіб. Вінниця: ВФЕУ, 2012. 151 с.
2. Коваленко М.А., Грузнов І.І., Сухомлин Л.Є. Менеджмент трудової активності працівників підприємства. Херсон: Олди-плюс, 2006. 288 с.
3. Омельченко О.В., Лосенко Є.М. Використання альтернативних методів оцінки кредитоспроможності підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2017. №4. С. 72-76.
4. Омельченко О.В. Теоретичні передумови стратегічного аналізу протистояння підприємств-конкурентів. *Наукові праці МАУП*. 2014. №1. С. 200-204.
5. Поліщук І.І., Швед В.В. Управління персоналом: навчальний посібник. Вінниця: ВФЕУ, 2014. 280 с.
6. Управління людськими ресурсами: навч. посіб. Під. ред. В.Г. Воронкової. К.: Професіонал, 2006. 576 с.
7. Храмов В.О., Бовтрук А.П. Основи управління персоналом. К., 2001.
8. Чорна Л.О., Швед В.В. Управління конкурентоздатністю сучасного підприємства. *Регіональна бізнес-економіка та управління*. Вінницький фінансово-економічний університет. 2013. №4. С. 3-8.
9. Швед В.В. Державна підтримка сучасного підприємництва. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка*.

Серія: економічні науки. 2010. С. 214-224.

10. Швед В.В. Кайдзен менеджмент – японський шлях сучасних підприємств. *Науковий вісник Одеського державного економічного університету.* *Серія: економічні науки.* 2011. №10 (135). С. 13-19.

11. Швед В.В. К вопросу о сути и значимости социальной ответственности в современном обществе. *Экономика. Образование. Право. Научные исследования состояния и развития современного общества.* 2016. С. 167-172.

12. Швед В.В., Колібабчук Ю.В. Мотиваційні механізми управління персоналом. *Подільський науковий вісник.* 2017. №1. С. 114-117.

13. Швед В.В. Стимулювання праці в Україні. Аналіз існуючої ситуації. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2006. №5. С. 63-67.

14. Яблочников С.Л., Швед В.В. Конкурентоспроможність підприємства та особливості її визначення в сучасних умовах. *Вісник Дніпропетровського університету.* 2013. Випуск 7/1. С. 92-97.

Омельченко О.В., старший викладач
кафедри економіки та менеджменту,
Вінницький інститут Університету «Україна»;
Васалатій О.В., здобувач 5-го курсу,
спеціальність «Менеджмент»,
Вінницький інститут Університету «Україна»;
Панасевич А.С., здобувач 5-го курсу,
спеціальність «Менеджмент»,
Вінницький інститут Університету «Україна»

РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ФАКТОРУ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

THE ROLE OF SELF-MANAGEMENT AS A FACTOR OF EFFECTIVE MANAGEMENT OF ACTIVITY AT ENTERPRISE

Анотація. У статті розглянуто основні принципи організації роботи менеджерів. Приділено особливу увагу процесу самоменеджменту, як послідовному виконанню основних функцій. Детально розглянуто особливості виконання функцій менеджменту при вдосконаленні системі самоорганізації менеджера.

Ключові слова: самоменеджмент, таймменеджмент, управління, час, контроль.

Abstract. The basic principles of organization of work of managers are considered in the article. Special attention is paid to the process of self-management, as a consistent performance of basic functions. Features of performance of functions of management at perfection of system of self-organization of the manager are considered in detail.