

Висновки. Досліджений алгоритм типізації корпоративної культури дає можливість ідентифікувати цілі, функції (єднання, гармонізації колективних та індивідуальних інтересів, регламентуючу, керівну, оціночно-нормативну, пізнавальну, комунікативну, корпоративної пам'яті та адаптаційну), інструменти (первинної та вторинної дії), умови та результати впливу на соціально-трудові відносини організації.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. [Текст]: Підручник.// Балабанова Л.В., Сардак О.В. – К.: Центр учбової літератури, 2011.
2. Бочарова Н.О., Синяєва Л.В., Передерій В.А. The updating of mechanism of economic promotion as a personel management key factor in the concept of incentive paument for labour performing// Збірник наукових праць Таврійського державного агротехноло-гічного ніверситету (економічні науки) / за ред. Л. В. Синяєвої. – Мелітополь: “ Люкс”, 2015. - № 1, с. 145-150
3. Бочарова Н.О. [Сучасні новації в системі мотиваційного менеджменту персоналу в контексті управління та адміністрування підприємств](http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/13500/1/%d0%9c%d0%b0%d0%ba%d0%b5%d1%82%20%e2%84%962%20%2840%29-6-11.pdf)// Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / за ред. Л. В. Синяєвої. Мелітополь: “ Люкс”, 2019. № 2 (40). С. 10-16// Режим доступу: 127-131 <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/13500/1/%d0%9c%d0%b0%d0%ba%d0%b5%d1%82%20%e2%84%962%20%2840%29-6-11.pdf>
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. [Текст]: / Веснин В.Р. – М.: Юристь, 2011.
5. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська С.М., Шканова О.М. Управління персоналом: [Текст]: Навч. посіб.// Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська С.М., Шканова О.М. – К.: Центр навчальної літератури, 2006.

Людмила СИНЯЄВА,

д.е.н, професор

Таврійський державний агротехнологічний університет

імені Дмитра Моторного

м. Мелітополь, Україна

Артем МАРТИНЮК,

студент 4 курсу,

спеціальності менеджмент

ОСНОВНІ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В умовах глобалізаційних процесів, стрімких технологічних і соціальних змін в економіці, розвитку діджиталізації суспільства суттєво змінюється структура бізнес-середовища, а також місія підприємництва в цілому. У зв'язку з ускладненням всіх видів діяльності зростають вимоги до професійних компетенцій працівників, а отже, виникає необхідність удосконалення концепцій

управління персоналом суб'єктів підприємницької діяльності. Сьогодення вимагає від роботодавців нових підходів до управління персоналом підприємств, що стрімко розвиваються. Отже, необхідно дослідження концепцій управління персоналом та розроблення напрямів їх удосконалення на підприємствах.

З метою вирішення проблем формування концепцій управління персоналом підприємства значний науковий інтерес викликають наукові праці вчених: М.Г. Ведернікова, О.А. Гавриш, О.В. Григор'євої, Я.В. Дерунця, М.В. Кармінської-Білобрової та багатьох інших.

На думку Криворучко О.М., концепція управління персоналом підприємства – це система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в умовах функціонування підприємств.

Костунець Т.А. вважає, що у теорії й практиці можна виділити чотири концепції, що розвивалися в межах трьох основних підходів до управління – економічного, органічного і гуманістичного. При цьому всі підходи тією чи іншою мірою залишаються актуальними [2].

Дерунець Я.В. зазначає, що методологія управління персоналом має безліч концепцій, методик і підходів, які відображають способи впливу керуючої системи на об'єкт управління [4].

Сучасна концепція управління персоналом на підприємстві базується на нових підходах до управління. Окремо можна відзначити гуманістичний підхід, як найбільш зручний для всіх сторін робочого процесу [2]. Перехід до гуманістичного підходу в управлінні дасть змогу вирішити проблему зростання інтелектуального капіталу підприємств в Україні.

Сучасні підходи до управління персоналом (економічний, органічний, гуманістичний), які є актуальними для різних типів організацій та підприємств, наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Теоретичні підходи до управління персоналом підприємства

Підхід	економічний	органічний		гуманістичний
	(концепція управління персоналом)	адміністративний (концепція управління персоналом)	соціальний(концепція управління людськими ресурсами)	(концепція управління людиною)
Роль людини	Фактори виробництва	Ресурс підприємства		Головний суб'єкт підприємництва
Місце людини	Елемент процесу праці	Елемент формальної структури	Елемент соціальної організації	Член організації-сім'ї
Об'єкт управління	Трудові ресурси	Персонал	Людські ресурси	Людина
Зміст управління	Організація праці та ЗП	Часткове управління «життєвим циклом» людини	Комплексне управління людськими ресурсами	Самоуправління
Підрозділ	Відділ праці та ЗП	Кадрова служба	Служба управління людськими	Все підприємство

			ресурсами	
Головний важіль	Заробітна плата	Повноваження та відповідальність	Мотивація	Організаційна культура
Стимулювання	Оплата робочого часу	Принцип «заслуг»	-	Якість трудового життя

Джерело: [2]

Оснoву концепції управління персоналом підприємства нині становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, уміння їх формувати і направляти відповідно з завданнями, що стоять перед підприємством

Метою розроблення концепції управління персоналом є відповідність людських ресурсів підприємства його місії та концепції й стратегії розвитку

Завдання концепції управління персоналом полягають в забезпеченні підприємства персоналом потрібної кількості та якості на поточний та перспективний періоди; створенні умов для максимального задоволення потреб персоналу; створенні рівних можливостей для ефективної праці та раціональної зайнятості працівників, стабільного і рівномірного їх завантаження впродовж робочого періоду; створенні можливостей для урізноманітнення праці персоналу на робочому місці; забезпеченні відповідності всіх компонентів індивідуального трудового потенціалу працівника вимогам робочого місця чи посади;

З наведених завдань випливають основні принципи розроблення концепцій управління персоналом на сучасному підприємстві. *Основними принципами ефективного управління персоналом є:* забезпечення працівників якісними соціальними послугами (медичне та побутове обслуговування, відпочинок, харчування, підтримка здорового способу життя, культурне дозвілля тощо); дотримання необхідних технічних, організаційних та естетичних вимог до оформлення робочих місць; забезпечення сприятливого психологічного мікроклімату в трудовому колективі; справедлива винагорода і визнання працівниками корисності та результативності власної праці; демократизація діяльності персоналу, залучення до управління підприємством; ефективна мотивація праці, профілактика стресів та емоційного й професійного вигорання працівників.

Кадрова політика, що є основою концепції, включає форми і методи роботи з персоналом, – це забезпечення потреби в компетентному персоналі; управління рухом та розвитком персоналу; управління винагородою та мотивацією; ефективне оцінювання персоналу; забезпечення продуктивної праці; аудит і контролінг персоналу; застосування сучасних персонал-технологій та методів організації праці (у т.ч. тайм-менеджмент, стрес-менеджмент).

Стратегія управління персоналом – це комплекс довгострокових форм, методів і технологій управління персоналом щодо досягнення стратегічних цілей підприємства та підвищення конкурентоспроможності.

Удосконалення концепції управління персоналом дозволить одержати: конкурентоспроможний, лояльний, продуктивний, мотивований, стресостійкий персонал, стабільний кадровий склад та персонал, що прагне розвитку, крім цього, позитивний імідж роботодавців на ринку праці.

Проведене дослідження дало змогу виділити такі напрями ефективного управління персоналом, як: – дотримання норм законодавства про працю; – врахування специфіки впливу світових соціально-економічних процесів на концепції управління персоналом; – підвищення конкурентоспроможності персоналу; – забезпечення достатніх умов для професійного розвитку персоналу; – забезпечення об'єктивного комплексного оцінювання якостей, компетенцій та результатів діяльності персоналу; – зменшення ризиків діяльності підприємств при управлінні персоналом в умовах сучасного постіндустріального суспільства [4].

Список використаних джерел:

1. Дизель П. М., Мак-Кинли Р. У. Поведение человека в организации: Пер. с англ. – М.: Фонд за економ. грамотность, 1993. – 272 с.
2. Ведерніков М.Д., Чернушкіна О. О., Мантур-Чубата О. С. Сучасні технології управління персоналом: компетенційний підхід. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. No 19. Ч. 1. С. 39–43.
3. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
4. Григор'єва О.В., Неділько Н.В. Зарубіжний та вітчизняний досвід управління персоналом підприємства. Причорноморські економічні студії. 2018. No 30, Ч. 1. С. 74–77.
5. Дерунець Я.В. Еволюція основних складових управління персоналом. Ефективна економіка. 2017. No URL: <http://www.economy.nauka.com.ua> (дата звернення: 16.01.2020).
6. Нехай В.В. Чинники розвитку збуту підприємств сільськогосподарського машинобудування та сільського господарства країни. Вісник Хмельницького національного університету. Хмельницький, 2018. №4(260). С. 265 – 265.
7. Нехай В.В. Синергія складових логістичної системи та маркетингу. Вісник СНАУ. Суми, 2018. №8(77). С. 66 – 70.
8. Viktoriia Nekhai, Svetlana Nesterenko, Svetlana Suprunenko, Olena Nesterenko, Tatiana Nikitina. Ecological management in implementation of environmental goals of the region. International Conference on Sustainable Transport System and Maritime Logistics. Publisher: Batumi Navigation Teaching University, 2021. С. 74-78
9. Нехай В.В. Інновації створення маркетингових організацій. Теорія та практика: книга рефератів проблем та перспектив 21-22 травня 2020 року. Маріямполе та Каунас, Литва, С.64-65.
10. Mikhailova L.I., Nekhay V.V. Application for consolidated marketing solve the problems product sales of agricultural engineering / L.I. Mikhailova, V.V. Nekhay // The scientific heritage. № 8 (8) P.2, 2017. – Budapest (Hungary). P.21-31
11. Нехай В.В. [Збутова діяльність підприємств сільськогосподарського машинобудування на засадах консолідованого маркетингу: теорія, методологія, практика](#): Дис док. екон. наук: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Суми: СУМДУ, 2019. 543 с. URL:

<https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&cluster=13951266124923024159&btnI=1&hl=ru&authuser=1>;

12. Нехай В. В. Маркетингова політика розподілу підприємств сільськогосподарського машинобудування. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) (Index Coopernicus та ін.)*. 2018. № 2 (37). С. 122–128;

13. Нехай В. В. Обрання консолідованого маркетингу для вирішення проблем збуту сільськогосподарської техніки. *Національний менеджмент в умовах інтеграційних та глобалізаційних викликів* / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. І. Михайлової. Суми : ФОП Литовченко Є. Б., 2019. С. 193–218.

14. Нехай В. В. Дослідницька аналітика збуту підприємств сільськогосподарського машинобудування. *Економічна аналітика: сучасні реалії та прогностичні можливості* : матеріали наук.-практ. конф., 19 квітня 2019 р. Київ : КНЕУ, 2019. С. 216–218. URL: http://openarchive.nure.ua/bitstream/document/9594/1/PolozovaTV_248-251_2019.pdf

Людмила СИНЯЄВА,

д.е.н, професор

Таврійський державний агротехнологічний університет

імені Дмитра Моторного

м. Мелітополь, Україна

Ірина ВЕРХОВОД,

к.е.н., доцент

Мелітопольський державний педагогічний університет

імені Богдана Хмельницького

м. Мелітополь, Україна

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ЇХ ВИРІШЕННЯ

Система соціального захисту в країнах бувшого СРСР була спрямована на надання допомоги та послуг літнім людям, інвалідам й сім'ям з дітьми. Ця система була побудована за принципом «страхування без внесків». Після оголошення незалежності Україна почала впроваджувати систему соціального страхування, яка фінансується за рахунок обов'язкових страхових внесків. Завдяки цьому в системі соціального захисту суттєво підвищилась роль роботодавців і робітників, державні соціальні фонди були відокремлені від державного бюджету.

Найгострішими проблемами соціального захисту є низький рівень охоплення бідного населення соціальною підтримкою і низька адресність при наданні соціальної підтримки тощо. Основними проблемами фінансування соціального захисту населення в Україні є такі.

Перманентний дефіцит Пенсійного фонду, збільшення кількості пенсіонерів, велика частка пенсійних видатків у ВВП (18%). Пенсійна система України включає такі компоненти: обов'язкове державне пенсійне страхування розподільчого типу, різні додаткові пенсійні програми, які фінансуються з