

Секція 2. МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ: ТЕОРЕТИЧНИЙ ЕКСКУРС

*Аванесова Н.Е., д-р екон. наук., професор,
зав. каф. менеджменту та публічного адміністрування
avanesoava.science@gmail.com*

*Любушин Р.А.,
аспірант кафедри економіки та бізнесу
phd.nauka@gmail.com*

*Харківський національний університет будівництва та
архітектури*

Управлінню розвитком персоналу присвячені наукові роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників: Г. Беккера, В. Вебера, А. О. Грішньової, П. В. Журавльова, А. Я. Кібанова, В. М. Колосок, Т. В. Кулініч, І. Хентце, і багатьох інших. В їх роботах розкриваються питання стратегічного управління розвитком персоналу, економічні та психологічні особливості цього процесу, які необхідно враховувати задля формування ефективної та раціональної системи управління персоналом, питання оцінки рівня розвитку персоналу, методи, форми, види та мотиви розвитку персоналу. Цілями нашого дослідження є виявлення сучасних особливостей управління розвитком персоналу в аграрних підприємствах та пошук шляхів удосконалення даної управлінської функції в сучасних реаліях.

На думку, Й. Хентце розвиток персоналу – одна з функцій менеджменту, яка спрямована на те, щоб сприяти членам трудового колективу усіх ієрархічних ланок в оволодінні кваліфікацією, необхідною для виконання сучасних і майбутніх професійних вимог. Також – це сприяння розвитку особистісних здібностей працівників із врахуванням змін роду діяльності та індивідуальних і виробничих цілей. Розвиток персоналу відбувається в певній послідовності та орієнтований на досягнення поставленої мети [1, с. 243]

Основними напрямками удосконалення системи розвитку персоналу в умовах сучасної конкуренції є [4]:

- підвищення освітнього рівня персоналу, постійне оновлення знань з метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу;
- стимулювання професійного зростання працівників;
- забезпечення підвищення кваліфікації працівників;
- заохочення персоналу до створення і розвитку інновацій, здатних забезпечити конкурентні переваги для підприємства;
- формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи навчання безпосередньо на виробництві та з відривом від виробництва;
- застосування інноваційних форм та методів організації навчання;
- створення умов для кар'єрного росту працівників;
- заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками у межах підприємства, не допускаючи при цьому виникнення конфліктів;
- забезпечення стабільності кадрового складу, а також його адекватного оновлення;
- проведення вертикальної і горизонтальної ротації персоналу.

В умовах посилення конкуренції на ринку великого значення набувають такі складові конкурентоспроможності персоналу підприємства, як освіта, професійні знання та уміння, практичні навички, відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини вимогам професії [2].

Удосконалення системи управління розвитком персоналу промислових підприємств має починатися з удосконалення стратегії управління персоналом в цілому. Зрозуміло, що стратегія управління персоналом розробляється з урахуванням внутрішніх ресурсів, традицій, правил, філософії підприємства і його можливостей, що формуються в тому числі і зовнішнім діловим середовищем. Для середньостатистичних підприємств, враховуючи сучасні реалії функціонування, доцільним є формування стратегії управління персоналом способом «зверху-вниз», де домінуюча роль у розробці кадрової стратегії належить вищому керівництву, яке спочатку визначає загальну стратегію управління персоналом підприємства, а потім – стратегію для кожного конкретного підрозділу підприємства [3].

Такий підхід формування кадрової стратегії передбачає: формування кадрової стратегії підприємства на основі якісної оцінки

зовнішнього ділового середовища, визначення його тенденцій, динаміки; зв'язок кадрової стратегії із загальною діловою стратегією підприємства; визначення основних напрямків формування стратегії та планів для керівників нижчих рівнів, завданнями яких є не лише реалізації стратегії, але й її деталізація.

Література.

1. Аванесова Н. Е., Мордовцев О. С., Сергієнко Ю. І. Теоретико-методичні засади ідентифікації та взаємозв'язку впливу дестабілізуючих факторів на економічну безпеку промислового підприємства. *Бізнес Інформ*. 2020. №9. С. 20–28. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-9-20-28>
2. Бучинська Т. В. Розвиток персоналу як основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства *«Науковий вісник»*. Серія *«Економічні науки»* Вип. №7. Ч. 2. Херсон, 2014. С.144-146.
3. Леонтян М. А. Поняття «компетенція» та «компетентність» у теорії освіти [Електронний ресурс] Режим доступу : <http://archive.nbuv.gov.ua>
4. Serhiienko Y. Economic security of the enterprise as an object of management. *Modern Economics*. №24. 2020, P. 171-176. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V24\(2020\)-2](https://doi.org/10.31521/modecon.V24(2020)-2)

СТРУКТУРА ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Бреус В.В., здобувач вищої освіти,
viktoriabreus110@gmail.com
Науковий керівник: Маліков В. В,
доктор наук з держ. управління, професор,
зав. кафедри обліку і оподаткування
факультету управління та бізнесу ХНАДУ*

Фінансовий стан будь-якого підприємства безпосередньо залежить від платіжної дисципліни кожного з його контрагентів. Коли учасник економічних відносин порушує умови платіжної дисципліни, то виникають дебіторська або кредиторська заборгованості. Дебітор - юридичні та фізичні особи, які в результаті подій, що відбулися заборгували підприємству певні суми грошових коштів, їх еквівалентів або інших активів.

Дебіторською називається заборгованість підприємству за виконані ним роботи, надані послуги або реалізовану продукцію з боку інших підприємств, організацій або фізичних осіб. Вона означає тимчасове відволікання коштів з обороту підприємства та