

2. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 «Дохід»: Наказ Міністерства фінансів України від 29.11.1999 р. № 290. *Верховна Рада України (офіційний сайт)*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0860-99#Text>
3. МСБО 18 «Дохід» (редакція від 01.01.2012). *Верховна Рада України (офіційний сайт)*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_025#Text
4. Шутько Т. І. Витрати в економічній теорії наукових шкіл. *Економіка та держава*. 2015. № 9. С. 133–135. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/9_2015/33.pdf
5. Ткаченко Н. М., Гуріна Н. В. Історичний генезис понять «витрати» і «затрати»: обліково-економічний аспект. *Ефективна економіка*. 2015. № 9. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4278>
6. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. № 318. *Верховна Рада України (офіційний сайт)*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>
7. Концептуальна основа фінансової звітності (прийняття від 01.09.2010). *Верховна Рада України (офіційний сайт)*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_009#Text

УДК 331.36:331.101.3

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

Ю. В. Неголюк, Н. С. Якимова

Анотація. У роботі досліджено вплив формування та функціонування системи управління персоналу на загальний розвиток підприємства та його можливість до впровадження та ведення інноваційної діяльності. Було проведено аналіз ключових факторів впливу, які безпосередньо чи прямо стимулюють запровадження інноваційних підходів у діяльності підприємства. Під час роботи було розроблено модель, у якій проектується взаємозалежність успішної кадрової політики та інноваційного складника діяльності підприємства. Методологічною основою роботи слугував метод економічного аналізу, порівняння та синтезу.

Ключові слова: інновації, кадрова політика, система управління персоналом.

Постановка проблеми. Глобалізаційні процеси та інтернаціоналізація підприємницької діяльності у світі, що призводять до швидких та корінних змін у веденні господарської діяльності, стимулюють розвиток систем управління персоналу для задоволення сучасних потреб підприємств в умовах інноваційного розвитку. Враховуючи вище наведенні твердження, підготовка висококваліфікованого персоналу є неодмінним елементом успішного функціонування підприємства в умовах глобальної конкуренції та стрімкого науково-технічного прогресу, коли життєвий цикл продуктів, технологій і навіть організаційних структур зменшується з неймовірною швидкістю. Джерелом тривалого розквіту організації є ефективна система управління, яка базується на новітніх методах, сучасній культурі та обґрунтованій кадровій політиці.

Аналіз останніх досліджень. За умов швидкісних змін та трансформації сучасної системи керування компаніями, вітчизняні і закордонні науковці В. Брич, Л. Білоус, Т. Гільorme, Т. Балановська, П. Друкер, Дж. Лафті, Г. Савіна, В. Вебер та інші розглядали та досліджували вплив системи управління на розвиток підприємства та ведення ним інноваційної діяльності. Це питання постійно потребує вивчення, оскільки тенденції формування та впливу управлінських систем доволі важливі для становлення підприємств у сучасних умовах.

Метою роботи є дослідження впливу системи управління персоналом на інноваційний розвиток підприємства.

Виклад основного матеріалу. У сучасному світі роботизації та диджиталізації технологічні процеси та удосконалення виробництва є вагомим фактором успішного розвитку підприємства. Люди, а саме професійні висококваліфіковані кадри, є основним елементом створення цих процесів та умов на виробництві. Ефективне управління трудовими ресурсами забезпечує безперервний розвиток та удосконалення виробничих процесів.

Систему управління тлумачать як багатовекторну діяльність відповідних відділів підприємства, галузевих органів та органів центральної виконавчої влади, яка охоплює низку функціональних підсистем [1].

Управління людськими ресурсами є послідовним процесом і складається з трьох етапів:

1. Підготовчий (професійний відбір).
2. Розподіл (підбір та розстановка кадрів).
3. Адаптивний (професійне навчання, налагодження міжособистісних стосунків) [2].

Якісна побудова системи управління персоналом мінімізує негативні чинники, які впливають на розвиток інновацій на підприємстві, а саме негативний діловий клімат, надто високий тиск на робітників та застарілу ієрархічну модель прийняття рішень.

До того ж часто впроваджувати інновації заважають певні проблеми: низька зацікавленість персоналу, високий рівень бюрократії на виробництві (велика кількість паперової роботи та оцінювальних етапів перед прийняттям рішення), неспроможність керівництва оцінити реальний вплив та роль інновацій у виробничому процесі, низька кваліфікація працівників та несприятливий діловий клімат всередині компанії [3].

Основний принцип успішної побудови системи управління персоналом є раціоналізація та оптимізація управлінських процесів для мінімізації витрат на трудові ресурси та досягнення високих результатів у продуктивності праці, шляхом побудови високоефективного середовища всередині підприємства.

Система управління персоналом на підприємстві є ключем до вирішення проблем із роботою кадрів, впливом персоналу на розвиток виробництва. Персонал є одним із об'єктів, який може і підвищувати, і знижувати конкурентоздатність підприємства відповідно до моделі управління, яка застосовується.

Управління людськими ресурсами є послідовним процесом і складається з трьох етапів (рис. 1).

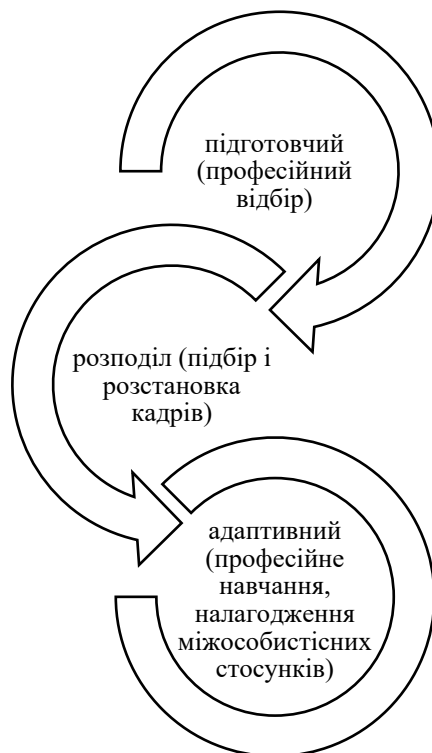


Рис. 1 – Етапи побудови системи управління персоналом

Джерело: складено автором

Оскільки інновації є одним із елементів прогресу, інноваційне управління людськими ресурсами здійснюється на кожному етапі. Навчання та розвиток персоналу є пріоритетними напрямками сучасного бізнесу, який актуалізує використання інноваційних технологій.

Персонал, як зазначалось раніше, є значущим важелем у розвитку та впровадженні інновацій у виробництво, адже саме працівники продукують ідеї з інноваційного розвитку персоналу та першими вникають у їх успішне та ефективне використання на виробництві.

Основою управління персоналом є визначення напрямку розвитку кадрової системи і регулювання її поведінки в динаміці відповідно до розвитку зовнішнього середовища, внутрішніх протиріч, завдань підприємства (організації, фірми). А тому варто зазначити основні функції управління персоналом, які є основними діями працівників під час виконання своїх обов'язків [4]. Наразі ми готові виокремити такі функції:

1. Планування кадрової політики підприємства, а саме: визначення бажаної кількості співробітників, їх основних характеристик та вимог до кожної посади.
2. Визначення рекрутерського плану підприємства – постановка шаблонних звітів для оцінки потреби пошуку нових співробітників, моделі та способи пошуку нових співробітників.
3. Добір, найняття нових співробітників – пошук висококваліфікованих кадрів, проведення конкурсу вакансій.
4. Адаптація співробітників та формування дружньої команди – організація тренінгів, зустрічей, підтримка нових співробітників.
5. Мотивація співробітників – розробка систем заохочення персоналу.
6. Інноваційна діяльність – постійний пошук нових управлінських рішень, моделей заохочення та співіснування та спілкування різних відділів фірми [5].



Рис. 2 – Модель впливу системи управління персоналом на розвиток інноваційного складника

Джерело: складено автором

Успішно побудована система управління персоналом та чітко поставленні задачі, які повинні виконувати та запроваджувати керівники, забезпечать підприємство активними, мотивованими та інноваційно налаштованими робітниками, які будуть працювати задля розвитку та покращення роботи підприємства.

Висновки. Ефективне функціонування підприємства можливе за умов якісного та успішного управління персоналом, що забезпечує побудову мотивованого та висококваліфікованого штату працівників, які готові впроваджувати та вивчати новітні технології у виробництво. У сучасних умовах інноваційний розвиток підприємства вирішує умови його існування на

ринку. Рівень розвитку та зацікавленості персоналу є важливими конкурентними перевагами в розрізі глобальної парадигми.

Тому з вищенаведеного можемо зробити висновок, що система управління персоналом та її якісна побудова мають прямий вплив на інноваційний розвиток підприємства. Саме професійність персоналу, його кваліфікація та зацікавленість у розвитку покращують виробничі процеси та приводять до постійного розвитку підприємства.

Abstract. This paper examines the influence of the formation and functioning of the personnel management system on the overall development of the enterprise and its ability to implement and conduct innovative activities. An analysis of the key influencing factors that directly or indirectly stimulate the introduction of innovative approaches in the company's activities was carried out. During the work, a model was developed in which the interdependence of a successful personnel policy and the innovative component of the enterprise is projected. The method of economic analysis, comparison and synthesis served as the methodological basis of the work.

Keywords: innovation, personnel policy, personnel management system.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Червінська Л. П. Управління інноваційною діяльністю персоналу: монографія. Київ: КНЕУ, 2014. 194 с.
2. Інноваційні засади управління людськими ресурсами: можливості, виклики, пріоритети досягнення соціально-економічної безпеки: колективна монографія за наук. ред. Г. Ю. Міщук. Рівне: НУВГП, 2020. 408 с.
3. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. 212 с.
4. Sparrow P., Schuler R. S., Jackson S. E. Convergence or divergence: Human resource practices and policies for competitive advantage worldwide. *The International Journal of Human Resource Management*. 2019. Vol. 5. № 2. P. 267–299.
5. Кальєніна Н. В. Сутність категорії «управління персоналом». *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2018. № 3. С. 111–115.

УДК 338.465.4 : 338.467.5

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ДИНАМІКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРИВАТНИХ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

О. В. Нечипорук, Т. В. Орехова

Анотація. У статті розглянуто детермінанти формування ринку приватних послуг в Україні. Проаналізовано основні переваги сегменту приватних медичних послуг. Охарактеризовано географічну та профільну структуру вітчизняного ринку медичних послуг. Визначено роль соціального маркетингу у розвитку сфери охорони здоров'я, а також напрями співробітництва державного та приватного секторів ринку медичних послуг. Наведено рейтинг приватних медичних закладів України за обсягами отриманого доходу. Визначено цільові орієнтири розвитку ринку приватної медицини в Україні у контексті європейської політики «Здоров'я-2020».

Ключові слова: приватні медичні послуги, ринок медичних послуг, соціальний маркетинг.

В умовах дестабілізації економічних відносин закономірно відбуваються значні трансформації у сфері охорони здоров'я. Насамперед це стосується інституціональних перетворень у системі управління охороною здоров'я, що обумовлює появи медичних закладів різних форм власності та сегменту платних медичних послуг. Надзвичайно важливими стають нові форми державного регулювання медичної діяльності: стандартизація, ліцензування, сертифікація. Ефективно впроваджуються національні проекти та програми, заходи яких спрямовані на профілактику важких соціально небезпечних хвороб. Усе це сприяє збереженню репродуктивного здоров'я населення. Стан ринку медичних послуг та його розвиток залежить від низки інтегративних факторів. Для забезпечення ефективної роботи медичних закладів необхідний достатній обсяг державного фінансування галузі охорони здоров'я [1, с. 16–17].

Метою цієї статті є визначення тенденцій та динаміки розвитку ринку приватних медичних послуг в Україні. Саме це є умовою забезпечення доступності для населення невідкладної і високоспеціалізованої медичної допомоги. Лікувальні заклади є постачальниками медичних послуг, а продукт їх діяльності є товаром, що пропонується на ринку медичних послуг і, безперечно, має свою вартість. Створення ефективної моделі маркетингової політики в охороні