

Список использованной литературы

1. Интеграция бизнес-процессов и сервис-ориентированная архитектура [Электронный ресурс]. – Официальный сайт ОСП. – Режим доступа <https://www.osp.ru/data/134/081/1237/soa2.pdf>. – Название с экрана.
2. Web Services Glossary [Electronic resource] W3C Working Group Note 11 February 2004 – Access mode: <http://www.w3.org/TR/ws-gloss>. – Name from the screen.
3. Максимов А. С. Построение современной системы автоматизации и управления бизнесом на базе бизнес-архитектуры предприятия [Текст]/ А. С. Максимов, Ю. А. Максимова // Экономічний часопис – XXI. – 2012. – № 1-2. – С. 40-42.
4. Лугачев М. И. Экономическая информатика: Введение в экономический анализ информационных систем: Учебник. [Текст]/ М. И. Лугачев, К. Г. Скрипкин. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 956 с.

В. І. Пономаренко

студ. IV курсу

спеціальність «Економіка»

спеціалізація «Економічна кібернетика»

Науковий керівник: к.е.н., доц. Л. М. Івашко

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОДЕЛЮВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Постановка проблеми. Управління будь-якою організацією ґрунтується на взаємодії різних систем, серед яких необхідно виділити, як одну з найважливіших, систему управління персоналом. Яких би сфер функціонування фірми не торкалися управлінські рішення (фінанси, технологія, зміна керівництва, ринкова стратегія і т. д.), вони у всіх випадках проходять через відносини людей і виражаються у їх трудовій поведінці. Тому виникає питання, як повинна бути організована робота з управління персоналом та які методи потрібно застосовувати для досягнення максимально можливої ефективності праці працівників фірми.

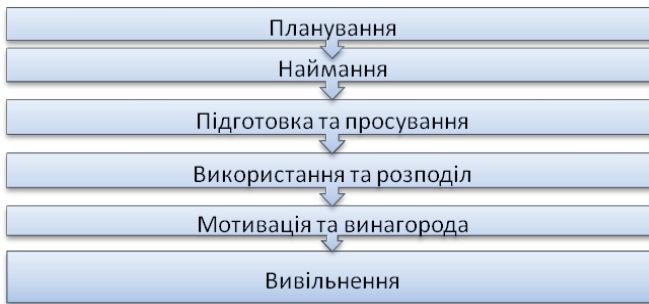
Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження наукових праць свідчить про те, що нині ще не вироблено єдиного підходу до проблеми управління персоналом, під якою розуміють коло питань, представлених безліччю функцій, що пов'язані з наймом, розподілом, виробничими відносинами, нормуванням, мотивацією, організацією праці, оплатою праці тощо.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Таким чином, актуальним є розгляд основних теоретичних аспек-

тів діяльності з управління персоналом та основ моделювання як одного із методів вирішення завдань у цій сфері.

Мета. Метою даної роботи є висвітлення теоретичних засад моделювання управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. Основною метою управління персоналом є забезпечення максимальної відповідності інтересів підприємства та працівників, пов'язаних із професійною діяльністю. Для цього необхідно, по-перше, задовольнити потреби підприємства у кваліфікованих кадрах; по-друге, ефективно їх використовувати [1, с. 15]. Це обумовлює необхідність виконання таких завдань (мал 1):



Мал. 1. Завдання управління персоналом

Джерело: сформовано автором на основі даних [1, 2]

У рамках планування персоналу вирішуються завдання кількісного, якісного, тимчасового та просторового визначення потреби у персоналі, необхідному для досягнення цілей організації. Хоча планування персоналу методично має багато спільного з іншими областями планування, за деякими важливими аспектами воно від них відрізняється.

До особливостей кадрового планування необхідно віднести [2, С. 9-23]:

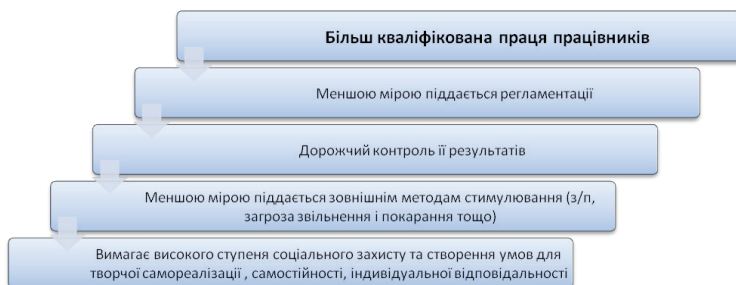
- значну невизначеність характеристик об'єкта планування – власне персоналу організації (складність, а інколи і неможливість прогнозування трудової поведінки працівника);
- подвійність системи економічних цілей і, як наслідок, необхідність узгоджувати економічну ефективність планування з соціальною;

– труднощі оперування кількісними величинами, як при плануванні в інших областях, тому що дані при плануванні кадрів мають переважно якісний характер (наприклад, дані про здібності, оцінки виконаних робіт). Даним фактом пояснюються труднощі застосування методів оптимізації, що оперують з кількісними характеристиками.

Так як у задачі управління персоналом входять не тільки планування і забезпечення фірми працівниками, а й ефективне використання їх праці, то у зв'язку з цим виникають завдання раціональної побудови робіт у фірмі з подальшою оптимізацією розподілу персоналу за місцями роботи. До того ж повинні бути враховані розроблені кваліфікаційні характеристики робочих місць і, відповідно, вимоги, що пред'являються до працівників [3, с. 9-23].

З виробничо-економічної точки зору, планування та розподіл персоналу дозволяють оцінювати за допомогою суто економічних та організаційних критеріїв оптимальну відповідність між працівником і його робочим місцем на певній ділянці праці. Вимоги до конкретних робочих місць постійно уточнюються на основі аналізу робіт, функцій, посадових інструкцій. Конкретний набір вимог навіть за посадами, що носять загальну назву, має сотні модифікацій залежно від конкретних умов фірми, місця посади у загальній організаційній структурі, процесу нововведень.

Характеристика працівників фірми за рівнем кваліфікації має важливе значення для вибору принципів та форм управління, організації та стимулювання праці. Загальна закономірність тут така (мал. 2):



Мал. 2. Загальна закономірність щодо рівня кваліфікації працівників

Джерело: сформовано автором на основі даних [3]

Також існує необхідність оцінювати і якість праці своїх працівників. Для цього повинна бути розроблена система інвентаризації трудових навичок або спеціальностей, яка передбачає реєстрацію професійних навичок працівників із зазначенням кількості працівників, що володіють ними. Фактично це внутрішня атестація працівників. На підставі оцінки якості праці працівника повинна бути побудована система оплати праці на підприємстві, яка б була хорошою мотивацією підвищення ефективності праці працівників [3, с. 23-34].

Висновки і пропозиції. Таким чином, основною метою управління персоналом є забезпечення фірми працівниками необхідної чисельності та кваліфікації, а також організація ефективного використання найнятого персоналу. Для успішного вирішення проблем управління персоналом важливо використовувати методи економіко-математичного моделювання.

Список використаної літератури

1. Криворучко О. М. Управління персоналом підприємства [Текст]: навч. посібник / О. М. Криворучко, Т. О. Водолажська. – Х. : ХНАДУ, 2016. – 200 с.
2. Марр Р. Управление персоналом в условиях рыночной экономики [Текст]/ под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1997. – 480 с.
3. Домашова Д. В. Математические модели и инструментальные средства внутрифирменного управления персоналом [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.13 / Д.В.Домашова; Орен. гос. университет. – Оренбург, 2005. – 187 с.

А. С. Свідер

студ. IV курсу

спеціальність «Економіка»

спеціалізація «Економічна кібернетика»

Науковий керівник: к.ф.-м.н., доц. О. Г. Рудик

ЗАСТОСУВАННЯ ЕКОНОМЕТРИЧНИХ МЕТОДІВ У БАНКІВСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

На сьогоднішній момент банківська сфера дуже швидко розвивається, тому вона широко використовує економіметричні методи, для аналізу та прогнозу економічної діяльності.

В сучасних умовах економічні прогнози необхідні для визначення можливих цілей розвитку суспільства та забезпечення їх досягнення економічними ресурсами, для