

2. Hacker Andrew and Dreifus Claudia. *Higher Education? How Colleges Are Wasting Our Money and Failing Our Kids — and What We Can Do About It?* Times Books. 2010.

3. OECD (2012), *Main Science and Technology Indicators*, Vol. 2011/2, OECD Publishing. doi: 10.1787/msti-v2011-2-en-fr.

4. The Research Universities Futures Consortium. 2012. *The Current Health and Future Well-Being of the American Research University*, Report, June 2012, Sponsored by Elsevier.

5. National Academy of Engineering. *Assessing the Capacity of the U.S. Engineering Research Enterprise*. National Academy Press: Washington. 2005.

6. National Center for Education Statistics. 2010. The Carnegie Classification of Institutions of Higher Education, 2010: <http://classifications.carnegiefoundation.org/>.

УДК 005. 95/96

**Граждан О. Б.,**  
асистент кафедри менеджменту  
ДВНЗ «Київський Національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»,  
grajdan\_ab@ukr.net

## **ЕФЕКТИВНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ — ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Анотація. Визначена роль системи управління персоналом в підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Уточнено поняття «система управління персоналом» і розглянуті основні елементи, що входять до неї. Представлені основні критерії ефективності системи управління персоналом

Ключові слова: система управління персоналом, мета, функції, підсистеми, критерії ефективності

Аннотация. Определена роль системы управления персоналом в повышении конкурентоспособности предприятия. Уточнено понятие «система управления персоналом» и рассмотрены основные элементы входящие в нее. Представлены основные критерии эффективности системы управления персоналом

Ключевые слова: система управления персоналом, цели, функции, подсистемы, критерии эффективности

Annotation. Role of HR management system is defined to improve the competitiveness of the enterprise. The concept of «human resource

management system» is specified and the main elements, which are included in it, are considered. The main criteria for the effectiveness of HR management is presented.

Keywords: Human Resource Management System, goals, functions, subsystems, performance criteria

**Вступ.** В даний час для багатьох власників і керівників компаній стала очевидною неможливість забезпечення зростання конкурентоспроможності виключно за рахунок зміни цінової політики, розробки нових стандартів якості, вдосконалення бізнес-процесів без проведення необхідних робіт в області оптимізації управління людськими ресурсами. Саме тому компанії, орієнтовані на досягнення високих результатів, розглядають свій персонал як основну конкурентну перевагу.

Конкуренція для українських компаній загострюється розширенням діяльності транснаціональних корпорацій, які лідирують на світовому, в тому числі і на українському, ринках і володіють просунутими технологіями в галузі управління персоналом.

**Постановка задач.** Питаннями ефективності управління персоналом займалися А.Н. Авдеев, Є.С. Воробйов, Н.В. Дворянських, Р.С. Ісакова, І.А. Касаткін, К.А. Михайлушкін, В.С. Половинко, А.В. Седлецький, С.А. Смірнов, А.М. Цешінській, І.В. Шилікова, Н.А. Ягунова та інші.

У той же час питання про роль і місце системи управління персоналом в забезпеченні конкурентоспроможності організації залишається дискусійним.

Також слід зазначити, що до теперішнього моменту критерії та показники ефективності управління персоналом неоднозначно визначено та систематизовано.

Все це свідчить не тільки про актуальність, але і недостатню розробленість напрямів забезпечення конкурентоспроможності організації на основі підвищення ефективності управління персоналом. Метою статті є вивчення поняття «система управління персоналом», конкретизація і уточнення вхідних в неї елементів.

**Результати дослідження.** У результаті проведеного дослідження встановлено, що функція управління персоналом останнім часом отримала визнання в якості стратегічної функції, і причиною цьому служить еволюція уявлення про її важливість.

Грамотно побудована система управління персоналом є основою для системи більш складного рівня — управління компанією в цілому.

Створення системи управління персоналом організації (СУП) — це формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних і горизонтальних функціональних взаємозв'язків керівників та фахівців у процесі обґрунтування, вироблення, прийняття та реалізації рішень.

Система управління персоналом включає підсистему лінійного керівництва, а також ряд функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій.

Цілі системи управління персоналом — сукупність бажаних станів, результатів діяльності системи управління персоналом. Цілі системи управління персоналом виражаються двоюко. З одного боку, це цілі персоналу, які він ставить перед собою в процесі трудової діяльності. З іншого — цілі адміністрації організації, яка має власні цілі з використання персоналу, котрі не завжди збігаються з цілями самого персоналу.

Головна мета системи управління персоналом: забезпечення організації кадрами, їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток.

У відповідності з цими цілями формується система управління персоналом організації.

Основні функції системи управління персоналом розподілені між її численними підсистемами, такими як підсистема планування і маркетингу персоналу, підсистема управління наймом і обліком персоналу, підсистема управління трудовими відносинами, підсистема забезпечення нормальних умов праці, підсистема управління соціальним розвитком та іншими.

**Висновки.** Проведене дослідження показало, що ефективною системою управління персоналом може вважатися у разі, коли:

- у акціонерів є достовірна інформація про віддачу від вкладень в персонал, і вони бачать, що ці вкладення окупаються;
- менеджмент забезпечений кадрами тієї якості, яка необхідна для виконання бізнес-задач;
- співробітники компанії задоволені роботою і мотивовані.

## **Література**

1. Десслер Г. Управление персоналом: пер. с англ. / Гарри Десслер. — М. : БИНОМ, 2000. — 710 с.
2. Кондратьев В.В. HR-инжиниринг. Как построить современную модель организации деятельности персонала./В.В.Кондратьев — М.:Эксмо, 2007. — 512 с.

3. Симионов Р.О. Эффективность системы управления персоналом как фактор конкурентоспособности организации /Р.О. Симионов// Социально-экономические проблемы становления и развития рыночной экономики. Материалы докладов итоговой научно-практической конференции. — Казань: Изд-во КГФЭИ, 2008. — С. 188-190.

УДК 374.7:377.3

**Кожушко Л. Ф.**, д.т.н,  
професор, зав.кафедрою менеджменту  
Національний університет водного господарства та  
природокористування  
L.F.Kozhushko@nuwm.rv.ua  
**Кузнецова Т. О.**, к.т.н.,  
доцент кафедри менеджменту  
Національний університет водного господарства та  
природокористування  
Kuznetsova\_TO@ukr.net

### **БІЗНЕС–ОСВІТА В НУВГП: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**АНОТАЦІЯ:** розглянуті проблеми бізнес-освіти в Україні та перспективи розвитку бізнес-центрів в регіонах України для підвищення конкурентоспроможності освіти.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** бізнес-центр, бізнес-освіта, активні методи навчання, програма MBA

**SUMMARY:** The problems of business-education in Ukraine are defined. The perspectives of business-center development foreducation's competetivness raising are determined.

**KEY WORDS:** business-center, business-education, active education methods, MBA programs.

Перехід України до ринкових відносин потребує створення принципово нової системи вищої освіти, яка забезпечить студентів навичками та знаннями, вміннями та компетенціями, відповідно до сучасних економічних вимог, а також швидкою та успішною адаптацією випускників до змін у бізнесі. Саме