

(або основне місце ведення господарської діяльності, якщо воно не збігається з місцем зареєстрованого офісу);

- опис характеру операцій суб'єкта господарювання та його основної діяльності;
- назву материнського підприємства та фактичного кінцевого материнського підприємства групи;
- якщо це суб'єкт господарювання з обмеженим строком існування, інформацію стосовно тривалості його існування.

Перехід українських підприємств на міжнародні стандарти обліку і звітності процес поступовий. Найоптимальнішим варіантом трансформації бухгалтерського обліку і звітності є максимально можлива гармонізація вітчизняних П(С)БО із МСФЗ, що дозволить вчасно вносити необхідні доповнення в них по мірі розвитку міжнародних стандартів. Однак з трансформацією обліку за вимогами міжнародних стандартів виникає ризик поверхневого розроблення методологічного забезпечення бухгалтерського обліку, що може зумовити отримання неякісної інформації та складання «формальних» фінансових звітів за міжнародними стандартами.

УДК 331.108

e-mail: Yliana21@mail.ru

**Котельникова Юлія
Миколаївна,**

Харківський національний
економічний університет
імені Семена Кузнеця,
Україна

Kotelnykova Yuliia,
Simon Kuznets Kharkiv National
University of Economics,
Ukraine

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

STAFFING AS A FACTOR OF INCREASE THE EFFECTIVENESS OF ENTERPRISE

Анотація. Виділено умови, які необхідно враховувати при кадровому забезпеченні підприємства. Запропоновано етапи кадрового забезпечення для підвищення результативності діяльності підприємства
Ключові слова: кадрове забезпечення, результативність, підприємство

Abstract. Selected conditions that must be considered when staffing enterprise. Proposed stages of staffing to improve the effectiveness of enterprise activity
Keywords: staffing, effectiveness, enterprise

У сучасних умовах загострення економічної ситуації важливим для підприємства є вивчення факторів, які здатні підвищити його результативність. Одним з ключових чинників, що впливає на підвищення результативності діяльності підприємства є кадрове забезпечення.

Проблемами кадрового забезпечення задля підвищення його результативності займалися багато вчених, серед них Мескон М. [3], Маслов Е. В. [1], Дятлов В. А. [2], Травин В. В. [2], Осовська Г. В. [4], Колот А. М. [5] та інші.

Метою даного дослідження є виокремлення умов, які необхідно враховувати при кадровому забезпеченні підприємства, а також розробка основних етапів управління кадровим забезпеченням підприємства задля підвищення його результативності.

Під кадровим забезпеченням підприємства будемо розуміти процес реалізації управлінських рішень щодо забезпечення потреб у кадрах шляхом проведення низки заходів з метою досягнення в певних умовах намічених результатів.

Найважливішими умовами, які необхідно враховувати при кадровому забезпеченні підприємства, є:

- 1) сприяння реалізації цілей, завдань та стратегії розвитку підприємства;
- 2) взаємодія процесу кадрового забезпечення з соціально-економічними, організаційно-виробничими, техніко-технологічними та інформаційними процесами, що відбуваються на підприємстві та за його межами;
- 3) інтеграція процесу кадрового забезпечення, кадрової політики та системи управління кадрами підприємства;
- 4) розгляд кадрів в єдності соціального, економічного, демографічного, технологічного, організаційного, інформаційного чинників, що впливають на результативність діяльності підприємства.

Схема управління кадровим забезпеченням підприємства задля підвищення його результативності повинна включати такі етапи.

1. Формування стратегії кадрового забезпечення, тобто постановка цілей і завдань, які підприємство бажає досягнути у реалізації цього процесу.
2. Розробка плану стратегічного, тактичного та оперативного кадрового планування. Кадрове планування впливає на створення організаційної культури на підприємстві, створення систем мотивування й організації праці, створення певної гнучкості на підприємстві.

3. Аналіз зовнішніх і внутрішніх джерел для відбору кадрів з необхідним рівнем компетентності для роботи на підприємстві, а також подальше використання цих кадрів.

4. Формування дієвої системи управління професійною орієнтацією та адаптацією кадрів на підприємстві. Профорієнтація має економічне й соціальне значення. Економічне значення полягає в економії коштів на професійну підготовку, зменшенні плинності кадрів, покращенні якості робочої сили. Соціальне значення полягає у задоволенні потреб молодих людей в одержанні професії, яка відповідає бажанням й здібностям, тим самим роблячи людину конкурентоспроможною на ринку праці [4].

5. Організація системи мотивації та стимулювання працівників на підприємстві. Ефективна система мотивації та стимулювання працівників повинна ґрунтуватися на мотиваційному моніторингу, тобто на системі постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва [5].

6. Систематичне проведення комплексної оцінки кадрів. Комплексна оцінка кадрів виявляє ступінь відповідності компетентності кадрів певним параметрам, вимогам, показує грамотність організації кадрового забезпечення, ефективність трудової діяльності кадрів і ступінь використання їх трудового потенціалу.

Отже, у даному дослідженні виявлено основні умови та етапи кадрового забезпечення, які необхідно враховувати підприємству задля підвищення його результативності.

Література

1. *Маслов Е. В.* Управление персоналом предприятия. Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭ и У, 2003. — 312 с.

2. *Травин В. В.* Менеджмент персонала предприятия / В. В. Травин, В. А. Дятлов. — 5-е изд. — М.: Дело, 2003. — 272 с.

3. *Мескон Майкл Х.* Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — 3-е изд. — М.: Дело, 2000. — 704 с.

4. *Осовська Г. В.* Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / Г. В. Осовська, Крушельницька О. В. — К.: Кондор, 2008. — 224 с.

5. *Колот А. М.* Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.