

Щоб запобігти перевантаженню робочої зони працівника, іншу організаційну техніку розташовують, переважно, на окремих столах.

Ще одним важливим об'єктом ергономічних досліджень є відпочинок працівників упродовж робочого дня. Для проведення перерви робочого дня доцільно відвести окреме приміщення. Його інтер'єр має бути заспокійливим, рекомендується розміщення квітів та картин, використання функціональної музики тощо.

Директор бібліотеки має розробляти й удосконалювати систему мотиваційних заходів, спрямованих на встановлення психологічної рівноваги в колективі та морального задоволення результатами праці.

Отже, сучасний розвиток бібліотеки передбачає ототожнення їх не тільки із книгосховищем, сьогодні це – культурний центр, де користувач може відпочити, розвивається як особистість і вдосконалює свої здібності, тому бібліотеки, використовуючи наявні матеріали, основні зусилля спрямовують на їхнє внутрішнє естетичне оформлення.

### Список використаних джерел

1. Естетика і дизайн = візитівка бібліотеки. URL: <https://metodist.libnadvirna.info/wp-content/uploads/2015/12/%D0%95%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0-%D1%96-%D0%B4%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D0%B9%D0%BD-%D0%B2%D1%96%D0%B7%D0%B8%D1%82%D1%96%D0%B2%D0%BA%D0%B0-%D0%B1%D1%96%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BA%D0%B8-%D0%904-.pdf>

2. Вплив дизайну сучасної бібліотеки на розвиток культурного середовища. URL: [https://ntsa-efon-npu.at.ua/blog/vpliv\\_dizajnu\\_suchasnoji\\_biblioteki\\_na\\_rozvitok\\_kulturnogo\\_seredovishha/2010-11-14-138](https://ntsa-efon-npu.at.ua/blog/vpliv_dizajnu_suchasnoji_biblioteki_na_rozvitok_kulturnogo_seredovishha/2010-11-14-138)

3. 10 бібліотек майбутнього, які вже існують. URL: <https://metodounbkm.wordpress.com/tag/%D0%B1%D1%96%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D0%B4%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D0%B9%D0%BD/>



*Сметанкіна Анастасія Сергіївна*

*Наук. керівник – канд. філол. наук., доцент Чередник Л. А.*

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»,  
м. Полтава*

### КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМТВА: МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ

Управління кадровим потенціалом – це найважливіша функція будь-якого підприємства. Саме відповідальне управління кадрами дозволяє забезпечити досягнення конкурентних переваг, зростання ефективності праці й максимальної трудової віддачі персоналу. Теоретичні засади цього процесу аналізувались у численних наукових дослідженнях, з-поміж яких варто назвати праці В. Гейця, В. Герасимчука, В. Андрієнко, С. Безверхого, Д. Г. Одинцової, І. Пашенка, Я. Плоткіна, Р. Сіліна, О. Чернеги та багатьох ін.

Варто підкреслити, що у сучасних умовах кадровий потенціал слід розглядати як сукупні можливості і здібності працівників, що є необхідними для здійснення дій, які забезпечують стратегічну перевагу серед конкурентів.

Як відомо, кадровий потенціал підприємства (від лат. *Potentia* – можливість, потужність, сила) – «це загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, що тісно пов'язана з виконанням покладених на нього функцій і досягненням цілей перспективного розвитку підприємства» [2, с. 65]. Тобто це наявні та потенційні можливості працівників як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу. Кадровий потенціал у реальному вигляді може бути представлений можливостями працівників, якістю їхньої професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними властивостями, а також, що найбільш важливо, творчими здібностями. Кадровий потенціал підприємства наділений властивостями цілісності, які принципово відрізняють його від властивостей, притаманних кожному працівникові окремо. Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства – забезпечити його необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти поточних і стратегічних цілей.

Сутність організації кадрового забезпечення системи управління підприємством полягає в тому, що люди розглядаються як надбання компанії. Від кваліфікації рішень у системі підбору, розстановки, пересування, навчання та заохочення працівників значною мірою залежать результати діяльності будь-якої організації. Тобто кадрове забезпечення – це такий комплекс дій, що спрямовані на пошук, оцінювання та встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою як у самій компанії для подальшого просування кар'єрними сходами, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних працівників. Метою кадрового забезпечення є досягнення залучення до роботи на усіх вільних економічних робочих місцях працівників, здатних виконувати свої посадові обов'язки на рівні, що відповідає очікуванням роботодавців, тобто недопущення тимчасової чи тривалої нестачі кадрів на підприємствах [1, с. 9].

Для організації кадрового забезпечення необхідно застосовувати різні методи, стратегії, забезпечувати умови праці, надавати необхідну інформацію, підбирати персонал, підвищувати кваліфікацію працівника, постійно аналізувати його стан. Правильне кадрове забезпечення є запорукою успішного розвитку підприємства.

Відомо, що управління сучасним підприємством як «складною поліструктурною соціально-економічною системою потребує різнопланової достовірної інформації, як внутрішньої – про наявні процеси, їхню динаміку, взаємовплив і взаємозв'язки всередині цієї системи, так і про зовнішнє середовище її функціонування» [3, с. 11]. Саме тому значна роль у цих процесах належить інформатизації підприємства.

Матеріалом нашого дослідження стала Копилянська дорожно-експлуатаційна дільниця (ДЕД), що знаходиться у с. Копили Полтавського району.

Ведення кадрового діловодства на підприємстві здійснюється в багатьох різноманітних напрямках. З-поміж них можна виокремити такі: поточний облік працівників підприємства за фахом та посадами; звітування щодо зміни посад та рівня оплати праці щодо кожного представника штату підприємства; ведення номенклатурних справ, їхнє зберігання та архівація; підготовка наказів щодо прийняття на роботу, переведення на іншу посаду, звільнення; розроблення посадових інструкцій на кожну посаду та доведення їх до відповідних представників особового складу тощо.

Останнім часом на підприємстві приділяється багато уваги роботі над налаштуванням зручного, оперативного та ефективного документообігу, як у межах кожного підрозділу, так і підприємства загалом. Безумовно, зростає роль автоматизованих баз даних, що

уможливлюють швидкий доступ до інформації про кадри підприємства під час підготовки звітів та пошуку особової інформації щодо працівників.

Нами було встановлено, що на Копилянській ДЕД використовуються такі системи електронного документообігу:

М.Е.Дос.

Програмний комплекс «Універсал».

ПК «СМЕТА».

Коротко схарактеризуємо кожен з них.

Відомо, що М.Е.Дос. – це поширене українське програмне забезпечення для подання звітності до контролюючих органів та обміну юридично значущими первинними документами між контрагентами в електронному вигляді. Програма має набір таких опцій: користувач може самостійно створювати шаблони; підписувати документи за допомогою кваліфікаційного електронного підпису; отримувати файли; автоматично обробляти документи; архівувати їх, а також копіювати файли тощо.

Програмний комплекс «Універсал» належить до програмних продуктів, розроблених українською компанією «СофтПро». Поширюється на українському ринку з 1992 року. Основне його призначення – система управління ресурсами й автоматизації бізнеспроцесів для середніх підприємств.

ПК «Універсал» забезпечує комплексну автоматизацію різних бізнеспроцесів, робить їх прозорими й легко керованими.

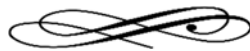
СМЕТА – це програмний комплекс, призначений для формування проектно-кошторисної та підрядної документації, розрахунку договірної ціни, а також отримання документів, пов'язаних з урахуванням виконаних робіт і списанням матеріалів.

Застосування цих програмних продуктів значно полегшує роботу відділу кадрів.

Отже, інформатизація є важливим чинником інноваційного відтворення потенціалу підприємства. Ефективний розвиток підприємства на основі раціонального використання та інноваційного відтворення його потенціалу неможливий без адекватного сучасним вимогам інформаційного забезпечення та інформаційного потенціалу.

#### **Список використаних джерел**

1. Баранов Д., Садова Н. Сучасні відділи кадрів та можливість їх інтеграції в HR-департаменти. *Праця і закон*. 2009. № 8. С. 8–11.
2. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65–66.
3. Кравченко Т. С. Аналіз концепцій кадрового менеджменту. *Персонал*. 2015. № 7. С. 11.



**Шімон Карина Іванівна**

(*наук. керівник – д-р істор. наук, професор І. Г. Передерій*)

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»,  
м. Полтава*

#### **УПРОВАДЖЕННЯ АВТОМАТИЗОВАНИХ СИСТЕМ ДОКУМЕНТООБІГУ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Сучасна доба – це час високих технологій, які невпинно проникають у всі сфери життя. На сьогодні є важливим застосування інформаційних технологій задля полегшення та підвищення ефективності своєї діяльності.