

- Один з головних плюсів React Native. Підтримка Flexbox «з коробки» робить написання UI менш болючим в порівнянні з імперативним стилем нативної платформи.

*Використовуючи ReactNative, ми зможемо побудувати крос-платформну систему, що дасть змогу користувачеві використовувати наш ресурс з будь-якого зручного для нього пристрою.*

### **Висновки**

*В результаті роботи було сплановано систему обміну токенами блокчейну ETX. Було проведено аналіз інструментів, які можна використати для написання мобільних додатків, а саме ReactNative.*

### **Список літератури:**

1. Что такое криптовалюта простыми словами [Електронний ресурс]: <https://mtblog.mtbank.by/> - Назва з екрану.
2. Айзенман Б. Learning ReactNative: Building Native Mobile Apps with JavaScript– 2015. – 272 с. – ISBN 978-1491989142

Тематика: Економічні науки

## **ПІДХОДИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

**Лаврук О.С.**

Подільський державний  
аграрно-технічний університет,  
кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту, публічного  
управління та адміністрування

Людина як носій праці, як основна складова продуктивних сил країни завжди залишається в центрі уваги при розгляді соціально-економічних

проблем. Від неї залежить створення високопродуктивних засобів виробництва, раціональної структури організації виробництва, управління соціально-економічними процесами. У зв'язку з цим, акцентом сучасного управління діяльністю є максимальне використання ресурсів виробництва, найголовнішим з яких є персонал підприємств. Саме завдяки ефективному управлінню персоналом стає можливою активізація процесів розвитку виробництва на підприємствах.

Під управлінням персоналом ми розуміємо цілеспрямований вплив на людину як носія здатності до праці з метою одержання більшого результату від її діяльності, більшої гуманізації здійснюваних на підприємстві заходів технічного прогресу як умови кращого використання техніки, орієнтації організації виробництва і праці на можливості людини, її інтереси.

Практичний досвід свідчить про наявність двох підходів до управління персоналом: технократичний і гуманістичний. При технократичному підході управлінські рішення відстоюють насамперед інтереси виробництва, а чисельність і склад працівників визначаються виходячи з характеристики застосовуваної техніки, технологічного й операційного розподілу праці, заданого ритму виробництва, внутрівиробничої кооперації, тобто усіх складових технології виробництва. Зважаючи на це, управління персоналом як складова процесу управління виробництвом зводиться до підбору виконавців з відповідними професійно-кваліфікаційним складом та їх розміщенню, виходячи з задач організації виробництва і праці. Гуманістичний підхід під управлінням персоналом розуміє створення умов праці та її змісту таким чином, щоб вони дозволили знизити ступінь відчуження працівника від його трудової діяльності та від інших працівників. Тому, відповідно до такого підходу, функціонування виробництва, та його результативність залежать не тільки від відповідності чисельності і професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу вимогам техніки і технології, але й від рівня мотивації персоналу, ступеня врахування його інтересів, що вимагає більшої уваги до інтересів кожного окремого працівника як особистості, підвищення змістовності праці, поліпшення умов

праці, реалізації особистих прагнень людини. При такому підході управління персоналом розкрито більш широко.

Водночас, використання системного підходу до управління господарською діяльністю підприємства дає змогу розглядати його як систему, що складається з сукупності складових взаємозалежних та взаємодіючих підсистем. Одні автори [1, 2, 4] під підсистемами виділяють технічну, адміністративну та людську, яку ще розглядають як індивідуально-культурну. Інші автори [3] під підсистемами управління діяльністю розуміють управління виробничою діяльністю та управління людьми. З цієї точки зору управління діяльністю складається з планування, постановки виробничих задач, створення системи виміру результатів діяльності та контролю за виконанням завдань. Відмітимо, що практично завжди виділяється складова управління персоналом як частина системи управління діяльністю, оскільки найважливішою сферою діяльності підприємства є забезпечення живою працею у вигляді залучення персоналу потрібної кваліфікації та створення умов для його раціонального використання. Крім того, управління можна розглядати і як процес прийняття рішень. У цьому випадку управління являє собою сукупність послідовно виконуваних робіт: вивчення ситуації, саме ухвалення рішення, контроль за виконанням рішення, оцінку результатів і, у порядку зворотного зв'язку, корегування задач управління [3].

Для того, щоб процес управління був ефективним, необхідно знати механізм його функціонування, всю систему факторів, що викликають його зміни, а також засоби впливу на ці фактори. Це дозволяє визначити використання різних інструментів впливу на персонал як об'єкт управління. Управління пов'язано з впливом на фактори, що діють як у самій організації, так і за її межами. Адже формування колективу, його чисельний і професійний склад, якісні характеристики, пов'язані з ними очікування працівника та можливості їх реалізації, результати діяльності колективу залежать від таких зовнішніх факторів, як місце розташування підприємства, законів, що діють у державі, економічного стану в цілому. Не менший вплив роблять фактори, що

діють безпосередньо на підприємстві: застосовувані техніка і технологія, організаційний рівень виробництва і управління, стан трудової та технологічної дисципліни, організація й умови праці, правила і нормативні акти внутрішнього трудового розпорядку, система винагороди за працю, мотивація трудової діяльності, культура виробництва і взаємини.

Отже, функціональний підхід щодо управління персоналом дає змогу визначитися з першочерговими практичними заходами, до яких слід віднести планування, що має здійснюватися на основі всебічної оцінки як ринкового середовища і власних можливостей підприємства. Результатом аналізу та оцінки є планування подальшого розвитку підприємства, що знаходить відображення у складенні бізнес-плану, який охоплює період від трьох до п'яти років. На основі складеного бізнес-плану ведуться подальші роботи щодо планування персоналу. Функціональний підхід щодо управління персоналом на підприємстві фактично здійснює служба управління персоналом, яка являє собою сукупність спеціалізованих структурних підрозділів у сфері управління підприємством разом із зайнятими в них посадовими особами, покликаними здійснювати керівництво у межах обраної кадрової політики підприємства. Особливість служби управління персоналом полягає в тому, щоб не тільки керуватися інтересами підприємства, але і діяти з урахуванням трудового законодавства, реалізації соціальних програм, прийнятих як на державному, так і на територіальному рівнях.

Вважаємо, що доцільно гармонійно поєднувати технократичний та гуманістичний підходи щодо управління персоналом. Необхідно взаємоузгодити цілі розвитку кожного окремого працівника з цілями підприємства у цілому. Саме такий підхід дозволить досягти гармонійного розвитку діяльності в сучасних умовах, який не можливий без організації персональної зацікавленості кожного працівника у кінцевих результатах діяльності підприємства.

### **Список літератури:**

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: навч.

посібник. –К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 468 с.

2. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом: навч.посіб. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 502 с.

3. Лаврук О. С., Славіна Н. А. Методичні підходи до розробки і реалізації управлінських рішень у системі управління колективом підприємства. Агросвіт. – 2018. – №5. С. 42-49

4. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала підприємства. – М. : Дело Лтд, 2000. – 272 с.

5. Хміль Ф. І. Управління персоналом. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

*Тематика: Економічні науки*

## **ВПЛИВ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ПРОГРЕСУ НА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**

**Лаптева В.В.**

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки та фінансів підприємства  
Київський національний торговельно економічний університет  
м. Київ, Україна

**Мироненко А.О.**

студентка факультету Фінансів та банківської справи  
Київський національний торговельно-економічний університет  
м. Київ, Україна

Сучасна економічна наука ХХІ століття вже досягла значного рівня розвитку та в змозі вивчати економічне життя суспільства у різних його аспектах. Зараз вона являє собою цілу систему окремих наук, які тісно взаємопов'язані між собою об'єктивними економічними законами, категоріями