

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ**

Романенко Євгенія Володимирівна

УДК 331.1

**ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО
МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ
ВІДДІЛУ ОСВІТИ СЛОВ'ЯНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

Спеціальність 051 – економіка

АВТОРЕФЕРАТ
дипломної роботи магістра

Краматорськ – 2019

Магістерською роботою є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі Економіки підприємства Донбаської державної машинобудівної академії Міністерства освіти і науки України (м. Краматорськ).

Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент,
Гітіс Тетяна Павлівна,
Донбаська державна машинобудівна академія
Міністерства освіти і науки України
(м. Краматорськ)

Рецензент:

доктор економічних наук, професор **Шкрабак Ірина Володимирівна,**
Донбаська державна машинобудівна академія (м. Краматорськ), професор
кафедри менеджменту

Захист роботи відбудеться *3 червня 2019 року о 11.00* на засіданні державної екзаменаційної комісії у Донбаській державній машинобудівній академії Міністерства освіти і науки України за адресою: 84300, Україна, Донецька область, м. Краматорськ, б-р. Машинобудівників, 39, ауд. 2417

Секретар ДЕК
кандидат економічних наук, доцент

Т. П. Гітіс

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність роботи. Стратегічним напрямком сучасного зовнішньоекономічного розвитку України є європейська інтеграція. Інтеграційні процеси охоплюють всі сфери суспільного життя, підтримуються всіма структурами влади та більшістю українського населення і вбирають в себе не лише політичні, економічні трансформації, а і звернення до західноєвропейських культурних цінностей та посилення інтеграції в інтелектуально-освітнє середовище. Запровадження європейських норм і стандартів в освіті та науці, підвищення культурної ідентичності вимагає посилення в організації підготовки фахівців всіх рівнів, відповідно вимогам міжнародного співтовариства.

Запровадження інноваційних освітніх технологій, розгортання мережі загальноосвітніх навчальних закладів нового типу – навчально-реабілітаційних центрів, поширення інтегрованого та інклюзивного навчання дітей з особливими потребами потребує залучення українських педагогів до загальноєвропейських наукових програм і освітніх досліджень, використання теоретичного та практичного досвіду європейських освітян післядипломної педагогічної освіти з питань загальної середньої та дошкільної освіти.

«Усе відчутнішою стає потреба в подоланні таких побічних наслідків вузькоспеціалізованої освіти, як фрагментарність світосприйняття, незадовільний стан міжпрофесійних комунікацій, недостатній розвиток інтеграційних процесів у суміжних галузях науки. Це обумовлює необхідність переосмислення змісту освіти на користь зростання частки міжпредметної і міжгалузевої інтеграції знань, яка є можливою лише на основі переходу від знання фактів до розвитку компетентностей» [77].

Найважливішою динамічною характеристикою діяльності організації, яка одночасно відображає її стан щодо вимог зовнішнього і внутрішнього середовища і використовуваної для оцінки її роботи, є кадровий потенціал. Підходи до трактування даної категорії зустрічаються різні, одні розуміють під ним тільки можливості кадрів (О. В. Беспалова [7]); інші додають здатності (Л. Т. Снітко, Ю. А. Чужикова [96]); треті акцентують увагу на фізичних і духовних якостях (К. Г. Кречетніков [49]), які визначають можливості і здібності; у четвертих (Н. Р. Балінська, Н. В. Кузнецова, О. Н. Сініцина [5]) кадровий потенціал постає як узагальнююча характеристика персоналу. При цьому, всі вчені-економісти акцентують увагу на зв'язку кадрового потенціалу з досягненням цілей розвитку організації, які найчастіше виражаються в певних результатах її діяльності [45].

«Завдяки швидкому розвитку інформаційно-комунікаційних технологій зростання об'єму корисних знань супроводжується дедалі більшою їх відкритістю для всіх людей, незалежно від їхнього місця проживання, віку чи соціально-економічного статусу. Це породжує розмаїття в способах здобуття знань та зростання ролі неформальної та інформальної освіти» [77].

Освіта є стратегічним ресурсом загального поліпшення життя населення, формування в суспільстві відчуття впевненості та захищеності в майбутньому, зміцнення авторитету і конкурентоспроможності держави на міжнародній арені.

Метою роботи є вдосконаленням організаційно - економічного механізму управління кадровим потенціалом відділу освіти Слов'янської міської ради.

Поставлена мета вимагає вирішення наступних завдань:

- обґрунтування актуальності теми вдосконалення механізму управління кадровим потенціалом у сфері освіти;
- висвітлення теоретичних знань та наукових підходів пов'язаних питаннями розвитку кадрового потенціалу;
- дослідження змісту термінів кадровий потенціал і трудовий потенціал, схожість та різниця;
- проведення аналізу структури, складу та динаміки чисельності персоналу, ефективності використання робочого часу;
- розгляд проблемних питань управління кадровим потенціалом та шляхи їх вирішення;
- аналіз економічно обґрунтованих пропозицій з вдосконалення організації управління працівниками;
- проведення прогнозої оцінки ефективності запропонованих пропозицій по вдосконаленню механізму управління кадровим потенціалом.

Об'єкт дослідження – кадровий потенціал відділу освіти Слов'янської міської ради на прикладі загальноосвітніх шкіл.

Предмет дослідження – теоретичні основи та методичні підходи до економічного обґрунтування організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом відділу освіти Слов'янської міської ради.

Методи дослідження. Для вирішення завдань поставлених у роботі використовувалися наступні методи: порівняння, спостереження, аналогії, узагальнення, прогнозування, наукової абстракції, індукції, дедукції, економічного аналізу, синтезу, групування.

Інформаційну базу роботи забезпечують підручники, навчальні посібники, праці вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі дослідження кадрового потенціалу, данні звітності установи, результати власного дослідження стану кадрового потенціалу.

Новизна одержаних результатів полягає у подальшому розвитку формування концептуальних, науково-методичних основ та практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом відділу освіти Слов'янської міської ради. Наукову новизну дослідження визначають такі результати:

дістало подальшого розвитку:

- науково-методичні підходи до визначення змісту кадрового потенціалу шляхом систематизації його елементів та уточнення їх змісту;

– дослідження та систематизація факторів впливу на складові кадрового потенціалу відділу освіти;

– теоретико-методичний підхід до управління складовими кадрового потенціалу, який передбачає удосконалення матеріального стимулювання, а саме диференційований підхід до виплат премій та винагород, що сприятиме забезпеченню підтримки достатнього рівня кадрового потенціалу відділу освіти Слов'янської міської ради.

Практична цінність роботи полягає в тому, що теоретичні та науково-методичні положення, викладені в роботі, доведено до рівня практичних рекомендацій і впроваджено у діяльність відділу освіти Слов'янської міської ради.

Особистий внесок здобувача. Робота є самостійно виконаною працею, в якій наведено авторські положення, висновки і рекомендації щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму кадрового потенціалу відділу освіти Слов'янської міської ради.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати роботи відображено у науковій праці, що опубліковано у фаховому виданні «Вісник економічної науки України». Загальний обсяг публікацій складає 0,5 ум. друк. арк., з яких особисто авторові належить 0,18 ум.-друк. арк.

Обсяг і структура роботи. Дипломна робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків, перелік використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 150 сторінок. Робота містить 30 таблиць та 13 рисунків, перелік використаних джерел (113 бібліографічних джерел), 5 додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичне підґрунтя управління кадровим потенціалом установи**», розглянуто теоретичні і методичні основи механізму управління кадровим потенціалом системи освіти і його роль у підготовці фахівців, методичні підходи до аналізу кадрового потенціалу та графічна схема і характеристика бізнес-процесу «Управління кадровим потенціалом педагогічних працівників загальноосвітніх шкіл відділу освіти Слов'янської міської ради».

Визначена управлінська модель загальноосвітнього навчального закладу, узагальнено наукові підходи вчених до трактування поняття «кадровий потенціал» під яким ми розуміємо, сукупність здібностей персоналу до виконання покладених на нього функцій та можливість досягнення цілей перспективного розвитку організації, та зауважено на аспекті, що забезпечення ефективності управління взагалі значною мірою залежить від професійної компетентності керівників.

Для прийняття ґрунтовних послідовних управлінських рішень, послідовного аналізу накопиченої інформації та ефективної роботи

освітнього закладу в цілому, найважливішим етапом, при оптимізації бізнес-процесу «Управління кадровим потенціалом педагогічних працівників загальноосвітніх шкіл відділу освіти Слов'янської міської ради», виявляється HR-аналітика.

Системний збір та аналіз інформації, пов'язаний з управлінням персоналом – HR-аналітика, є процесом, в якому методи обробки даних і бізнес-аналітики (BA) застосовуються до обробки HR-даних. Сучасні автори її іноді також називають аналітикою талантів та розглянули підходи до класифікації руху персоналу та показники запропоновані різними авторами.

Характеристика бізнес-процесу «Управління кадровим потенціалом педагогічних працівників загальноосвітніх шкіл відділу освіти Слов'янської міської ради» та розкриття змісту названих елементів через призму предмета дослідження, на наш погляд, дає можливість отримати розуміння сучасного стану кадрового потенціалу у сфері освіти.

У другому розділі «**Аналіз кадрового потенціалу відділу освіти Слов'янської міської ради**». проаналізовано структуру, якісний склад, динаміку чисельності, показників руху персоналу загальноосвітніх шкіл відділу освіти Слов'янської міської ради та ефективності використання фонду робочого часу.

«Природно, спочатку визначається стратегія розвитку, стратегічні потреби в персоналі, потім потреби порівнюються з поточними якістьми персоналу. Тому потрібно порівняння характеристик, професійно-кваліфікаційних, особистісних якостей, наявних у працівників і потрібних для досягнення перспективних цілей та про джерела задоволення потреби (може виявитися, що є працівники, яких можна перемістити, розробивши і реалізувавши програми переміщень, кар'єрного розвитку, кадрового резерву, навчання, перекваліфікації, формування кадрового резерву)» [98].

За результатами аналізу складу, структури та динаміки колективу педагогічних працівників загальноосвітніх шкіл м. Слов'янська та м. Святогірська, за такими соціально-демографічними характеристиками як стать, вік, освітньо-кваліфікаційний рівень та стаж роботи, можна зробити висновок, що склад представлено переважно жінками, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників високий, більшість працівників мають вищу педагогічну освіту і значний стаж педагогічної діяльності, однак слід зауважити на вікові відхилення у бік зростання (навіть є вчителі вік яких складає біля 90 років).

Результати аналізу за показниками які характеризують ефективність функціонування організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом, а саме показників руху персоналу та використання фонду робочого часу, демонструють необхідність проведення заходів орієнтованих на зниження плинності, та на оновлення і стабілізацію персоналу загальноосвітніх шкіл відділу освіти.

У третьому розділі «Вдосконалення управління кадровим потенціалом в умовах відділу освіти слов'янської міської ради» формування пропозицій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом, вдосконалення матеріального стимулювання у контексті управління кадровим потенціалом відділу освіти, прогнозна оцінка ефективності запропонованих заходів щодо вдосконалення матеріального стимулювання працівників відділу освіти.

Проведено аналіз наукових підходів вітчизняних та зарубіжних авторів, щодо вдосконалення механізму управління кадровим потенціалом, та визначено основні складові процесу вдосконалення – це оцінка ефективності працівників в усіх формах та проявах; коучинг – інструмент для розвитку; менторинг, наставництво, стажування – допомога з професійних питань; проф. навчання і перепідготовка – удосконалення та отримання нових компетенцій та планування наступності для збереження накопиченого досвіду, дуже важливим фактором стимулювання потенціалу робітників є органічне поєднання моральних та матеріальних заохочень.

Визначені та обґрунтовані основні напрями удосконалення матеріального стимулювання у контексті управління кадровим потенціалом відділу освіти, а саме диференційований підхід до виплат премій та винагород, як поєднання матеріальних інтересів працівників з цілями організації, служить стимулом підвищення якості діяльності і задоволеності працівника, виступають мірилом професійної та особистісної самореалізації, дозволяють управляти витратами, контролювати, залучати та утримувати кваліфікований персонал.

Використовуючи метод кореляційно-регресійного аналізу визначили доцільність застосування матеріальних стимулів працівникам організації та оцінили зв'язок між розміром премій і винагород та показником постійності кадрів.

Про вплив підвищення матеріальної мотивації (розміру премії і винагород) на коефіцієнт постійності кадрового складу свідчать результати кореляційного аналізу, тобто збільшення розміру премії сприяє утриманню працівників в організації, що в свою чергу сприяє ефективнішій діяльності всієї організації та підвищенню кадрового потенціалу працівників. В результаті розрахунків проведення регресійного аналізу, знак коефіцієнта регресії позитивний, отже, зв'язок також є позитивним.

Вдосконалення системи матеріального стимулювання дозволить забезпечити постійність кадрів відділу освіти та підтримувати досягнутий високий рівень кадрового потенціалу, а також сприяти його подальшому розвитку.

ВИСНОВКИ

Інноваційні процеси які відбуваються в країні та світі тягнуть за собою необхідність учителя нового типу здатного планувати навчання в цілому, працювати з сучасним обсягом інформації, аналізувати результати та процес навчання з корекцією своєї педагогічної діяльності.

Особливої актуальності набувають проблеми корегування управління закладами освіти в сучасних умовах соціально-культурного розвитку та науково-технічного прогресу, змін в економіці, у значній мірі саме від кадрів навчальних закладів, рівня їх потенціалу, залежить вирішення вказаних завдань.

Результатом магістерської дипломної роботи є вирішення актуального наукового-практичного завдання, поглиблення теоретичних положень і розробки практичних рекомендацій вдосконалення організаційно-економічний механізму управління кадровим потенціалом в умовах відділу освіти Слов'янської міської ради.

Визначена управлінська модель загальноосвітнього навчального закладу, узагальнено наукові підходи вчених до трактування поняття «кадровий потенціал» під яким ми розуміємо, сукупність здібностей персоналу до виконання покладених на нього функцій та можливість досягнення цілей перспективного розвитку організації, та зауважено на аспекті, що забезпечення ефективності управління взагалі значною мірою залежить від професійної компетентності керівників.

Досліджено сутність та напрямки аналізу інформації, пов'язаної з управлінням персоналом (HR-аналітику), як процесу, в якому методи обробки даних і бізнес-аналітики (BA) застосовуються до обробки HR-даних.

Проаналізовано склад, структуру та динаміку колективу педагогічних працівників загальноосвітніх шкіл м. Слов'янська та м. Святогірська, за такими соціально-демографічними характеристиками як стать, вік, освітньо-кваліфікаційний рівень та стаж роботи.

Результати аналізу за показниками які характеризують ефективність функціонування організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом, а саме показників руху персоналу та використання фонду робочого часу, демонструють необхідність проведення заходів орієнтованих на зниження плинності, та на оновлення і стабілізацію персоналу загальноосвітніх шкіл відділу освіти.

Проведено аналіз наукових підходів вітчизняних та зарубіжних авторів, щодо вдосконалення механізму управління кадровим потенціалом, та визначено основні складові процесу вдосконалення – це оцінка ефективності працівників в усіх формах та проявах; коучинг – інструмент для розвитку; менторинг, наставництво, стажування – допомога з професійних питань; проф. навчання і перепідготовка – удосконалення та отримання нових компетенцій та планування наступності для збереження накопиченого

досвіду, дуже важливим фактором стимулювання потенціалу робітників є органічне поєднання моральних та матеріальних заохочень.

Визначені та обґрунтовані основні напрями удосконалення матеріального стимулювання у контексті управління кадровим потенціалом відділу освіти, а саме диференційований підхід до виплат премій та винагород.

Використовуючи метод кореляційно-регресійного аналізу визначили доцільність застосування матеріальних стимулів працівникам організації та оцінили зв'язок між розміром премій і винагород та показником постійності кадрів, тобто збільшення розміру премії сприяє утриманню працівників в організації, що в свою чергу сприяє ефективнішій діяльності всієї організації та підвищенню кадрового потенціалу працівників.

Вдосконалення системи матеріального стимулювання дозволить забезпечити постійність кадрів відділу освіти та підтримувати досягнутий високий рівень кадрового потенціалу, а також сприяти його подальшому розвитку.

ПЕРЕЛІК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

Гітіс Т. П., Романенко Є. В., Однораленко Т. О. Визначення та дослідження об'єктивних обмежень реалізації стратегії сталого розвитку України в економічному аспекті. *Вісник економічної науки України* № 1 (36), 2019 ст. 26-30

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Gitis T., Klimenko S. Research of factors impeding professional development of the personnel of domestic enterprises. *Економічний Вісник Донбасу (Economic Herald of the Donbas)*. 2017. №4 (50). С. 185-189
2. Latysheva O. Estimation of level of sustainable development of industrial enterprises of Ukraine *Economic Herald of the Donbas (Економічний вісник Донбасу)*: 2017. №4 (50). с.202, С.140-146
3. Salovey P., Stroud L. R., Woolery A., Epel E.S. Perceived emotional intelligence, stress reactivity, and symptom reports: Further explorations using the Trait Meta-Mood Scale. *Psychology and Health*. 2002. Vol. 17(5), P. 611-627.
4. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
5. Бальнская Н. Р., Кузнецова Н.В. Сеницына О. Н. Система управління кадровим потенціалом сучасної організації. *Вопросы управления*. 2016. № 2 (20). С. 214-220.

6. Бариш О. Три підходи до створення системи мотивації персоналу. *Кадровик України*. 2018. №4 (135). С. 110-113. URL:<http://www.kadrovyyk.com.ua>
7. Беспалова О. В. Методологический подход к кадровому потенциалу предприятия. *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*. 2014. №1 (4). С. 69-72.
8. Божинський В. Сертифікація: що відповісти на запитання працівників *Практика управління закладом освіти*. 2019. №02 ст. 6-11. URL: <https://edirshkoly.mcfr.ua>.
9. Бузник В. Talent Management: основні тренди сьогодення. *Кадровик України*. 2018. №6(137). С. 102-107. URL: <http://www.kadrovyyk.com.ua>
10. Бузник В. Руководство по HR-аналитике для начинающих. Talent Management: веб-сайт. URL:<https://www.cleverism.com/beginners-guide-hr-analytics/>
11. Веснин В.Р. Управление персоналом: учебное пособие. М.: ТК Велби. Изд-во Проспект, 2008. 240 с.
12. Волкова Н.А., Волчек Р.М., Гайдаєнко О.М. Економічний аналіз: Навч. посібник. Одеса: ОНЕУ, 2015, 310 с.
13. Всеукраїнська інформаційно-аналітична «Міграція»: веб-сайт. URL: <http://tsn.ua/ukrayina/ukrayinu-zalishat-milyoni-talanovitih-lyudey-pislya-vidkrittayakordoniv-ekonomist-518017.htm>
14. Всяких Ю. В., Строкова А. Р. Управление развитием кадрового потенциала в организации. *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. 2016. № 12. С. 31-33.
15. Гайдукова И. Б. Структура кадрового потенциала и управление его развитием. *Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы*. 2015. № 2 (5). С. 160-162
16. Гармідер Л. Д. Кадровий потенціал торговельних підприємств: формування, оцінка, розвиток: монографія. Дніпропетровськ : Дніпропетр. ун-т ім. Альфреда Нобеля, 2013. 340 с.
17. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємств: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів.: Центр навчальної літератури, 2006. 488 с.
18. Гітіс Т. П., Гітіс В. Б., Діденко Д. П. Дослідження рівня задоволеності працею персоналу промислових підприємств України. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 2(52). С.206-212.
19. Гітіс Т. П., Собчук А. Г. Дослідження зарубіжного досвіду соціальної відповідальності бізнесу і можливості його адаптації до вітчизняних умов. *Економічний Вісник Донбасу*. 2017. №3 (49). С. 70-74.
20. ГОСТ 12.0.002-80 ССБТ. Основные понятия. Термины и определения. Система стандартов безопасности труда : веб-сайт. URL: <http://vsegost.com/Catalog/23/23141.shtml>.

21. ГОСТ 12.1.003-83 Система стандартов безопасности труда. Шум. Общие требования безопасности : веб-сайт. URL: <http://vsegost.com/Catalog/80/80.shtml>
22. ГОСТ 12.1.004-91 ССБТ. Пожарная безопасность. Общие требования. Система стандартов безопасности труда : веб-сайт. URL: <http://vsegost.com/Catalog/32/3254.shtml>.
23. ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. Система стандартов безопасности труда URL: <http://vsegost.com/Catalog/15/1583.shtml>.
24. ГОСТ 12.1.019-79 ССБТ. Электробезопасность. Общие требования. Система стандартов безопасности труда : веб-сайт. URL: <http://vsegost.com/Catalog/14/14408.shtml>.
25. ГОСТ 12.1.030-81 ССБТ. Электробезопасность. Защитное заземление, зануление. Система стандартов безопасности труда : веб-сайт. URL: <http://vsegost.com/Catalog/30/30435.shtml>.
26. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Е. Эмоциональное лидерство: Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту /пер. з англ. – 3-изд.: Альпіна Бізнес Букс, 2008. 301 с.
27. Грибкова С. М. , Білоус Д.С. Удосконалення методики оцінювання надійності клієнтів при наданні їм товарного кредиту. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 2(52). С.103-108.
28. Грибкова С.М., Підгора Є.О., Кузьменко К.І. Використання теорії гри в процесі створення гнучких планів у діяльності сільськогосподарського підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. № 7/1. С.14-19.
29. Грибкова С.М., Підгора Є.О., Кузьменко К.І. Використання теорії гри в процесі створення гнучких планів у діяльності сільськогосподарського підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. № 7/1. С.14-19.
30. Грішнова, О.А., Костенко Т. О. Інформаційні технології в системі новітніх чинників зростання продуктивності праці: тенденції і парадокси. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. №2. С. 462-469.
31. Дашко М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. №1, С. 65 - 68. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2017/16.pdf.
32. ДБН В.1.1-7-02. Державні будівельні норми України. Захист від пожежі. Пожежна безпека об'єктів будівництва. : веб-сайт. URL:<http://www.budinfo.com.ua/dbn/82.htm>
33. ДБН В.2.5-28-2006. Державні будівельні норми України. Інженерне обладнання будинків і споруд. Природне і штучне освітлення. : веб-сайт. URL: <https://dbn.co.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-394>
34. ДБН В.2.5-67:2013. Опалення, вентиляція та кондиціонування»/ : веб-сайт. URL: https://dnaop.com/html/32609/doc-92.2.5-67_2013
35. Державна служба статистики України : веб-сайт. URL :[http:// www.Ukrstat.gov.ua](http://www.Ukrstat.gov.ua)

36. ДНАОП 0.00-1.32-01. Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок : веб-сайт. URL: <http://dnop.com.ua>.
37. ДНС 3.3.6.037-99. Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку МОЗ України : веб-сайт. URL: <http://dnop.com.ua/dnaop/act4878.htm>.
38. ДсанПіН 3.3.2.007-98. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин : веб-сайт. URL: <http://normativ.com.ua>.
39. ДСТУ 3675-98 «Пожежна техніка. Вогнегасники переносні. Загальні технічні вимоги та методи випробувань» : веб-сайт. URL: https://dnaop.com/html/41026/doc-A3_3675-98
40. ДСТУ 3734 (ГОСТ 30612-99) «Пожежна техніка. Вогнегасники пересувні. Загальні технічні вимоги» : веб-сайт. URL: https://dnaop.com/html/41016/doc-A3_3734-98
41. ДСТУ EN 2:2014 Класифікація пожеж (EN 2:1992; EN 2:1992/A1:2004, IDT). /Міністерство економічного розвитку і торгівлі України: веб-сайт. URL: <http://62.149.27.196/DSTU-EN-2-2014-nrm28309.html>
42. ДСТУ ISO 6309:2007 «Протипожежний захист. Знаки безпеки. Форма та колір» (ISO 6309:1987, IDT) : веб-сайт. URL: http://fire.berdyansk.net/help/znaki_iso_6309-2007/dstu_iso_6309-2007_znaky_bezpeky.htm
43. Емоціональний інтелект: проблеми теорії, виміри і вживання на практиці / Р. Д. Робертс, Дж. Метьюз, М. Зайднер, Д. В. Люсин Психологія: Журнал Вищої школи економіки, 2004. Т. 1. №4. С. 324.
44. Загородна Ольга, Серединська Віра. Бізнес-процеси підприємства: сутність та класифікація. *Актуальні проблеми теорії і практики бухгалтерського обліку, аудиту, аналізу й оподаткування в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. 14 грудня 2016 р. м. Кам'янець-Подільський: ПДАТУ, Тернопіль: Крок, 2016. 247 с.
45. Каданцева М.С. Кадровый потенциал предприятия: экономическая сущность и структура *Гуманитарные научные исследования*. 2017. № 8. URL: <http://human.snauka.ru/2017/08/24334>.
46. Кодекс Законів про працю, зі змінами і доповненнями: Закон України від 18 вересня 2018 року № 2542-VIII : веб-сайт. URL: zakonl.rada.gov.ua.
47. Конституція України: Закон України від 13.05.1997 № 1: веб-сайт. URL: zakonl.rada.gov.ua
48. Котова Е. В. Управление развитием кадрового потенциала организации. *Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития*. 2016. № 29. С. 84-89.

49. Кречетников К. Г. Управление кадровым потенциалом в интересах развития организации. *Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития*. 2013. № 8. С. 147-152.

50. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні: веб-сайт. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21>

51. Латишева О.В., Касьянюк С.В. Дослідження стану екологічної безпеки та рівня екологічної сталості регіонів України *Економіка і Фінанси* Дніпропетровськ. Вип. № 6. 2018. С.1-16.

52. Латишева О.В., Касьянюк С.В., Касьянюк О.С., Аналіз результативності впровадження природоохоронних заходів регіонального розвитку України. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 2(52). С.72-79. URL: https://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/63123/

53. Латишева О.В., Касьянюк С.В., Касьянюк О.С., Аналіз результативності впровадження природоохоронних заходів регіонального розвитку України *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 2(52). С.72-79. URL: https://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/63123/

54. Латишева О.В., Підгора Є.О., Мілявський М.Ю., Дослідження тенденцій продуктивності праці у світі. *Економіка і Фінанси*, Дніпропетровськ. 2018. Вип. № 5. 72 с.

56. Латишева О.В., Титаренко О.Д. Особливості використання імітаційного моделювання для оцінки ризиків інвестиційних проектів промислового підприємства. *Вісник економічної науки України*. 2017. №2(33), 206 с.

57. Ляпкина Н.А. Тузовская Е.В. Старение рабочей силы: понятие и сущность. *Человек и мир человека*. Сб. материалов Всеросконф. Рубцовск: Рубцовский институт. С 49-56

58. Мішура В.Б., Спіцин А.Є. Еволюція поняття, класифікація та економічна сутність основних засобів *Вісник ДДМА*. 2017. №3.

59. Мішура В.Б., Спіцин В.Є. Економічна сутність, аналіз та оцінка фінансового стану підприємства *Вісник ДДМА*. 2017. №3

60. Морева О. Що формує новий розмір зарплати педагогів: розглядаємо на прикладах *Кадровик України*. 2018. №4 (135), С. 10-11. веб-сайт. URL: <http://www.kadrovyk.com.ua>

61. Наказ від 06.12.2010 № 1205 Про затвердження Типових штатних нормативів закладів загальної середньої освіти /Міністерство освіти і науки України URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1308-10>

62. НАПБ Б.03.002-2007. Норми визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою : затв. Наказом МНС від 03.12.2007 № 833.

63. НПАОП 0.00-1.28-10. Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин : затв. наказом Держкомітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 26.03.2010 №65. URL: <http://dnop.com.Ua>. НПАОП 0.00-1.28-10.

64. НПАОП 0.00-1.28-10. Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин : затв. наказом Держкомітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 26.03.2010 № 65 URL: <http://dnor.com.ua>. НПАОП 0.00-1.28-10.

65. Омеляненко Н. Концепція розвитку педагогічної освіти акцент на практиці. *Практика управління закладом освіти*. 2018. № 10(жовтень) С. 10-13: веб-сайт. URL: <https://edirshkoly.mcfr.ua>.

66. Пашкіна Т. Зарплатні реалії українського ринку праці. *Кадровик України*. 2018. №3(134), С. 100-103. URL: <http://www.kadrovyk.com.ua>

67. Пашута М. Бізнес-планування як фактор успішної підприємницької діяльності. *Персонал*, 2013. № 10. 258с.

68. Підгора Є.О., Латишева О.В., Мілявський М.Ю. Сучасні клієнтоорієнтовані ІТ - технології "CRM – системи": суть і доцільність їх впровадження на підприємствах. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. вип. 5. С.28-32

69. Підгора Є.О., Шимко О.В., Скачко А.В. Прогресивна методика ефективності системи преміювання персоналу підприємства. *Вісник ДДМА*. 2017. №1(40). С.134–137

70. Покропивний С. Ф., Соболев С. М., Швиденко Г. О. Бізнес-план: технологія розробки та обґрунтування : навч. посібник. К.: КНТЕУ, 2013. с.379

71. Положення про відділ освіти Слов'янської міської ради (нова редакція) затверджене рішенням виконавчого комітету Слов'янської міської ради від 01.06.2016 №380: веб-сайт. URL: <http://www.slavrada.gov.ua/?view=doc&docID=11983>

72. Постановление от 01.12.1999 года № 42 ДСН 3.3.6.042-99. Санитарные нормы микроклимата производственных помещений URL: https://dnaop.com/html/31678/doc-9D_3.3.6.042-99

73. Примак І. Управління персоналом у стилі happiness. *Кадровик України*. 2018. №5(136). С.109-113 <http://www.kadrovyk.com.ua>

74. Прихід В. Відтік кадрів з України: чому криза лише поглиблюється веб-сайт. URL: <https://p.dw.com/p/37xHq>

75. Про Державний бюджет України на 2018 рік: Закон України від 7 грудня. 2017 року № 2246-VIII- ВР: станом на 01.01.2018 : веб-сайт. URL: zakon1.rada.gov.ua

76. Про добровільність сертифікації педагогічних працівників: Лист від 04.01.2019 №1/9-8. /Міністерство освіти і науки України URL: https://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/63123/

77. Про затвердженій Концепції розвитку педагогічної освіти: Наказ від 16.07.2018 №776 /Міністерство освіти і науки України. веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>

78. Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти: Наказ від 15.04.93 №102 /Міністерство освіти і науки України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93?lang=en>

79. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів: Наказ від 01.06.2013 № 665 /Міністерство освіти і науки України. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0665729-13>

80. Про затвердження Положення про сертифікацію педагогічних працівників: Постанова від 27 грудня 2018 р. № 1190 / Кабінет Міністрів України: веб-сайт. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-polozhennya-pro-sertifikaciyu-pedagogichnih-pracivnikiv>

81. Про затвердження Правил експлуатації та типових норм належності вогнегасників: Наказ від 15.01.2018 № 25 / Міністерство внутрішніх справ України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0225-18>

82. Про затвердження програми незалежного тестування фахових знань та умінь учителів початкової школи затвержені: Наказ від 14.01.2019 № 33. / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/npa/2019/01/nakaz-33.pdf>

83. Про затвердження професійного стандарту «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти»: Наказ від 10.08.2018 №1143/ Міністерство освіти і науки України URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/68>.

84. Про освіту: Закон України № 2145-VIII, від 19.01.2019 : веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

85. Про прийняття європейських та міжнародних нормативних документів як національних стандартів України, змін до національних стандартів України, скасування національних стандартів України та міждержавних стандартів в Україні: Наказ від 30.12.2014 №1494/ Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ME141679.html

86. Продуктивність праці як прогресивний чинник підвищення ефективності використання персоналу. О.В. Шимко та ін. *Вісник ДДМА*. – 2017. №1(40). С.194–198.

87. Ровенська В. В. , Красножон Г. О. Методики оцінки корпоративної соціальної відповідальності та проблеми їх застосування в Україні. *Вісник Приазовського державного технічного університету*. Серія : Економічні науки. 2017. Вип. 33. С. 268–275.

88. Ровенська В.В., Красножон Г. О. Проблеми сталого розвитку підприємств галузі автомобільного транспорту. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. ДВНЗ «ПДТУ», 2017. С. 47 - 55.

89. Ровенська В.В., Єськова С.М. Стратегічні перспективи сталого розвитку промисловості України в умовах глобалізації. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Вип. 5(67), С.117-124

90. Ровенська В.В., Сидорченко Ю.М. Концептуальні підходи до забезпечення сталого розвитку промислових підприємств України в сучасних умовах *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету*. Серія: Економічні науки. 2018. № 50. С. 86-94

91. Ровенська В, Клиндух Г, Ракитянська Н. Емоційна компетенція керівників, як один з інструментів управління трудовим потенціалом підприємства *Економічний вісник Донбасу*. 2018 р. №1 (51), С. 118-124

92. Сімчера О.І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства *Економічний простір*. Дніпропетровськ: ПДАБА. 2013. № 75. 308 с.

93. Смирнова І.І., Ровенська В.В. Проблеми відновлення економіки Донбасу в контексті реформи децентралізації. *Економічний вісник Донбасу* 2018 р. №2 (52). С. 29-35.

94. Смирнова І.І., Сімаков К.І. Венчурний капітал як джерело фінансування інноваційного підприємництва в Україні *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 3(53). С.131-135.

95. СНИП 2.09.05-85. Противопожарное нормы проектирования предприятий и сооружений URL:<http://docs.cntd.ru/document/871001214>

96. Снитко Л. Т., Чужикова Ю. А. Компонента «кадровый потенциал» в системе оценки рыночного потенциала организации *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*. 2014. № 3 (51). С. 64-70.

97. Соціально-демографічна статистика: підручник / Підгорний А.З., Самотоєнкова О.В., Ольвінська Ю.О., Вітковська К.В.; за ред. Підгорного А.З. Одеса, 2016. 24 с.

98. Спивак В. А.. Управление персоналом. 2010: веб-сайт. URL:<https://textbooks.studio/management-upravlenie-personalom/analiz-kadrovogo-potentsiala-26997.html>.

100. Сучасне уявлення про емоційний інтелект. Соціальний інтелект: теорія, вимір, дослідження / за ред. С. Люсіна, Д. С. Ушакова.: Вид-во «Інститут психології РАН», 2004. С. 29-36.

101. Тарабанова Я. В. Творча пара як ефективна форма підвищення професійної майстерності вчителя. *Таврійський вісник освіти*. 2015. № 3(51) URL:file:///C:/Users/80/Downloads/Tvo_2015_3_24.pdf

102. Ткаліч Т.І. Кадровий потенціал менеджменту освіти: проблеми формування, використання і управління. *Економічний вісник НГУ*. 2007. №3 URL:http://ir.nmu.org.ua/bitstream/handle/123456789/370/2007_3_p101-108.pdf?sequence=1&isAllowed=y

103. Ткаченко, А.М. Дмитренко О. М. Продуктивність праці та чинники, що впливають на неї. *Вісник Хмельницького національного університету*: Економічні науки. 2012. №5,Т.1. С. 130-134.

104. Чернишова Є. Розвиток кадрового потенціалу навчальних закладів системи вищої освіти: зарубіжний досвід. : веб-сайт. URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/poriv_ped_stydii/2012/2012_2_10.pdf

105. Чернікова Т. Кадровий потенціал шкільної організації. *Сучасна освіта*. URL:<http://osvita.ua/school/method/1672/>
106. Чефранов Андрій Заохочення працівників як метод управління персоналом. *Справочник кадровика* : веб-сайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=750>
107. Чорнобай Л.І., Дума О. І. Бізнес-процеси підприємства: загальна характеристика та економічна суть.: веб-сайт. URL:<http://www.ua.abslib.com/>
108. Шило Ж.С., Поліщук О.Ю. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf
109. Шимко О.В., Підгора Є.О. Новий підхід до зміни механізму преміювання фахівців і керівників на основі оцінки їх конкурентоспроможності. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. №3(49). С.186–188.
110. Шульгінова Л. А. Механізми державного регулювання заробітної плати в Україні: сутність і складові. *Теорія та практика державного управління*. 2011. Вип. 4 (35). URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2011-4/doc/2/19.pdf>
111. Шуляренко Ірина HR-аналітика в роботі менеджера з персоналу. *Кадровик України* №6 (137) 2018, стор. 108-113. URL: <http://www.kadrovyk.com.ua>
112. Юсіна А. Л., Дементій Л. С. Охорона праці: рекомендації по виконанню розділу в дипломному проекті для студентів економічних спеціальностей. Краматорськ: ДГМА, 2013. 64 с.
113. Янковська Л.А. Менеджмент персоналу. Підготовка та перепідготовка працівників підприємства: Навчальний посібник. Львів: НУ «Львівська політехніка». 196 с.

АНОТАЦІЯ

Романенко Є. В. Вдосконалення організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом відділу освіти Слов'янської міської ради - Кваліфікаційна праця на правах рукопису.

Дипломна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 051 Економіка. – Донбаська державна машинобудівна академія МОН України, Краматорськ, 2019.

У роботі вирішено актуальне науково-практичне завдання щодо поглиблення теоретичних положень, обґрунтування науково-методичних засад і розробки практичних рекомендацій з вдосконалення організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом відділу освіти Слов'янської міської ради

Досліджено теоретичне підґрунтя управління кадровим потенціалом та методичні підходи до аналізу кадрового потенціалу. Наведено комплексний

аналіз складу пед. працівників установи, визначені кількісні, якісні характеристики, показники руху персоналу та використання фонду робочого часу. Визначені та обґрунтовано основні напрями удосконалення матеріального стимулювання у контексті управління кадровим потенціалом відділу освіти, а саме диференційований підхід до виплат премій та винагород. Наведено оцінку умов праці на робочому місці, запропоновано напрями забезпечення безпечних та комфортних умов праці при використанні ПЕОМ.

***Ключові слова:** кадровий потенціал, педагогічна діяльність, матеріальне стимулювання, винагороди, премії, диференційований підхід, управління кадровим потенціалом.*

АННОТАЦИЯ

Романенко Е. В. Совершенствование организационно-экономического механизма управления кадровым потенциалом отдела образования Славянского городского совета - Квалификационная работа на правах рукописи.

Дипломная работа на соискание образовательного степени магистра по специальности 051 Экономика. - Донбасская государственная машиностроительная академия МОН Украины, Краматорск, 2019.

В работе решена актуальная научно-практическая задача по углублению теоретических положений, обоснование научно-методических основ и разработки практических рекомендаций по совершенствованию организационно-экономического механизма управления кадровым потенциалом отдела образования Славянского городского совета

Исследовано теоретические основы управления кадровым потенциалом и методические подходы к анализу кадрового потенциала. Приведен комплексный анализ состава пед. работников учреждения, определенные количественные, качественные характеристики, показатели движения персонала и использования фонда рабочего времени. Определены и обоснованы основные направления совершенствования материального стимулирования в контексте управления кадровым потенциалом отдела образования, а именно дифференцированный подход к выплатам премий и наград. Приведена оценка условий труда на рабочем месте, предложены направления обеспечения безопасных и комфортных условий труда при использовании ПЭВМ.

***Ключевые слова:** кадровый потенциал, педагогическая деятельность, материальное стимулирование, вознаграждения, премии, дифференцированный подход, управление кадровым потенциалом.*

SUMMARY

Romanenko EV Improvement of the organizational and economic mechanism for managing the personnel potential of the Slavic City Council Education Department - Qualification work on the rights of the manuscript.

Graduate work on obtaining an educational master's degree in specialty 051 Economics. - Donbas State Machine-Building Academy, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kramatorsk, 2019.

The work solves the actual scientific and practical task of deepening the theoretical positions, substantiating the scientific and methodical principles and developing practical recommendations for improving the organizational and economic mechanism for managing the personnel potential of the Slavic City Council Education Department

The theoretical bases of personnel potential management and methodical approaches to the analysis of personnel potential are investigated. The complex analysis of the composition of ped. employees of the institution, certain quantitative, qualitative characteristics, indicators of personnel movement and use of the working time fund. The main directions of perfection of material incentives in the context of management of the personnel potential of the education department are determined and substantiated, namely, the differentiated approach to the payment of awards and awards. The estimation of conditions of work at the workplace is given, directions of ensuring safe and comfortable working conditions with the use of PCs are proposed.

Key words: *human potential, pedagogical activity, material incentives, rewards, prizes, differentiated approach, management of personnel potential.*