



НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ  
УКРАЇНИ

03041, Україна, м. Київ,  
вул. Героїв Оборони, 15.

magystr\_dep@nubip.edu.ua  
<https://nubip.edu.ua/node/1027>

Баранов Сергій Андрійович

Факультет Харчових технологій та управління якістю  
продукції АПК (<https://nubip.edu.ua/node/1418>)

Кафедра: стандартизації та сертифікації сільськогосподарської продукції.  
(<https://nubip.edu.ua/node/1373>)

Спеціальність: 152 «Метрологія та інформаційно– вимірювальна техніка».

Освітня програма: Якість, стандартизація та сертифікація.

Тема магістерської роботи: «Розроблення принципів управління персоналом в умовах підприємства»

Керівник: кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри стандартизації та сертифікації сільськогосподарської продукції Слива Юлія Володимирівна.



## ПУБЛІКАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ  
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ



*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*

**ПРОДОВОЛЬЧА ТА ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА  
В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ:  
ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ ТА СВІТУ**

*присвяченої 125-річчю Національного університету  
біоресурсів і природокористування України*

**Секція 3. Роль тваринництва, ветеринарної медицини та харчових технологій  
в умовах війни та вирішенні завдань плану відродження України**

**25 травня 2023 року**  
**Київ, Україна**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ  
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**



Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції

**ПРОДОВОЛЬЧА ТА ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА В  
УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ:  
ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ ТА СВІТУ**

*присвяченої 125-річчю Національного університету біоресурсів і  
природокористування України*

**Секція 3. Роль тваринництва, ветеринарної медицини  
та харчових технологій в умовах війни та вирішенні завдань плану  
відродження України**

**25 травня 2023 року  
Київ, Україна**

---

Організатор конференції:

Національний університет біоресурсів і  
природокористування України

Продовольча та екологічна безпека в умовах війни та повоєнної відбудови: виклики для України та світу: мат. Міжн. наук.-практ. конф., секція 3: Роль тваринництва, ветеринарної медицини та харчових технологій в умовах війни та вирішенні завдань плану відродження України (м. Київ, 25 трав. 2023 р.). Київ, 2023. С. 710.

Матеріали конференції подано в авторській редакції.

У збірнику подано результати обговорення актуальних проблем, перспектив і шляхів забезпечення продовольчої та екологічної безпеки в умовах війни, плану відновлення України, сталого розвитку світу в контексті глобальних і регіональних викликів, трансформації суспільства та формування нової парадигми розвитку.

**Редакційна колегія:**

Ніколаєнко С. М. (відповідальний редактор), Кваша С. М., Кондратюк В. М., Ткачук В. А., Шинкарук В. Д., Барановська О. Д., Баль-Прилипка Л. В., Братішко В. В., Глазунова О. Г., Гриценко І. С., Діброва А. Д., Євсюков Т. О., Каплун В. В., Коломієць Ю. В., Кононенко Р. В., Васишин Р. Д., Мельник В. І., Остапчук А. Д., Отченашко В. В., Рудик Я. М., Ружило З. В., Савицька І. М., Тонха О. Л., Цвіліховський М. І., Яра О. С.

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції

**ПРОДОВОЛЬЧА ТА ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОЇ  
ВІДБУДОВИ: ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ ТА СВІТУ**

*присвяченої 125-річчю Національного університету біоресурсів  
і природокористування України*

**Секція 3. Роль тваринництва, ветеринарної медицини та харчових технологій в умовах  
війни та вирішенні завдань плану відродження України**

Відповідальний за випуск: **Отченашко В. В.**

<b>74.Баблюк С.В., Білик О.Ю., Янюк О.В. ТЕНДЕНЦІЇ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ НА ПРИКЛАДІ «ЕКО-РЕСТОРАНІВ».....</b>	<b>227</b>
<b>75.Балісевич О.Є., Бурова З.А., Василевська В.В. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕПЛОВИХ ЕФЕКТИВ У БІОТЕХНОЛОГІЧНИХ ПРОЦЕСАХ.....</b>	<b>230</b>
<b>76.Баль-Прилипка Л.В. ВІЙНА В УКРАЇНІ: ПРОДОВОЛЬЧА КРИЗА ТА БЕЗПЕКА.....</b>	<b>233</b>
<b>77.Бандура В.М. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИЛ РІЗАННЯ ТУШОК ПТИЦІ.....</b>	<b>236</b>
<b>78.Баранов В.С., Розбицька Т.В. ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ДЕРЕВООБРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....</b>	<b>239</b>
<b>79.Баранов С. А., Адамчук Л. О. ОСНОВНІ АСПЕКТИ РОЗРОБЛЕННЯ ПРИНЦИПІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....</b>	<b>241</b>
<b>80.Бартошак А.В, Бабко Є.М., Олішевський В.В. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ НАНОФІЛЬТРАЦІЇ ДЛЯ ВИРОБНИЦТВА СУХОЇ СИРОВАТКИ.....</b>	<b>244</b>
<b>81.Батіг М.В., Гудзенко М.М. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ ПРЕСУВАННЯ ОЛІЄВМІСНОГО МАТЕРІАЛУ В ШНЕКОВИХ ПРЕСАХ.....</b>	<b>246</b>
<b>82.Батіг М.В., Жеплінська М.М., Шольц Ф. ВПЛИВ РОЗМІРІВ ТА ТЕМПЕРАТУРИ НА ТРИВАЛІСТЬ СУШІННЯ ПОДРІБНЕНИХ ЯБЛУК.....</b>	<b>248</b>
<b>83.Бебякін В.О., Самойліченко О.В. МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ В ВИРОБНИЧО-ТЕХНОЛОГІЧНИХ ЛАБОРАТОРІЯХ КОМБІКОРМОВИХ ЗАВОДІВ.....</b>	<b>249</b>
<b>84.Березовський О.В., Мідик С.В., Сенін С.А., Земцова О.В., Корнієнко В.І., Самкова О.П. ВИЗНАЧЕННЯ ВМІСТУ ЗАЛИШКОВИХ КІЛЬКОСТЕЙ ПЕСТИЦИДІВ У ГРУНТАХ.....</b>	<b>252</b>

УДК: 005.95/96

## ОСНОВНІ АСПЕКТИ РОЗРОБЛЕННЯ ПРИНЦИПІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

<sup>1</sup>Баранов С. А., здобувач ОС «Магістр», <sup>1,2</sup>Адамчук Л. О., кандидат  
сільськогосподарських наук, доцент

241

---

<sup>1</sup>Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ

<sup>1,2</sup>Національний науковий центр «Інститут бджільництва імені П. І.

Прокоповича», м. Київ

Задля злагодженої роботи будь-якого підприємства, отримання високих показників від провадження господарської діяльності весь персонал має бути зацікавлений у виконанні поставленої роботи. Результат діяльності підприємства може визначатися дотриманням політики з якості, виконанню поставлених цілей, за принципом SMART (S – Specific (конкретика), M – Measurable (вимірність), A – Achievable (досяжність), R – Realistic (реалістичність, значимість), T – Timed (часовий відрізок) [1], а також може виражатися у рівні прибутку підприємства за звітний період. Враховуючи ці, а також операційні та виробничі показники, можна розробляти або удосконалювати систему управління персоналом, яка буде враховувати потреби конкретного підприємства.

Проведений детальний аналіз проблеми та обґрунтування необхідності дотримання стандартів якості та належного врядування в компаніях зумовлено, насамперед, власним прагненням підприємства до самоорганізації, підкріпленим необхідністю налагодження партнерських відносин з органами державної влади та комерційними організаціями, з вимогами прозорості, підзвітності та ефективності [2].

Розроблення принципів управління персоналом на підприємстві – це важливий процес, спрямований на створення ефективної та ефективного системи управління персоналом. Основні аспекти цього процесу включають: стратегічне планування – перед початком розроблення принципів управління персоналом, необхідно зрозуміти стратегію підприємства. Це допоможе визначити, які вимоги щодо персоналу потрібні для досягнення бізнес-цілей і визначити основні пріоритети. Визначення структури та обов'язків – розроблення чіткої організаційної структури та опису посад допоможе уникнути дублювання ролей та встановити зрозумілу ієрархію, що полегшить роботу з персоналом. Набір

персоналу – залучення та відбір правильних кандидатів є критичними етапами управління персоналом. Визначення критеріїв відбору, проведення інтерв'ю та оцінка навичок допоможуть підібрати найбільш відповідних співробітників. Оцінювання та розвиток – система оцінювання роботи співробітників і їхніх досягнень дає змогу визначити сильні та слабкі сторони, а також потреби в навчанні та розвитку персоналу. Зберігання талантів – збереження ключових талантів є важливим аспектом управління персоналом. Необхідно розробити систему стимулювання та розвитку, щоб залучити та зберігати цінних працівників. Мотивація та заохочення – встановлення ефективних систем заохочення, таких як зростання зарплати, бонуси, премії та інші переваги, допоможе підтримувати мотивацію та підвищувати задоволеність роботою. Культура організації – створення позитивної корпоративної культури, яка сприяє співпраці, інноваціям, взаєморозумінню та підтримує цінності підприємства. Управління конфліктами – розроблення процедур управління конфліктами допоможе вирішувати конфлікти та сприяти співпраці між співробітниками. Законодавча відповідність – під час розроблення принципів управління персоналом необхідно дотримуватися відповідних законодавчих норм та правил, щоб уникнути юридичних проблем. Ефективне комунікування – забезпечення відкритого та ефективного комунікування між усіма рівнями персоналу сприяє гармонійному функціонуванню організації. Зазначені аспекти взаємопов'язані між собою, дають змогу підприємству створити сильну та продуктивну команду, що забезпечить успіх бізнесу на ринку.

Одним з аспектів управління персоналом також може бути дисциплінарна політика. Вона є надто важливим та невід'ємним чинником взаємовідносин між працівником та роботодавцем. Тут необхідно розуміти, що від того, як в колективі побудуються відносини між собою, буде залежати їхнє існування в подальшому. Адже різне розуміння місії, політики, різне бачення своєї участі на підприємстві, небажання саморозвитку та самовдосконалення, сторонні чинники та суб'єктивна думка призводить часто до наслідків, які потрібно негайно

виправляти щоб запобігти нещасних випадків. Тому потрібно завжди на кожному етапі прораховувати та запобігати виникненню неконтрольованих дій з боку людського чиннику [3].

Підсумовуючи необхідність розроблення принципів управління персоналом, воно має важливе значення та є ключовим елементом успіху бізнесу. Встановлення чітких та зрозумілих принципів управління забезпечує систематизацію та стандартизацію практик, підвищує продуктивність, мотивує працівників та допомагає досягти стратегічних цілей компанії.

#### Перелік посилань

1. ДСТУ ISO 9001:2015. Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2015, IDT). Київ: Науково-дослідний інститут метрології вимірювальних і управляючих систем, 2015. 31 с.
2. Pylypko K., Adamchuk L., Antoniv A., Sedat S. Justification of approaches to development of the standard civil society organization based on international experience. *Technology audit and production reserves*, 2022. Vol. 5 (2/67), P. 30–37. doi:10.15587/2706-5448.2022.267575.
3. Антонів А. Д., Сілонова Н. Б., Дисциплінарна політика, як стратегічний орієнтир розвитку. Актуальні проблеми та стратегії розвитку підприємництва, торгівлі і маркетингу в умовах сучасного ринку: мат. III Всеукр. наук.-практ. конф., м. Тернопіль, 21 квіт. 2021 р., 2021. С. 74–75.

**УДК 637.1.02**

#### **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ НАНОФІЛЬТРАЦІЇ ДЛЯ ВИРОБНИЦТВА СУХОЇ СИРОВАТКИ**

**Бартошак А.В.**, магістрант, **Бабко Є.М.**, кандидат технічних наук, доцент,  
**Олішевський В.В.**, доктор технічних наук, професор (valinter@ukr.net)

*Національний університет харчових технологій, м. Київ*



Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції

**ПРОДОВОЛЬЧА ТА ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОСННОЇ  
ВІДБУДОВИ: ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ ТА СВІТУ**

*присвяченої 125-річчю Національного університету біоресурсів  
і природокористування України*

**Секція 3. Роль тваринництва, ветеринарної медицини та харчових технологій в умовах  
війни та вирішенні завдань плану відродження України**

Відповідальний за випуск: **Отченашко В. В.**

Видавець: Національний університет біоресурсів і природокористування України  
03041, м. Київ, вул. Героїв Оборони, 15. Тел.: 527-87-20

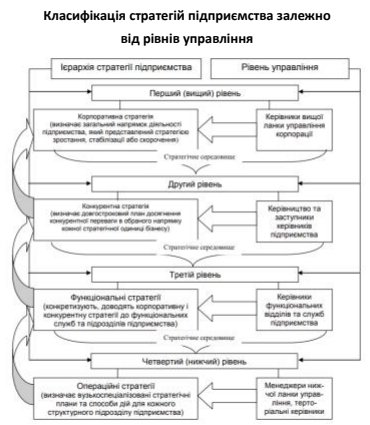
ПОСТЕР



**МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**Розроблення принципів управління персоналом в умовах підприємства**  
Виконав: **Сергій БАРАНОВ**  
Науковий керівник: **Юлія СЛИВА**

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет біоресурсів і природокористування України  
Факультет харчових технологій та управління якістю продукції АПК  
Кафедра стандартизації та сертифікації сільськогосподарської продукції

- Мета:**
- розробити задокументовані принципи управління персоналом в умовах підприємства.
- Об'єкт:**
- система та процеси управління персоналом в умовах підприємства.
- Предмет:**
- інструменти управління, організаційна культура та стратегія управління.



**Інноваційні технології в різних підсистемах системи управління персоналом:**

- у рекрутингу – «агресивний» метод, хедхантинг, стрес-інтерв'ю, відбір на основі астрологічних даних, особистої інформації з соціальних мереж, даних графології, хіромантії та поліграфії;**
- у мотивації персоналу – методи гуманізації праці, участь в управлінні підприємством, оплата за цілями та КРІ, система грейдингу, розробка та впровадження принципів корпоративної культури, командоутворення тощо;**
- в оцінюванні та розвитку персоналу – використання нетрадиційних соціальних технологій, HR-аудит, компетентний підхід, сучасні методи навчання (тренинг, коучинг, e-learning, case study);**
- у загальній системі управління персоналом – аутсорсинг та оренда персоналу, аутстафінг, делегування повноважень, ротация тощо;**
- у випуску персоналу – аутплейсмент, аутстафінг, методи психологічного витіснення;**
- в інформаційному забезпеченні системи управління персоналом – впровадження та експлуатація автоматизованої ІТ управління персоналом.**

**Проблема, що вирішується в результаті виконання роботи:**  
розроблення принципів управління персоналом задля досягнення найвищої мети функціонування підприємства.

**Розроблений документ – Процедура 01.01:2023 «Принципи управління персоналом»**

**Зв'язок між управлінням персоналом та стратегічним керівництвом підприємства**

- Завдання, що підлягали дослідженню**
- Аналіз наукових джерел, національних та світових практик, сучасних технологій та інноваційних рішень до управління персоналом на підприємстві;
  - Дослідження підходів до управління персоналом, аналіз систем та принципів менеджменту;
  - Виконання вимог щодо розроблення принципів управління персоналом.

- Користь від запровадження принципів управління персоналом:**
- оптимізація використання ресурсів;
  - залучення та збереження талановитих працівників;
  - адаптація до змін;
  - підвищення продуктивності;
  - покращення якості продукції та обслуговування;
  - покращення комунікації та розвитку командної роботи.

№	Аспект	Розшифрування
1.	<b>Відповідність</b>	Відбір, набір та розвиток персоналу мають бути спрямовані на залучення та розвиток тих працівників, які мають необхідні знання, навички та досвід для виконання стратегічних завдань.
2.	<b>Мотивація та залучення персоналу</b>	Управління персоналом повинно забезпечити мотивацію працівників до досягнення стратегічних цілей, стимулювати їхню прив'язаність до підприємства та залучати до процесу формування та реалізації стратегії.
3.	<b>Розвиток лідерства</b>	Управління персоналом відіграє важливу роль у розвитку лідерських якостей серед працівників, що допомагає забезпечити наявність кваліфікованих лідерів.
4.	<b>Культура організації</b>	Управління персоналом впливає на формування корпоративної культури, яка відповідає стратегічним цілям підприємства.
5.	<b>Моніторинг та оцінка</b>	Управління персоналом забезпечує системи моніторингу та оцінки продуктивності працівників, які допомагають виявляти, наскільки успішно досягаються стратегічні цілі та ідентифікувати можливі проблеми або недоліки.
6.	<b>Підтримка змін</b>	Управління персоналом відіграє ключову роль у підтримці процесів змін, необхідних для реалізації стратегії, і впровадженні нових методів та підходів.

- Розроблення принципів управління персоналом є необхідним і ефективним управління персоналом є важливим фактором успіху підприємства. Створення чітких та визначених принципів управління допомагає забезпечити систематизацію та стандартизацію практик, що сприяє збільшенню продуктивності, мотивації співробітників та досягненню стратегічних цілей підприємства.
- Застосування інноваційних технологій та відповідних підходів управління може покращити результати - впровадження новітніх технологій та інноваційних підходів до управління персоналом може забезпечити підприємству конкурентну перевагу та сприяти його стабільному розвитку.

**Для досягнення високої продуктивності підприємства має:**

- сформулювати місію та стратегію і донести їх зміст до кожного співробітника;
- розробити організаційну структуру відповідно до цілей підприємства;
- впровадити найпрогресивніші методи управління людськими ресурсами.

## **РЕФЕРАТ**

Повний обсяг магістерської кваліфікаційної роботи становить 99 сторінок, робота містить таблиці, рисунки, складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

**Метою магістерської кваліфікаційної роботи є розробити задокументовані принципи управління персоналом в умовах підприємства.**

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми наукового дослідження, визначено мету та завдання, охарактеризовано об'єкт і предмет дослідження.

### **У першому розділі**

Проведено сучасний огляд літератури, здійснено науковий пошук та аналіз національних та світових практик щодо застосування підходів та визначення принципів управління персоналом в умовах підприємства.

### **У другому розділі**

Досліджено підходи до управління персоналом, проведено аналіз систем та принципів HR-менеджменту, визначено необхідні компетенції персоналу для забезпечення високого рівня функціонування підприємства, ознайомлено з найпоширенішими методами та стратегіями управління та сформульовано власні пропозиції.

### **У третьому розділі**

Проведено аналіз та додаткових засобів та інструментів для підвищення ефективності управління персоналом, виконано вимоги по розробленні принципів управління персоналом та запропоновано оцінювання змін у діяльності, а також рекомендації для подальшого розвитку системи управління персоналом.

**Ключові слова:** принципи управління, стратегічне управління, мотивація, навчання та підвищення кваліфікації, інноваційні підходи до управління, система управління персоналом, оцінювання роботи персоналу, керівництво підприємств.

03041, Україна, м. Київ,  
вул. Героїв Оборони, 15.

magystr\_dep@nubip.edu.ua  
<https://nubip.edu.ua/node/1027>

## ОСОБИСТІ ДОСЯГНЕННЯ

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет біоресурсів і природокористування України

# СЕРТИФІКАТ

підтверджує, що

## Сергій Баранов

взяв (ла) участь у

**Міжнародній Науково-практичній конференції  
“Продовольча та екологічна безпека в умовах  
війни та повоєнної відбудови: виклики для  
України та світу”,**

присвяченої 125-річчю Національного університету біоресурсів і  
природокористування України

Ректор  
НУБіП України



Станіслав  
НІКОЛАЄНКО

м. Київ

25 травня 2023 року





## РЕЗЮМЕ

Баранов Сергій Андрійович

+380(73)-808-50-05;

+380(93)-964-01-33

## ДОСВІД РОБОТИ

### ОСВІТА

1) Навчальний заклад: Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна академія управління персоналом»».

ОС: «Бакалавр»

2) Національний університет біоресурсів і природокористування України

ОС: «Магістр»