

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Полтавська державна аграрна академія

Кафедра бухгалтерського обліку та економічного контролю

**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОБЛІКУ,
АНАЛІЗУ ТА КОНТРОЛЮ В СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНІЙ СИСТЕМІ
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ»**

***Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної інтернет-
конференції, присвяченої пам'яті професора, заслуженого
працівника вищої школи
Дмитра Мусійовича Фесенка***



ПОЛТАВА 2021

Дорохов Д.О., здобувач вищої освіти,
Науковий керівник – **Сурженко Н.В.**,
доцент кафедри Менеджмент,
**Таврійського державного агротехнологічного університету ім. Дмитра
Моторного**, м. Мелітополь

ІННОВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень. В сучасних дослідженнях з економіки та психології гостро порушується проблема мотивації людини до роботи. Часто людина на сільськогосподарських підприємствах не задоволені тим чим займаються наприклад відповіді є різними втомлюють від монотонності, або навпаки мені подобається саме ця робота тут є кар'єрний ріст, хороші умови в офісі «тепло та затишно», і таке інше.

Робота дає нам підґрунтя формування мотивації, але яка саме вона буде позитивно чи негативно налаштована все ж залежить від людини. Успішність оволодіння підприємцем новими знаннями, навичками в роботі, значною мірою залежить від оцінного ставлення, яке сформувалось та формується між усвідомленням омріяної професії та реальністю. Проблеми інвестиційного розвитку агропромислового сектору та управління персоналом є предметом досліджень Амоша О.І., Блэк Дж., Браверман А., Дзюба С.Г., Журавльов П.В., Іванцевич Дж. М., Колпаков В.М., Лобанов А.А., Пагрушев В.Д., Поклонський Ф.Ю., Рак М.Г., Синк Д.С., Скударь Г.М., Томпсон А.А., Шекшня С.В. та ін. Водночас недостатньо вивченими залишаються соціально-психологічні підходи до підвищення продуктивності праці персоналу та його ініціативності.

Найважливішою умовою прискорення соціально-економічного розвитку є раціональне формування та ефективне використання кадрового потенціалу підприємством, що дозволить забезпечити його кадрами, здатними вирішувати поставлені виробничі та організаційні завдання, а також приймати вірні рішення у вкрай складних, нестабільних і швидко мінливих економічних ситуаціях. Ефективність будь-якого підприємства визначається, в першу чергу, не продуктивністю устаткування, а продуктивністю його співробітників.[3]

Основний матеріал. Одним із сукупності складових сільського підприємства як цілісної виробничо-господарської системи поряд з управлінням діяльності є управління персоналом. У літературі можна зустріти інші варіанти структурування системи підприємства, але завжди виділяється кадрова складова, як основна частина системи управління [3].

Зараз широко використовуються такі поняття: управління трудовими ресурсами, управління працею, управління кадрами, управління людськими ресурсами, управління людським фактором, кадрова політика, кадрова робота і т.д., котрі так чи інакше відносяться до трудової діяльності людини та управлінню його поведінки на виробництві. Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності сільського підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

Управління персоналом — багатогранний і виключно складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями і закономірностями.

Поняття "управління персоналом підприємства" охоплює всю сукупність організаційних заходів, які направлені на раціональну формування кількісного та якісного складу персоналу та максимальне використання можливостей у процесі функціонування товариств (система лідерства, мотивації, працевлаштування і звільнення, вихід на пенсію, управління конфліктами і т.д.) [2]

Система управління — це упорядкована сукупність взаємозв'язаних елементів, які відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але спрямовані на досягнення загальної мети. Головна мета системи управління персоналом — це створити необхідну базу забезпечення кадрами, організувати ефективне їх використання, моральний, духовний, професійний розвиток, а також досягти розумного ступеня динамічності персоналу. Система організаційно закріплює певні функції за структурними одиницями, працівниками, а також регламентує потоки інформації в системі управління. Система управління людськими ресурсами постійно розвивається й удосконалюється. На кожному етапі розвитку суспільства вона повинна приводитись відповідно до вимог розвитку продуктивних сил, вносячи корективи в окремі її елементи. Управління персоналом забезпечується взаємодією керуючої та керованої системи.

При всій різноманітності організацій, які є в сучасному суспільстві і видів діяльності, якими вони займаються, в роботі з людськими ресурсами вирішують одні і ті самі завдання, незалежно від їх специфіки.

Інноваційною системою управління персоналом підприємства можна вважати гнучку систему управління персоналом, що враховує і формує потреби в роботі кадрів, які здатні розробляти, впроваджувати і широко використовувати інноваційні механізми. Звідси випливає, що інноваційний розвиток визначається, в першу чергу, наявністю фахівців, які здатні генерувати інноваційні ідеї.

Існують різні інноваційні підходи до управління персоналом організації, але всі вони націлені на побудову ефективної системи інноваційного управління персоналом для більш ефективного та успішного функціонування організації в цілому. Ці підходи розглядають на різних рівнях управління персоналом.

До таких рівнів відносять:

- Оперативний рівень. На даному рівні домінує кадрова робота.
- Тактичний рівень. На тактичному рівні домінує управління персоналом.
- Стратегічний рівень. На цьому рівні велику увагу приділяють управлінню людськими ресурсами.
- Політичний рівень. Передбачає реалізацію і контроль кадрової політики.

Рівні визначають масштаби інноваційних підходів і забезпечують їх реалізацію [1].

Роль інновацій в управлінні персоналом полягає не тільки в зміні існуючої практики, але у впровадженні принципово іншої практики, більш того, в постійній генерації іншої практики.

Для реалізації радикальних перетворень використовуються наступні механізми: бенчмаркетинг, реінжиніринг процесів, аналіз витрат, пов'язаних з процесами, створення нових процесів і т.д.

Сучасні агровиробники вважають, що мають актуальні фінансові, технічні та інші виробничо-господарські проблеми, а питання удосконалення управлінських аспектів не є актуальними. Саме з цього починаються усі проблеми

функціонування сільськогосподарських підприємств, тому що організація усієї діяльності підприємства залежить від раціональності прийнятих управлінських рішень. Особливо недостатньо приділяється уваги управлінню персоналом. Проте, враховуючи, що основними складовими виробничого потенціалу є земля, матеріально-технічні ресурси та персонал, то досягти підвищення ефективності його використання можна лише через управління трудовими ресурсами.

Тому у загальній системі менеджменту на сільськогосподарському підприємстві визначальним елементом слід відокремити управління персоналом. Через організацію менеджменту трудовими ресурсами можна досягти підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва загалом, оскільки з усіма матеріально-технічними та земельними ресурсами працює людина і саме вона може забезпечити організацію виробничого процесу та впливати на його результативність. Впровадженню на сільськогосподарських підприємствах ефективної системи менеджменту персоналу повинна передувати розробка організаційно-економічного забезпечення цього процесу.

Вивчення проблем ефективного управління персоналу аграрних підприємств, обумовлено об'єктивними якісними змінами, що характеризують сучасну діяльність і трансформації в аграрному секторі, активну й визначальну роль людських ресурсів в управлінні підприємством.[4]

Висновки. Отже, ефективне управління персоналом — це не тільки найважливіший чинник економічного успіху сучасного будь-якого підприємства, інструмент підвищення ефективності та продуктивності персоналу, але й соціально-орієнтоване управління, спрямоване на кожного конкретного працівника з метою підвищення його трудової мотивації та задоволення потреб через систему матеріальних стимулів.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В.Г. Економіка підприємства агропромислового комплексу: підручник. К.: КНЕУ, 2013. 779 с.
2. Krushel'nyts'ka, O.V. (2005), Upravlinnia personalom [Personnel Management], Kyiv, Ukraine.
3. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент. *Робота сьогодні*. 2015.
4. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування : наук. вид. Х.: ХНЕУ, 2007. 400 с.

Дубовик А. М., здобувач вищої освіти
СВО магістр, ОПП Менеджмент організацій,
Науковий керівник – **Загребельна І. Л.**, к.е.н, доцент,
доцент кафедри економіки та міжнародних економічних відносин,
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава

ФАКТОРИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Безумовно, поліпшення управління конкурентоспроможністю суб'єкта підприємницької діяльності має на меті посилення конкурентоспроможності, утримання й посилення конкурентних переваг й збільшення частки ринку.

Як зауважують дослідники [1] «...для того, щоб вижити в сучасних умовах ведення бізнесу та зберегти позиції на ринку, аграрні підприємства повинні постійно шукати шляхи отримання конкурентних переваг, що є найважливішим