

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО  
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ**



**МАТЕРІАЛИ  
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
МАГІСТРАНТІВ І СТУДЕНТІВ**

**За підсумками наукових досліджень 2020 року  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ**



**Мелітополь 2020**

1. Енергетична ефективність України. Кращі проектні ідеї: Проект «Професіоналізація та стабілізація енергетичного менеджменту в Україні» (2016). Взято з [http://io.iee.kpi.ua/sites/default/files/HANDBOOK\\_of\\_BEST\\_PRACTICES\\_2.pdf](http://io.iee.kpi.ua/sites/default/files/HANDBOOK_of_BEST_PRACTICES_2.pdf).

2. Енергетична стратегія України на період до 2030 року (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 березня 2006 р. № 145-р) Взято з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2006-%D1%80#Text>

3. Ільченко В.М., Новак Б.С. (2015). Енергозбереження та енергозабезпечення в Україні Вісник ЖДТУ, 3 (73), 69-73.

4. Закон України «Про енергозбереження» від 1.07.1994 75/94-ВР. Взято з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/74/94-%D0%B2%D1%80#Text>

5. Севостьянов Р.В. (2013) Проблеми та перспективи енергозбереження на промислових підприємствах. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 1 (Том 2), 107-110.

**Науковий керівник:** *Агеєва І.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного.*

## СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ КОНТРОЛІНГУ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

**Бараннік Я.М., [nataliia.bocharova@tsatu.edu.ua](mailto:nataliia.bocharova@tsatu.edu.ua)**

*Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного*

Однією з причин виникнення кризової ситуації на багатьох українських підприємствах є низький рівень менеджменту. Саме некваліфіковані та помилкові дії керівництва деяких підприємств привели значну кількість суб'єктів господарювання на межу банкрутства. Істотним фактором, який зумовлює прийняття неправильних управлінських рішень, є відсутність на вітчизняних підприємствах ефективної системи управління персоналом. В економічній літературі все більше визнання отримує сучасна система управління трудовим потенціалом підприємства - контролінг персоналу. Проблема та питання становлення та розвитку контролінгу персоналу велика увага приділена в роботах таких вчених та практиків як Манн Р., Майер Е. Данилочкина М.В., Виноградов С.Л., Петренко С.Н., Завгородній В.П., Аніскін Ю.П., Івашкевич В.Б., Мірошник М.В. [1-2].

Однак концепція контролінгу персоналу поки що фундаментально і системно не укладається в теорію і методологію менеджменту організації.

Більшість фахівців з управління підприємством під контролінгом розуміють функціональну систему планування, контролю, аналізу відхилень, координації, внутрішнього консалтингу та загального інформаційного забезпечення керівництва підприємством. Інакше кажучи, контролінг — спеціальна саморегулююча система методів та інструментів, яка спрямована на функціональну підтримку менеджменту підприємства і включає інформаційне забезпечення, планування, координацію, контроль і внутрішній консалтинг. Підкреслимо, що служби контролінгу безпосередньо не приймають рішення, а здійснюють їх підготовку, функціональну та інформаційну підтримку і контроль за їх реалізацією. Сьогодні підприємства АПК знаходяться перед гострою проблемою створення ефективних систем у сфері управління трудовим потенціалом. Необхідність розвитку трудового потенціалу визнається не тільки в теорії, але й на практиці. Для багатьох підприємств, що діють на міжнародних ринках, проблема побудови ефективних систем розвитку та навчання персоналу є однією із пріоритетних. У міру того, як зростають вимоги до внутрішньофірмових систем розвитку та навчання персоналу, виникає необхідність у якісному зростанні рівня послуг у цій сфері, а також оцінці ефективності вкладень у розвиток людських ресурсів. Таким чином, контролінг персоналу є інформаційною підтримкою прийняття управлінських рішень на підприємстві щодо формування, використання та розвитку персоналу. Погодимось з думкою економіста Майєра про те, що

кадровий контролінг задає функціональні параметри "перспективного характеру аналітичної роботи в сучасних умовах" [2, с. 26].

Персонал являє собою головну цінність організації, головний стратегічний ресурс, спрямований на одержання кінцевих фінансових результатів. Саме тому особливу роль та значення на підприємствах АПК може відігравати нова система управління трудовим потенціалом – контролінг персоналу.

Запровадження контролінгу персоналу має проходити наступні етапи:

- формулювання цілей системи управління трудовим потенціалом;
- оцінка організаційної структури і діагностика соціально-психологічного клімату в організації;
- розробка організаційних основ впровадження моделі контролінгу трудового потенціалу підприємства;
- аналіз внутрішньої ефективності системи управління персоналом; - моніторинг і аналіз результатів;
- порівняльний аналіз інтегральних результатів і вироблення рекомендацій;
- оцінка інтегральної ефективності управління трудовим потенціалом та прийняття управлінських рішень.

В процесі організаційної підготовки і формування моделі контролінгу персоналу на підприємстві як правило, виникають проблеми, зокрема:

- опір окремих працівників підрозділів підприємств інноваційним ідеям;
- відсутність єдиного інформаційного поля для моніторингу та аналізу інформації;
- розпиленість джерел інформації контролінгових даних по структурним підрозділам товариства;
- невисокий рівень інженерно-технічної підготовки персоналу;
- дискретний характер зайнятості частини персоналу на вирощуванні винограду;
- практично повна відсутність інвестицій в підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів.

Від вирішення цих проблем в великій мірі залежить ефективність впровадження нової системи управління трудовим потенціалом на підприємствах.

#### **Список використаних джерел:**

1. Завгородний В.П. Бухгалтерский учёт, контроль, аудит предприятий разных форм собственности / В.П. Завгородний. – Киев, 2001.
2. Петренко С.Н. Контроллинг. Учебное пособие / С.Н. Петренко. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2007.

**Науковий керівник:** *Бочарова Н.О., к.е.н., доцент кафедри менеджменту. Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного*

## **ФОРМУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**Бекенев С.В.**

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного

Ринкові стосунки породжують необхідність формувати оптимальні структури управління підприємством, упроваджувати нові технології в процес управління, застосовувати сучасні технічні і організаційні конфігурації інформаційної системи, підвищувати роль і відповідальність менеджерів в плануванні, організації, координуванні, ухваленні управлінських рішень і контролі.

Процеси функціонування і розвитку сільськогосподарських підприємств в умовах