

Тому, для підтримки стабільного розвитку підприємства й підвищення ефективності його діяльності, керівники повинні своєчасно формувати та вдосконалювати корпоративну культуру. Вона має стати центром уваги менеджерів, адже дозволяє досягнути ефективних результатів діяльності підприємства через наближення інтересів керівництва і персоналу. Створення високого рівня корпоративної культури дає змогу покращити конкурентоспроможність підприємства та його продукції як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках.

Список використаних джерел

1. Аніщенко В. О. Роль корпоративної культури у прийнятті управлінських рішень. Актуальні проблеми економіки. 2009. № 3. 7 с.
2. Ворожбит В. В. Система цінностей у корпоративній культурі як засіб підтримки економічної безпеки підприємства. Економіка розвитку. 2018. № 1. С. 127–131.
3. Гавкалова Н. Л. Організаційна та корпоративна культура: визначення та особливості. Інвестиції : практика та досвід. 2016. № 19. С. 4–6.
4. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи : навч.-метод. посіб. Черкаси : ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. 124 с.
5. Григор'єва М. І. Особливості адаптації корпоративної культури на представництвах іноземних підприємств в Україні. Економіка та держава. 2014. № 5. С. 35–39.
6. Давиденко Н. М. Етика бізнесу як основний елемент корпоративної культури в АПК. Формування ринкових відносин в Україні. 2011. №3. С. 13–14.

Денис ДОРОХОВ,
здобувач вищої освіти, Менеджмент,
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна
Науковий керівник: Наталія БОЧАРОВА,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

ІННОВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень. В сучасних дослідженнях з економіки, соціології, політології та психології гостро порушується проблема мотивації людини до роботи. Часто людина на сільськогосподарських підприємствах є незадоволеною тим, чим вона займається; наприклад персонал є здатним втомлюватися від монотонності, або навпаки вважає, що саме він заслуговує на певне просування й кар'єрний ріст;

дехто прагне до поліпшення умов – роботи в офісі із гаслом «тепло та затишно», і таке інше.

Робота дає людині підґрунтя до формування мотивації, але яка саме вона буде позитивна або негативна залежить в більшості переважно від працівника. Успішність оволодіння підприємцем новими знаннями, навичками в роботі, значною мірою залежить від власного свідомого ставлення, яке сформувалось та формується між усвідомленням отримання омріяної професії та реальністю. Проблеми інвестиційного розвитку агропромислового сектору та управління персоналом є предметом досліджень Амоша О.І., Блэк Дж., Браверман А., Н.О. Бочарова, 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., Л.В. Синяєва, Скударь Г.М., Томпсон А.А., Шекшня С.В. та ін. [1-6] Водночас за всіх часів недостатньо вивченими були і 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 підприємства, що дозволить забезпечити його носіями до праці, здатними послідовно вирішувати поставлені виробничі та організаційні завдання, а також приймати вірні рішення у вкрай складних, нестабільних і швидко мінливих економічних ситуаціях. Адже 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 сегмент управління персоналом. У літературі можна зустріти інші варіанти структурування системи підприємства, але завжди виділяється саме кадрова складова, як основна частина системи управління [3].

В цьому сенсі управління персоналом набуває дедалі більшого значення саме як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку тощо. [2-6].

Отже управління персоналом підприємства охоплює всю сукупність організаційних заходів, які направлені на раціональне 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 все ж спрямовані на досягнення загальної мети. Головна мета системи управління персоналом — це створити необхідну базу забезпечення кадрами, організувати ефективне їх використання, дотримати 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 працею постійно розвивається й удосконалюється. На

кожному етапі розвитку суспільства вона повинна приводитись відповідно до вимог розвитку продуктивних сил, вносячи корективи в окремі її елементи.

Інноваційною системою управління персоналом підприємства можна вважати гнучку систему управління персоналом, адже саме вона 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. [2].

Існують різні інноваційні підходи до управління персоналом організації, однак вони обидва 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. Зокрема, для реалізації радикальних перетворень використовуються наступні механізми: бенчмаркетинг, реінжиніринг процесів, аналіз витрат, пов'язаних з процесами, створення нових процесів і т.д. [3].

Так, наприклад, 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. 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]. 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 має передувати розробка організаційно-економічного забезпечення цього процесу. [6].

Висновки. Отже, ефективне управління персоналом — це не тільки найважливіший чинник економічного успіху сучасного підприємства, а й інструмент підвищення ефективності та продуктивності персоналу, що реалізує систему соціально-орієнтованого управління, як такого, що є спрямованим 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. Бочарова Н.О. [Інновації в рекрутинзі та їх значення в управлінні персоналом, кадровій політиці та стратегії розвитку організації](#) // Соціально-економічний розвиток аграрної сфери: інженерно – економічне забезпечення: матер. Міжнародної наук.-практ. конф. , (Бережани, 19-20 квітня 2018 р.) / – Бережани, 2018.- С.146-150. Режим доступу: http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/6300/1/%d0%97%d0%91%d0%86%d0%a0%d0%9d%d0%98%d0%9a%20%d0%9c%d0%86%d0%96%d0%9d%d0%90%d0%a0%d0%9e%d0%94%d0%9d%d0%9e%d0%87%20%d0%9a%d0%9e%d0%9d%d0%a4%d0%95%d0%a0%d0%95%d0%9d%d0%a6%d0%86%d0%87_Beregany%20%284%29%20%281%29-119-120.pdf
3. Krushel'nyts'ka, O.V. (2005), Upravlinnia personalom [Personnel Management], Kyiv, Ukraine.
4. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент / Л. Григор'єв // Робота сьогодні. — 2015.
5. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування : наук. вид. /Н.Л. Гавкалова. – Х.: ХНЕУ, 2007. – 400 с.
6. Lyudmyla Synyayeva. [Managing of the Living Quality of Population in the Social Sphere](#)// Lyudmyla Synyayeva, Nataliya Bocharova, Iryna Ahieieva and Anhelina Yarchuk/ Міжнародна науково-практична конференція "Modern development paths of agricultural production", м. Мелітополь, 24 жовтня, 2018 р. Tavria State Agrotechnological University, Department Higher Mathematics and Physics, Department of Management, B. Khmelnistkiy ave 18, Melitopol, Ukraine, 72312. Managing of the Living Quality of Population in the Social Sphere July 2019, DOI: 10.1007/978-3-030-14918-5_56. In book: Modern Development Paths of Agricultural Production (pp.571-581)