

цьому етапі має аналіз загальних та часткових причин конфліктів. Отже, попередити конфлікт можливо наступними напрямками: на основі даних прогнозування починається активна діяльність із нейтралізації дії всього комплексу детермінуючих його чинників, або іншими словами вимушена форма запобігання конфлікту; конфлікти можуть попереджуватись на основі здійснення ефективного управління в цілому та стимулювання конфлікту, тобто винесення проблемного питання для обговорення на зборах, нараді чи критика ситуації.

Література.

1. Смельяненко Л.М. Конфліктологія: навч. посіб. / За заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. К.: КНЕУ, 2013. 315 с.
2. Мантур-Чубата О.С., Сайко А.М. Особливості управління конфліктами в трудовому колективі. *Інфраструктура ринку: електронний науково-практичний журнал*. Одеса, 2018. Вип. 23. С. 230-233.
3. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.

ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ АГРАРНОГО ФОРМУВАННЯ

***ЗЕМЛЯНА А.С., ЗДОБУВАЧКА*,
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***

Стратегічним завданням виробничих процесів в системі менеджменту організацій є ефективне використання кадрового потенціалу, що обумовлюється зростанням попиту на науково кваліфіковані кадри в економіці АПК. Для вирішення цього завдання необхідним є побудова гнучкої, адекватної системи HR-менеджменту, здатної не лише ефективно реагувати на зовнішні виклики, а й сприяти формуванню перспективних напрямів розвитку економіки країни як підґрунтя її суспільно-економічного прогресу [3]. Система HR-менеджменту являє собою комплекс наукових закономірностей, принципів, методів та прийомів управління персоналом підприємств і організацій. Ця система поєднує у собі теорію, практику і мистецтво управління людьми, потоками матеріальних, фінансових та трудових ресурсів [2, с. 230].

* Науковий керівник – Власенко Т.А., д.е.н., професор

Аналіз сучасного стану аграрних формувань та стратегічних напрямів розвитку сільського господарства України доводить необхідність дієвого підвищення ефективності системи HR-менеджменту, управлінських процесів у всіх галузях АПК. Для досягнення цієї мети велику роль відіграє система HR-менеджменту, рівень якої проаналізовано на прикладі Приватного підприємства «Агропрогрес» Кегичівського району Харківської області.

Поряд із високим загальним рівнем розвитку підприємства, його підсистема кадрового менеджменту за останні три роки зазнає зменшення основних показників. Так, середньорічна чисельність працівників зменшилася на 16,2 %. При цьому зменшення чисельності кадрового складу відбувається як за рахунок рядового (14,3 %), так і управлінського (18,6 %) персоналу. Поряд з тим, скорочення чисельності працюючих сприяло підвищенню показників продуктивності. Наприклад, збільшилася виробництво валової та товарної продукції у розрахунку на 1-го працівника у виробництві та в управлінні (на 65,4 % та 49,3 % відповідно), а відношення цих показників на 1- люд.-годину – в 1,9 та 3,2 рази.

Розглядаючи систему HR-менеджменту даного господарства ми визначили, що більшість працівників мають вищу освіту, достатній стаж роботи і досвід. У господарстві простежується прагнення спеціалістів до підвищення кваліфікаційного рівня. Керівник та головні спеціалісти є професіоналами з гарними організаторськими здібностями. На підприємстві нами проведено експертну оцінку системи якості персоналу, яка склала 4,2 бали (коефіцієнт якості становить 0,84). При цьому у групі загального керівництва кваліфікаційні вимоги виконуються на 92 %, у групі керівників з тваринництва – на 87 %. Найбільшу оцінку мають такі показники якості: професійний інтерес до роботи, творчий характер роботи (4,7). Найнижчі показники: рівень справедливості при винагороді, гарантія робочого місця, рівень інформаційного забезпечення. Але в силу постійних змін, що відбуваються в різних сферах життєдіяльності нашої країни, працівникам треба устигати за нововведеннями і постійно підвищувати свою кваліфікацію. Загальний коефіцієнт кваліфікації управлінського персоналу у ПП «Агропрогрес» дорівнює 0,78. Цей показник свідчить про дотримання якісних вимог в системі HR-менеджменту знаходиться на середньому рівні.

Далі проаналізуємо підсистему організації управлінської праці у господарстві за методикою М.О. Бессідіна [1]. Проведений моніторинг

вказав, що: загальний коефіцієнт організації управлінської праці у ПП «Агропрогрес» дорівнює 0,78. Найвищим показником є коефіцієнт трудової дисципліни персоналу (0,915). Найменше значення має коефіцієнт плановості (0,5) та регламентації управлінських функцій (0,59). Слід відзначити, що високий показник трудової дисципліни визначався проведеними в останній час організаційно-економічними заходами щодо стимулювання високопродуктивної роботи персоналу. Низький коефіцієнт плановості попереджає керівництво про необхідність вносити зміни, які стосуються розробки виробничих програм по підрозділах, а також розробки індивідуальних планів роботи персоналу. Також, за даними спостережень маємо низький коефіцієнт регламентації управлінських функцій. Це пов'язано з тим, що значна кількість працівників не має затверджених посадових інструкцій.

Висновок. З метою удосконалення системи HR-менеджменту на підприємстві доцільно розробити проект організації робочих місць, що включатиме: покращення умов змісту праці; оптимізацію інформаційних зв'язків в системі управління; оптимальне забезпечення необхідними ресурсами; визначення кваліфікаційно-професійних вимог до працівників.

Для аграрних формувань пропонуємо звернути увагу на процес планування організаційних заходів в системі HR-менеджменту. Основні пропозиції з удосконалення системи HR-менеджменту знайшли своє відображення у наступному:

1. Впровадження системи організаційно-методичного інструктування з відновлення організації проведення інструктажів, забезпечення працівників методичними рекомендаціями.

2. Удосконалення організації робочих місць і режиму праці, що передбачає правильне планування робочих приміщень, виходячи з технологічності процесу управлінської праці.

3. Розробка індивідуальних графіків планування робочого дня, що допоможе раціонально використати робочий час для підвищення продуктивності праці.

4. Удосконалення процесів регламентації управлінських функцій завдяки розробки (уточнення) посадових інструкцій, положень про підрозділи і виробничі процеси.

5. Впровадження системи нормування виробничих і технологічних процесів, що повинно знайти відображення у розробці (уточненні) норм керованості, обслуговування, чисельності персоналу, виробітку (часу).

Література.

1. Бесседін М.О., Нагаєв В.М. Основи менеджменту. Оцінно-ситуаційний підхід: підручник. К.: ЦУА, 2005. 496 с.
2. Грідін О.В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом. *Вісник ХНТУСГ імені Петра Василенка: Економічні науки*. Харків: ХНТУСГ, 2017. Вип. 188. С. 228-236.
3. Нагаєв В.М. Формування професійно-творчої компетентності фахівця аграрної сфери. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2012. № 2(5). Т. 1. С. 184-189.

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПОСЛІДОВНІСТЬ СТАНОВЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО САМОНАВЧАЮТЬСЯ

***ІППОЛІТОВА І.Я., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ***

Перехід суспільства від індустріального типу розвитку до інформаційного висуває нові вимоги до забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Розвиток та довгострокове функціонування забезпечується імплементацією інновацій та постійним оновленням знань, носіями яких є компетентні співробітники. Постійне формування нових навичок та розширення компетентностей персоналу є ключовими характеристиками, що дозволяють підприємствам та організаціям бути інтегрованими в економіку знань.

Саме тому, організація, що самонавчається – являє собою сучасний вид підприємства, на якому кожен окремий співробітник є по-справжньому розвинутим, вмотивованим до навчання та є залученим до загальної справи. Сендж П. розглядає організацію, що самонавчається як місце, де співробітники постійно розширюють свій потенціал в процесі досягнення результатів, де швидко впроваджується нове мислення, і люди постійно навчаються тому, як необхідно організувати навчання, щоб далі розвиватися [1].

Якщо організація вже знаходиться на цьому шляху, то вона повинна запроваджувати кардинальні зміни, і не тільки в управлінні та розвитку персоналу а, й в методах адаптації і управління змінами, що запроваджуються [2]. Організації, що покращують свою діяльність шляхом безперервного навчання працівників, які зацікавлені власним розвитком та мають талант, стають найбільш цікаві для інвесторів.