

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ВИВІЛЬНЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

ЛЯМІНА А.О., СТУДЕНТКА,
ДНІПРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ОЛЕСЯ ГОНЧАРА*

Формування трудового потенціалу є найважливішим елементом в системі управління персоналом підприємства, і відбувається під впливом безлічі чинників, що визначають тенденції його відтворення і результативність використання.

Особливе значення в системі управління трудовим потенціалом необхідно приділяти чинникам, які відносяться безпосередньо до підприємства. Це чинники використання і формування трудового потенціалу.

До чинників використання трудового потенціалу відносять:

- формування корпоративної культури і прихильності персоналу;
- управління фондом оплати і стимулювання праці;
- нормування праці, винагорода персоналу;
- регулювання складу і чисельності персоналу [4].

Трудові норми, що склалися на підприємстві, зразки поведінки, цінності і відношення персоналу до роботи і підприємства є складовими елементами корпоративної культури. Тоді як сприятливий стан основних складових корпоративної культури сприяє зростанню робочих показників персоналу, несприятливий їх стан може привести до зниження міри прихильності персоналу своєму підприємству, послабленню трудової мотивації і, як наслідок, до падіння ефективності використання трудового потенціалу, зниження готовності працівників підвищувати свій професійний рівень і працювати з високою ефективністю.

Управління фондом оплати і стимулювання праці робить значний вплив на міру зацікавленості працівників в досягненні високих результатів. При цьому стимулювання праці підрозділяється на матеріальне стимулювання (заробітна плата, премії, пільги, бонуси) і нематеріальне стимулювання.

* Науковий керівник – Дзур О.Є., к.т.н., доцент

Винагорода персоналу сприяє появі додаткових стимулів до здійснення своєї професійної діяльності працівниками. Винагорода, за які або заслуги або показники формує у працівників почуття значущості і зацікавленості в подальшій роботі. Склад і чисельність персоналу визначаються переліком посад, що встановлюються менеджментом для забезпечення потреб виробництва залежно від його функціональної, технологічної і організаційної структури. Його якісні параметри обумовлені вимогами до рівня кваліфікації працівників, а кількісні – об'ємом випуску, трудомісткістю, складністю продукції, мірою автоматизації і комп'ютеризації технологічних процесів.

До чинників, що роблять вплив на формування трудового потенціалу з боку підприємства слід віднести [2]:

- стиль управління підприємством та умови праці;
- стиль керівництва;
- організаційна структура та імідж підприємства.

Стиль управління на підприємстві. Порівняння підприємства, побудованого жорстко централізованим чином, на відміну від тієї, що віддає перевагу принципу децентралізації показує, що цим організаціям потрібно різний склад працівників.

Умови праці. Міра шкідливості роботи для здоров'я, місце розташування робочих місць, графік роботи, ступінь свободи при ухваленні рішень. Як правило, наявність навіть невеликого числа непривабливих для працівників чинників вимагає від керівництва підприємства створення спеціальних програм залучення і утримання співробітників [1, 5].

Стиль керівництва. Переважаючий на підприємстві або в окремих її підрозділах стиль керівництва (авторитарний або демократичний), практика планування, що склалася, оцінки і контролю трудових показників немінуче відбивається на якості роботи персоналу. Крім того, що неадекватний стиль керівництва і низька якість управління знижують трудову віддачу і погіршують відношення виконавців до роботи і підприємства, послабляючи їх трудову мотивацію.

Організаційна структура. Структура управління, що склалася, чинить безпосередній вплив на ефективність роботи підприємства та його підрозділів. Кількість рівнів управління, пavidкість ухвалення рішень і їх гнучкість, ефективність координації роботи підрозділів – усі ці аспекти управлінської діяльності створюють умови, від яких трудові результати залежать безпосереднім чином [3]. Імідж підприємства впливає на працевлаштування працівників. Великі підприємства, що

мають високий імідж підприємства роблять набір на конкурсній основі. Розглянуті чинники, що впливають на управління трудовим потенціалом на різних рівнях, можуть бути доповнені чинниками формування трудового потенціалу самого працівника.

Література.

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ: Знання, 2018. 559 с.
2. Лазненко О.В. Сучасні проблеми оцінки трудового потенціалу підприємства. *Управління розвитком*. 2019. № 22. С. 33-35.
3. Марценюк А.В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2020. № 2. С. 102-107.
4. Шура Н.О., Шахно А.Ю., Поліщук І.Г., Мамедова А.А. Оцінка соціально-трудового потенціалу підприємства. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 20. С. 18-24.
5. Джур О.Є., Румянцева Г.О., Лисихін О.Г. Мотиваційний складник трудових процесів у сучасній виробничій системі. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. № 20. URL: <https://global-national.in.ua/issue-20-2017>

МЕТОДОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ АГРАРНОГО СЕКТОРА

**МАЙБОРОДА М.М., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Сучасний аграрний сектор України на сьогодні займає провідне місце в забезпеченні продовольчої безпеки як нашої країни, так і багатьох країн світу, ця тенденція набиратиме все більшого оберту як у воєнний час так і післявоєнний.

В табл.1 ми розглянули зміни, які відбулися з основними експортними зерновими культурами за проміжок в тридцять років.

Отримані результати показують нам, що в структурі посівних площ відбулися певні зміни за цей проміжок у тридцять років. А саме суттєво змінилась посівна площа під кукурудзою – зросла на 4,2 млн га, під пшеницею за цей період зменшилась на 0,8 млн га така ж ситуація і з ячменем, але тут не дуже значне зменшення – всього на 0,1 млн га. Така ж ситуація спостерігається і з урожайністю цих культур: