

## ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій та чітко поставленої системи контролю якості продукції, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом.

Управління персоналом є достатньо складним процесом, адже люди наділені інтелектом, здатністю мислити. Вони постійно розвивають між собою взаємовідносини, які часто впливають на продуктивність праці, виробництво, внутрішній клімат підприємства [1].

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом – є підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших.

Існує декілька підходів до підбору кадрів на підприємстві. Серед них найбільш розповсюдженими є самостійне наймання персоналу та звернення до агентств і служб зайнятості. Звичайно, кожна організація застосовує різні методи прийняття на роботу. Зокрема, анкетування, систему психологічних тестів, інтерв'ю [2].

Завдання керівника полягає в тому, щоб створити якомога продуктивніші відносини з персоналом, знайти саме такі методи та підходи, які сприятимуть більш ефективній роботі. Персонал потрібно заохотити, створити такі умови, за яких у кожного працівника буде бажання працювати плідно і з натхненням. При цьому досить важливу роль відіграє працездатність працівників, їх кваліфікованість. Використання таких форм заохочень як підвищення заробітної плати відповідно до рівня, на який працівник заслуговує, кар'єрний ріст, безкоштовні обіди, надання медичних послуг, організація відпочинку за рахунок підприємства (путівки) дозволять підвищити мотивацію працівників [3].

Щоб запобігти небажаним втратам працівників, на підприємстві доцільно розробити заходи для моніторингу морально-психологічного клімату в колективі, ступеня задоволеністю кожного співробітника роботою, умовами праці, відпочинку, задоволеності рівнем зарплати [2].

Для цього, на нашу думку, найкраще підходять такі методи як опитування, анкетування, бесіди (групові та індивідуальні). Цінність таких заходів полягає в можливості виявлення співробітників з високим потенціалом, перспективами. Це є позитивним, оскільки сприяє кар'єрному росту, зацікавленості працюючих у підвищенні продуктивності праці.

Застосування даних методів допомагає вирішити психологічні проблеми у колективі: не кожен може прямо виразити свою думку, а опосередковано це зробити легше. Провідний управлінський досвід свідчить про те, що стержнем, навколо якого формується колектив, є корпоративна культура. Вона допомагає дотримуватись встановлених правил і рахуватись з нормами трудової діяльності. Це сприяє формуванню «здорового» психологічного клімату у колективі. Злагода між працівниками дозволяє впроваджувати управлінські рішення швидше і легше [4].

Узагальнюючи вищевикладене, можна сказати, що управління людськими ресурсами – це цілеспрямована діяльність керівників, спеціалістів структурних підрозділів, менеджерів, яка включає в себе розробку принципів і теоретико-методологічних поглядів, моделей, стратегій управління. Планування, мотивація, розподіл і доцільне використання людських ресурсів є основою управління персоналом [3].

Отже, сучасна система управління персоналом повинна бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємства, його довгостроковий розвиток, вихід на максимальний рівень прибутку. На даний час більшість фахівців вважає, що формулою успіху є людські ресурси,

---

\* Науковий керівник – Шабінський О.В., д.е.н., професор

тому їх цінність невідмінно зростає з кожним днем. Тому і система управління персоналом постійно змінюється, витісняючи стереотипи. Зараз більшість організацій використовує такий підхід до управління персоналом, за яким капіталовкладення проходить безпосередньо у самих працівників, у їх формування і розвиток. Вкладення у людські ресурси стають дедалі вигіднішими і сприяють виживанню фірми на ринку. Тому керівники пояснюють витрати, пов'язані з персоналом, не як даремні, а як інвестиції у людський капітал — основне джерело прибутку.

#### Література.

1. Бойчик І.М. Економіка підприємства: [Навчальний посібник]. / І.М. Бойчик. — [вид. 2, допов. та перероб.] — К. : Атіка, 2007. — 528 с.
2. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально трудові відносини: [Навчальний посібник]. / В.М. Лукашевич — Львів : Новий Світ-2000, 2008. — 248 с.
3. Ходаківський Є.І. Психологія управління: [Навчальний посібник] / Є.І. Ходаківський. — [вид. 2]. — К. : Центр учбової літератури, 2014. — 608 с.
4. Рябчик І.В. Наукові підходи до аналізу ефективності сільськогосподарських підприємств / І.В. Рябчик // Економіка АПК. — 2016. — № 8. — С. 44-48.



**СТОЛЕНКО Н.А., МІНЕНКО Д.І.\***

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗЕРНОВИРОБНИЦТВА

Агропромисловий комплекс України – потужний сегмент виробництва, що значною мірою визначає соціально-економічний розвиток країни, рівень життя населення, забезпечення держави продуктами харчування та відповідною сировиною. Даний сектор економіки об'єднує велику кількість галузей, що економічно, технологічно та організаційно взаємопов'язані між собою.

Серед галузей агропромислового комплексу України найважливішою є зернове господарство. Це основа всього сільськогосподарського виробництва. Зернове господарство країни формує продовольчий фонд, забезпечує тваринництво фуражним зерном, створює резервні державні запаси зерна, формує певну частку експорту на зарубіжні ринки.

Зерновий комплекс входить в агропромисловий комплекс як підкомплекс, і включає в себе машинобудівні заводи, що забезпечують комплекс засобами виробництва та засобами праці; хімічні заводи, що постачають хімічні компоненти, необхідні для неперервного технологічного циклу; безпосередньо галузі сільського виробництва, що вирощують зернові культури: пшеницю, ячмінь, просо, рис, овес, гречку, рапс, сою. В Україні ці культури складають основу зернового виробництва. Транспортування, зберігання, переробка, реалізація продукції зернового комплексу, науково-дослідницьке забезпечення є важливими і необхідними умовами функціонування та розвитку зернового комплексу.

Перспективи розвитку основної ланки агропромислового комплексу – зернового господарства – забезпечені тими заходами, що будуть негайно застосовані щодо поліпшення загального стану фінансування та забезпечення необхідною сировиною та транспортними засобами даного сектору сільського господарства країни.

За умов дотримання оптимальних параметрів посіву зернових культур та раціонального розміщення їх після попередників, урожайність зернових у цілому буде залежати від співвідношення у групі різних за біологічними і агротехнічними властивостями вирощування культур. За узагальненими даними досліджень у різних ґрунтово-кліматичних умовах України,

\* Науковий керівник – Шабінський О.В., д.е.н., професор