



Рис. 1. Формування ефективності виробництва

Обсяги реалізації і величина прибутку, рівень рентабельності залежать також від виробничої, постачальницької, збутової і торгівельної діяльності підприємства.

Основними завданнями аналізу доходів діяльності підприємства є:

- систематичний контроль за виконанням планів реалізації продукції і отриманням прибутку;
- визначення впливу як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів на обсяги реалізації продукції і фінансові результати;
- виявлення резервів збільшення обсягів реалізації продукції і суми прибутку;
- оцінка роботи підприємства з використання можливостей збільшення обсягів реалізації продукції, прибутку та рентабельності;
- розробка заходів з використання виявлених резервів.

Суть показника економічної ефективності розкривається через співвідношення між ресурсами та результатами виробництва, за якого отримують вартісні показники ефективності виробництва. Існує три варіанти такого співвідношення:

- 1) ресурси і результати виражені у вартісній формі;
- 2) ресурси виражені у вартісній, а результати – у натуральній формах;
- 3) ресурси виражені у натуральній, а результати – у вартісній формах [2].

Ми вважаємо обґрунтованою точку зору науковців, які зазначають, що не можна абсолютизувати ні один з показників, які використовують для визначення ефективності. Кожний з них має певне смислове навантаження, тому може бути використаний за відповідним цільовим призначенням. Так, валова продукція характеризує ефективність з позиції створення споживної вартості, валовий дохід – оцінює ефективність в аспекті єдності двох сторін процесу виробництва споживання та накопичення, прибуток - ефективність виробництва з погляду інтересів господарств, як виробника споживної вартості.

Таким чином, можна зробити наступний висновок: ефективність виробництва (діяльності)

підприємства – це комплексне поняття, що відбиває кінцеві результати використання ресурсів за певний проміжок часу, головною ознакою якого може бути необхідність досягнення мети виробничо-господарської діяльності підприємства з найменшими витратами суспільної праці або часу.

Успішна реалізація стратегії розвитку підприємства передбачає здійснення результативної, ефективної та конкурентоспроможної господарської діяльності. Проблема підвищення ефективності виробництва та діяльності підприємства в цілому полягає в забезпеченні максимально можливого результату на кожну одиницю затрачених трудових, матеріальних і фінансових ресурсів. Основні чинники підвищення ефективності роботи підприємства полягають в підвищенні його технічного рівня, вдосконаленні управління, організації виробництва і праці, зміні обсягу та структури виробництва, поліпшенні якості природних ресурсів тощо. Лише вміле використання всієї системи названих чинників може забезпечити достатні темпи зростання ефективності виробництва [3].

Література:

1. Економічний аналіз: Навч. посібник / М.А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбаток та ін.; За ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2003. – 556 с.
2. Гетьман О.О. Економіка підприємства : Навч. посіб. / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал.. – [2-ге вид.]. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
3. Ковальчук І.В. Економіка підприємства : Навч. посіб. / І.В. Ковальчук. – К. : Знання, 2008. – 697 с.

СИСТЕМА ГНУЧКОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

ЛЮБЧИЧ В. О.

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

**Науковий керівник – д.е.н., професор
Васильєв А. Й.**

Результативність господарювання на підприємстві великою мірою залежить від якості чинної системи управління персоналом, під якою розуміють багатовекторну діяльність відповідних відділів підприємства, галузевих органів та органів центральної виконавчої влади, що охоплює низку

функціональних підсистем.

Найбільший успіх господарювання досягається тоді, коли всі функціональні підсистеми управління персоналом узгоджені в часі та просторі і застосовуються одночасно.

Розглядаючи стиль управління треба врахувати два аспекти. Керівник може приймати рішення на користь того чи іншого стилю і тим самим визначати спосіб регулювання своїх відносин з підлеглими.

Індивідуальний аспект - стиль його проявляється в конкретних ситуаціях, які виникають між керівником та його підлеглими.

Особистість керівника впливає на стиль управління, або на його ставлення до управління. За вибором певного стилю управління стоїть конкретний характер людини. Сучасне розвинуте суспільство має демократичний характер. Людина формується в системі управлінських відносин демократичного суспільства.

Гнучке управління персоналом допускає не тільки формальну організацію роботи з персоналом, але і сукупність факторів соціально-психологічного, морального характеру – демократичний стиль управління, турботливе відношення до потреб людини, облік її індивідуальних особливостей.

Значні зміни, наявність кризової ситуації в соціальній, економічній, політичній, духовній сферах сучасності одночасно як розширюють можливості, так і створюють серйозні обмеження для кожної людини, стабільності її існування і росту. Гнучке управління персоналом у таких умовах покликане враховувати цілий спектр питань адаптації співробітника до зовнішніх та внутрішніх умов функціонування та розвитку організації.

Особлива увага повинна приділятися аналізу мотиваційних установок, умінню їх формувати і направляти відповідно до швидко мінливих завдань, що стоять і з'являються в підприємстві, сюди також необхідно віднести проблеми взаємодії керівників організації з профспілками і службами зайнятості, забезпечення безпеки персоналу, розробку принципово нових підходів до пріоритету цінностей.

Головне усередині підприємства – працівники, а за її межами - споживачі продукції. Важливо повернути свідомість персоналу до споживача, а не до догоди начальника; до прибутку, а не до марнотратства; до новаторства, а не до зашкарублого механічного виконавця; перейти до соціальних норм, що базуються на міцному економічному фундаменті, не забуваючи про духовність і моральність.

Нові завдання не можуть бути успішно

вирішені традиційними кадровими службами. У багатьох, і, насамперед, у великих підприємствах створюються нові системи управління персоналом.

Система гнучкого управління персоналом являє собою сукупність підсистем загального і лінійного керівництва, функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій і зв'язків між ними, готових у період настання кризи трансформуватись у спеціальні антикризові команди.

Структура системи управління персоналом залежить від масштабів підприємства, його територіального розташування, характеру діяльності і інших факторів. У малих і середніх фірмах одна підсистема може виконувати функції декількох функціональних підсистем, у передкризових і кризових умовах діяльності підприємства можуть бути скасовані одні підсистеми і створені інші з набором нових функцій, можливі і інші структурно-логічні перетворення.

Концепція гнучкого управління персоналом спонукає керівників підприємства зосереджуватися на стратегічних, перспективних напрямках роботи з людьми. Це особливо важливо в період масової перекваліфікації співробітників підприємства в зв'язку з переходом на нові технології. Не менш важливим є процес омолодження кадрів шляхом залучення молодих фахівців і стимулювання дострокового виходу на пенсію осіб, які не здатні освоїти нові методи роботи. Необхідні заходи для розробки принципів працевлаштування співробітників при їхньому масовому вивільненні для того, щоб кожен член колективу був спокійний за свій завтрашній день при сумлінній роботі в підприємстві, а також залучення широких кіл працівників до участі в управлінні підприємством.

Важливим стратегічним напрямком системи гнучкого управління персоналом є ефективне застосування кадрового маркетингу. Це забезпечується рядом способів:

- пошуком перспективних студентів уже з молодших курсів вузів та коледжів, яким надається можливість роботи в підприємстві в період канікул, виплати стипендій за рахунок її ресурсів, допомога в проходженні виробничої практики, у підготовці та захисті дипломних магістерських робіт;

- співробітництвом з державною службою зайнятості;

- використанням приватних фірм у підборі та підготовці менеджерів і іншого персоналу;

- організацією прогностичних досліджень з проблем підготовки і перепідготовки кваліфікованих працівників організації.

Іншим стратегічним напрямком гнучкого управління персоналом визначення комплексу

якостей, якими повинен володіти співробітник, що претендує на дану посаду.

Стратегічним завданням гнучкого управління персоналом є психологічна та антистресова підготовка персоналу, його комунікабельність і готовність працювати спільно в неординарних, критичних умовах, пов'язаних з підвищеними нервовими і фізичними навантаженнями, коли авторитет, сила, гроші і закон можуть втратити те значення, яке вони мали в звичайних умовах.

Мотиваційний механізм системи управління, його життєздатність і ефективність визначається цілим комплексом вироблених ним спонукальних мотивів і стимулів до високої якості праці в досягненні цілей усього колективу і окремих його працівників при різних умовах розвитку виробництва, у тому числі і при виникненні кризових ситуацій.

Чим ефективніший організаційно-економічний механізм, чим сильніший його стимулюючий вплив на процес виробництва, тим з меншими витратами живої і уречевленої праці задовольняється ринковий попит.

Це можливе при такому управлінні виробництвом, яке в змозі забезпечити раціональність поєднання адміністративних і соціально-економічних стимулів. Ці стимули, з одного боку, повинні допускати самостійність виробничих одиниць у питаннях визначення цілей, вибору і реалізації засобів їхнього досягнення, а також економічну відповідальність за належну якість виробництва і ступінь досягнення кінцевої мети. З іншого боку, мотиваційний механізм і стимули повинні бути досить гнучкими і спрямованими на кожного працівника, службовця, менеджера.

МОТИВАЦІЯ, ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ

МАМЕДОВА К.М.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

Науковий керівник – ст. викладач

Харчевнікова Л. С.

Мотиви - це спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під впливом її потреб і інтересів, що являють собою образ бажаного блага, яке прийде на зміну потреб за умови, якщо будуть виконані певні трудові дії. Мотив знаходиться «всередині» людини, має «персональний» характер, залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх стосовно людини чинників. Мотив не тільки спонукає людину до дії,

а й визначає, що треба зробити і як саме здійснюватиметься ця дія.

Відомий американський фахівець в галузі менеджменту Річард Л. Дафт мотивацію розглядає як сили, що існують всередині або поза людини, які збуджують у ній ентузіазм і завзятість при виконанні певних дій. І зазначає: «Мотивація працівників впливає на їх продуктивність, і частина роботи менеджера як раз і полягає у тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації». На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів-мотиваторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх-на рівні держави, галузі, регіону, підприємства і внутрішніх-потреби, інтереси, цінності людини.

Мотивація персоналу включає: спонукання персоналу до ефективної роботи, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби, мотивацію до стабільної та продуктивної зайнятості, мотивацію до розвитку конкурентоспроможності працівника, мотивацію до володіння засобами виробництва та мотивацію до вибору нового місця роботи.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без задоволення матеріальних потреб, зацікавлення матеріального інтересу працівників. Підвищення значення трудових і статусних мотивів (перші з них породжуються роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо, а другі-прагненням людини зайняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності, яка вважається престижною, а також прагненням до лідерства у колективі, якомога вищого неофіційного статусу) не означає абсолютного зниження ролі матеріальних мотивів та стимулів. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей організації.

Вплив високої заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, формуванню стабільного трудового колективу. За умови зниження плинності персоналу роботодавець має змогу скоротити витрати на найм і навчання персоналу, спрямувати вивільнені кошти на розвиток виробництва, що в свою чергу забезпечує підвищення конкурентоспроможності продукції. Впровадження високої заробітної плати дозволяє відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища середнього рівня. В цьому випадку досягається також економія коштів на навчання, перекваліфікацію знову прийнятих на