

4. Портер М.Э. Конкуренция: [учебное пособие] / М.Э. Портер; пер. с англ. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2000. – 495 с.

5. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка рівня та напрямки підвищення: [монографія / За заг. ред. О.Г. Янкового]. – Одеса : Атлант, 2013.– 470 с.

6. Kalinichenko S. et al. The essential characteristics of innovative agricultural technologies //Impact factor: 1.436 5-Yr impact factor: 1.828. – 2016. – P. 1280.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

***ОБЕРЕМОК В.В., ПРИЩЕНКО А.І., МАГІСТРАНТИ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Управління персоналом – діяльність, направлена на досягнення цілей фірми завдяки правильному використанні людських ресурсів. В ХХ столітті відбувся перегляд ідей «управління персоналом». Замість жорстоких відносин між робітником і роботодавцем прийшла атмосфера співпраці.

Загалом можна сказати, що управління персоналом – система заходів, які створюють умови стабільного функціонування, розвитку й ефективного використання працездатності робочої сили на рівні організації [1].

Система управління – сукупність елементів, які взаємозв'язані між собою, проте мають відрізнятися цілями, повинні діяти самостійно та мають бути завжди спрямовані на досягнення загальної цілі.

Вважають, що головною метою є формування необхідної бази кадрів, організовувати ефективно їх використання, моральний, духовний, професійний розвиток.

Керуюча система, тобто суб'єкт – об'єднання органів управління й працівників з чіткими масштабами своєї роботи, компетенцією та специфікою виконуваних функцій. Її завжди представляють лінійними керівниками, які розробляють комплекс економічних й організаційних заходів для використання і відтворення кадрів [2].

Керована система або об'єкт – це структура соціально-економічних взаємозв'язків. Керівництво персоналом представляє з себе комплексну систему, частиною якої є напрями, стадії, принципи, типи і форми кадрової роботи.

* Науковий керівник – Подольська О.В., к.е.н., доцент

Основними напрямками є прийом і збереження персоналу, його професійне навчання і результат, оцінка роботи кожного працівника, що дає змогу скорегувати його поведінку [3].

Люди є головним елементом системи управління. Вони відразу виступають об'єктом і суб'єктом управління – це і є головною особливістю управління [4].

Можна виділити такі головні заходи покращення управління персоналом:

- висока та своєчасна заробітна плата;
- забезпечення більш кваліфікованих працівників;
- формування і вдосконалення системи мотивації праці;
- стійкий розвиток компанії;
- можливості кар'єрного і професійного росту, соціальні гарантії;
- пільги працівникам;
- достойні та безпечні умови праці.

Таким чином, ефективне управління персоналом – це важливий фактор економічного успіху теперішніх установ, інструмент, який використовують для підвищення ефективності та продуктивності роботи персоналу і соціально-орієнтоване управління, спрямоване на кожного конкретного робітника з метою удосконалення його трудової мотивації та задоволення потреб через систему матеріальних стимулів [5].

Щоб підвищити ефективність управління персоналом потрібно неабияку уваги приділяти соціально-психологічним та економічним методам управління, покращити економічний аналіз господарства, використовувати моральне та матеріальне стимулювання праці, створити приємний соціально-психологічний клімат. Крім того слід звертати особливу увагу на зміцнення освіти та кваліфікації працівників.

Література.

1. Управління персоналом фірми: [Навчальний посібник] / В.І. Крамаренко., Б.І. Холод. – Київ : ЦУА, 2003. – 256.
2. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент / Л. Григор'єв // Робота сьогодні. – 2015. – № 5. – С. 32-34.
3. Електронний ресурс: https://studopedia.com.ua/1_307859_sistema-upravlinnya-personalom.html
4. Василенко В.А. Стратегічне управління: [Навчальний посібник] / В.А. Василенко. – К., 2013. – С. 141-153.
5. Островерх О.В. Необхідність управління змінами в організації / О.В. Островерх, О.В. Родіонов // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки. – 2016. – Вип. 172. – С. 62-68.