

Податкова політика формується на політичній арені, і це багато в чому ускладнює її застосування для стабілізації економіки та зростання податкових надходжень до бюджетів. В цьому сенсі важливим питанням залишається функціонування податкової політики як самостійної функції державного управління. Проте, на наш погляд, запроваджувати стимулюючі заходи податкової політики недоцільно через наявність часового лагу між моментом їх впровадження та отриманням кінцевого результату. Тому на найближчу перспективу податкова політика в Україні має носити стабілізаційний характер, а будь-які радикальні зміни доцільно вносити після стабілізації економічної ситуації.

Література.

1. Податкова політика України: [навчальний посібник] / П.В. Мельник, З.С. Варналій, Л.А. Тарангул [та ін.] ; за ред. П.В. Мельника. – К. : Знання України, 2011. – 505 с.

2. Напрями формування податкової політики України в контексті фіскальної децентралізації та розширення бази оподаткування: [монографія] / А.І. Крисоватий, О.М. Десятнюк, Л.П. Амбрик, С.Д. Герчаківський, В.І. Дмитрів; ред.: А. І. Крисоватий, О.М. Десятнюк; Терноп. нац. екон. ун-т. – Тернопіль : ТНЕУ, 2016. – 181 с.

3. Податкові механізми відновлення соціально-економічного розвитку в контексті реформи 2016 року. URL: <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/podatkovimehanizmu-f6424.pdf>.

4. Офіційний сайт Державного комітету статистики – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

5. Офіційний сайт Державної фіскальної служби України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/>

АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

***РОМАНАШЕНКО М.О., СТУДЕНТКА*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Однією з центральних проблем у здійсненні соціально-економічних і політичних реформ є впорядкування відносин між людьми, що включені у різноманітні ланки системи управління. Все більше управління людськими ресурсами визнається як одна з

* Науковий керівник – Красноручський О.О., д.е.н., професор

найбільш важливих сфер життєдіяльності організації, здатної підвищити її ефективність і продуктивність функціонування. При цьому саме поняття «управління людськими ресурсами» розглядається у достатньо широкому діапазоні від економіко-статистичного до філософсько-психологічного й набуває важливого аспекту аналізу цілісності організаційно-управлінського контексту функціонування і розвитку організації, оптимального використання трудових ресурсів, підвищення ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки.

Проблема управління персоналом завжди була предметом дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених, що належать до різних наукових шкіл. Порушену наукову проблематику досліджували такі відомі вчені, як Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, В.І. Крамаренко, Г.В. Щокін та інші. Деякі аспекти проблеми сучасного управління персоналом знайшли своє відображення у працях С. Беляєвої, М. Журавльова, Дж. Іванцевича, А. Кибанова, В. Колпакова, А. Лобанова, С. Михайлова, М. Мурашко, С. Синка, А. Чикуркової, С. Шекшня, О. Шканової, та ін. [1; 2; 3; 4; 6; 7].

Управління персоналом – систематично-організаційний процес відтворення і ефективного використання персоналу [4].

Діяльність будь-якої організації залежить від конкретних людей. Людина трактується як основний ресурс і потенціал організації. Завданням управління є раціональне використання, об'єктивна оцінка, розвиток і мотиваційне стимулювання цього потенціалу [7].

Основу концепції управління персоналом підприємства складають:

- розробка принципів, напрямків та методів управління, урахування роботи з персоналом на всіх рівнях стратегічного планування підприємства;

- впровадження нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу, визначення та проведення скоординованої єдиної тарифної політики й оплати праці;

- розробка і застосування на підприємстві економічних стимулів і соціальних гарантій щодо соціального партнерства [2].

Кадрова політика підприємства повинна забезпечувати розробку стратегії управління персоналом, раціональний підбір та наймання персоналу, аналіз, планування, прогнозування кадрового потенціалу та ринку праці, персональну оцінку рівня знань, умінь, майстерності та особистісної відповідальності кожного окремого працівника та колективу в цілому. Великого значення набуває в цей час правове та

інформаційне забезпечення процесу управління персоналом, створення умов праці.

В сучасних умовах господарювання оцінка функціонування системи управління персоналом вимагає систематичного досвіду, вимірювання витрат і вигод загальної програми управління персоналом і порівняння її ефективності з ефективністю роботи підприємства за той же період.

У ряді європейських країн отримали розповсюдження центри оцінки управлінського персоналу, діяльність яких полягає у виявленні на підставі спеціального комплексу тестів і вправ потенційних здібностей працівників управління, проте, такі центри не вільні від недоліків й не гарантують відсутності помилок.

Склад оціночних показників має всебічно відобразити ефективність управління персоналом підприємства в економічному, соціальному і організаційному аспектах. Такі показники орієнтують працівників на раціональне використання робочого часу, поліпшення трудової і виконавської дисципліни і, в основному, спрямовані на удосконалення організації праці.

Успішність управління персоналом визначається ефективністю використання трудових ресурсів для реалізації поставлених перед ними цілей, комплексним баченням проблем і цілісним підходом до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства. Таким чином, в рамках стратегічного управління виникає нагальна потреба в зміні функціональної моделі управління персоналом на підприємстві на підставі власної організаційної філософії, яка ґрунтується на власному досвіді роботи зі своїми працівниками й використанні практики провідних вітчизняних та світових компаній.

Література.

1. Виноградський М.Д. Управління персоналом. Навч. пос. для ВНЗ / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К. : ЦУЛ. – 2006. – 500 с.

2. Колпаков В.М. Стратегический кадровый менеджмент : учеб. пособие / В.М. Колпаков, Г.А. Дмитренко. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – К. : МАУП, 2005. – 752 с.

3. Менеджмент : навч. посіб. / [С.І. Михайлов, Т.І. Барановська, О.С. Степасюк і ін.]; під ред. С.І. Михайлова. – Вінниця : НОВА КНИГА.– 2006. – 416 с.

4. Менеджмент персоналу: навч. посіб. [для студентів екон. спец. ВНЗ] / З.О. Коваль ; М-во освіти і науки України, Нац. ун-т «Львів. політехніка». – Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2014. – 452 с.

5. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навч.посіб. / М.І. Мурашко. – [3-те вид., випр. і доп.]. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.
6. Чикуркова А.Д. Стратегія управління / А.Д. Чикуркова. – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2010. – 428 с.
7. Щур О. Сучасний погляд на персонал / О.Щур // Практика управління. – 2008. – № 6. – С. 35-40.

ВПЛИВ ЧИННИКІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

***СОЛОШЕНКО О.Ю., СТУДЕНТКА МАГІСТРАТУРИ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Ефективність роботи підприємства є одним із найважливіших показників, що характеризує її результативність. Вона показує не сам результат, а те, яким способом він був досягнутий. Отже, ефективність частіше всього характеризується відносними показниками, які розраховуються на основі двох груп характеристик: результату і витрат. На сьогоднішній день підприємство працює ефективно тоді, коли отримує прибуток. Щоб безперервно забезпечувати його зростання, підприємству необхідно постійно шукати перспективи його збільшення – резерви зростання. Чинники, що мають вплив на формування прибутку сільськогосподарського підприємства на сучасному етапі є предметом уваги таких вчених як Аранчій В.І., Бандурка О.М., Бланк І.А. тощо.

Сільське господарство є досить важливою стратегічною галуззю національної економіки. Чинники, що впливають на прибуток сільськогосподарського підприємства поділяються на дві групи: зовнішні та внутрішні.

Зовнішні фактори впливу на ефективність сільськогосподарського підприємства – це ті фактори, які не залежать від роботи підприємства. Адже сільське господарство є специфічною галуззю і найбільший вплив на його прибуток чинять природні умови. Також до таких факторів, що впливають на діяльність підприємства відносять державне регулювання цін, тарифів, демографічна ситуація, податкова ставка, пільги, ціни на виробничі ресурси, конкуренція, інфляція тощо.

* Науковий керівник – Голованова Г.Є., старший викладач