

3. Постанова КМУ від 11 лютого 2010 року, № 164, «Про затвердження нормативів оптимального співвідношення культур у сівозмінах в різних природно-сільськогосподарських регіонах» – Київ.

4. <http://agroportal.ua/ua/publishing/infografika/kak-izmenilis-posevna-ukrainskikh-polyakh-za-10-let/>

5. Федоряка В.П. Ефективність виробництва і реалізації соняшнику в Україні / В.П. Федоряка, Л.А. Бахчиванжи, С.В. Почколіна // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – № 41 (2). – С. 139-144.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВ

***ЖИВОТЧЕНКО В.В., СТУДЕНТКА,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Система управління персоналом в Україні досі є нерозвинутою, і потребує ретельного вдосконалення та розвитку. Успіх будь-якого підприємства безпосередньо залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивацій, здатності вирішувати проблеми. Для того, щоб підприємство працювало ефективно, необхідно правильно організувати роботу працівників, при цьому постійно контролюючи діяльність робітників, використовуючи різні методи управління персоналом, такі як: планування, організація, мотивація та контроль.

Проблема управління персоналом знаходиться в центрі уваги науковців не одне десятиріччя. Їх увага зосереджена на напрямках удосконалення умов та оплати праці, професійного росту кадрів. Проблеми та особливості управління персоналом на підприємстві висвітлено в роботах учених Д.Б. Богині, Л.П. Дядечко, В.А. Квартального, Н.І. Кабушкіна, В.Н. Акішина, А.М. Колота, Ю.В. Прушинського, А.А. Крилова, Ф.І. Хміля, Г.В. Щокіна та ін. Вони досліджують сутність і зміст поняття управління персоналом, відображають особливості управління, що обумовлені впливом різних чинників і систем структурної організації підприємства, пропонують різні методичні підходи до оцінки ефективності використання персоналу. Проте не досить глибоко дослідженими залишаються окремі питання менеджменту персоналу на підприємстві, зокрема щодо формування і розвитку кадрового потенціалу, ефективності менеджменту в умовах розвитку ринкових відносин тощо.

Більш сімдесяти відсотків працездатного населення розвинутих країн світу працюють сьогодні по найму, тобто одержують в обмін на свою працю у винагороду від організації. Цю винагороду називають компенсацією і відповідно, систему управління цим процесом - управління компенсацією.

Які б не були наші погляди на трудову мотивацію, навряд чи можна заперечувати, що винагорода чи компенсація співробітникам грає винятково важливу роль у залученні, мотивуванні і збереженні в організації необхідної їй робочої сили. Як уже відзначалося, компенсація може робити прямо протилежний вплив на співробітників - мотивуючи і демотивуючи.

Неефективна система винагороди може викликати в працівників незадоволеність (як розміром, так і способами визначення і розподілу винагороди), що спричиняє зниження продуктивності праці, падіння якості, порушення дисципліни. Незадоволені компенсацією працівники можуть вступити у відкритий конфлікт із керівниками організації, припинити роботу, організувати страйк чи залишити організацію. [4, с. 89].

Управління персоналом – це система взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів щодо створення умов для нормального розвитку, функціонування і ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Враховуючи об'єктивну необхідність управлінської праці в сучасних умовах, можна зрозуміти, яке значення має її оцінка для зростання сільськогосподарського виробництва і підвищення його ефективності. Оцінка управлінської праці являє собою оцінку не лише особистих якостей працівників апарату управління, а й якість виконання ними функцій, а також їх трудового внеску в формування результатів виробництва.

Отже, щоб удосконалити систему управління персоналом на підприємстві слід пам'ятати, що успіх управління персоналом визначається двома основними чинниками:

- здатністю підприємства чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для досягнення його стратегії;
- можливістю застосовувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку.

Найважливішими особливостями сучасного процесу вдосконалення управління персоналом є:

- розширення повноважень виконавців на місцях і зміна форми контролю;

- спільне прийняття господарських рішень і створення атмосфери довіри на підприємстві;
- розвиток механізмів планування кар'єри для ключових працівників;
- комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства;
- створення корпоративної культури інноваційного типу.

Таким чином, можна зробити висновок - якщо ми будемо придержуватись вище вказаних рекомендацій, то на підприємстві однозначно покращиться система управління. В сучасних умовах стратегія управління персоналом повинна бути в значно більшому ступені, ніж раніше, орієнтована на швидкі зміни у виробництві, новітні технології, динамізм зовнішнього оточення та конкуренцію.

Література.

1. Афонин А.С. Основи мотивації праці. / А.С. Афонин. – К.: МЗУУП, 2014. – 196 с.
2. Багрова І.В. Нормування праці: [Навчальний посібник] / І.В. Багрова, Д.Б. Богиня, Л.П. Дядечко. – Київ : Центр навчальної літератури, 2013. – 212 с.
3. Білоконенко В.І. Нормування праці. Конспект лекцій для студентів спеціальності 7.050109 усіх форм навчання / В.І. Білоконенко – Харків : Вид. ХДЕУ, 2014 – 140 с.
4. Бородатий В.П. Управління персоналом: [Навчальний посібник] / В.П. Бородатий, І.Д. Крижко, А.Й. Ягодзінський. – К. : ІЗМН, 2015. – 272 с.
5. Воронько О.А. Керівні кадри: державна політика та система управління: [Навчальний посібник] / О.А. Воронько. – К. : Видавництво УАДУ, 2013. – 156 с.
6. Зайка С.О. Особливості діагностики ефективності менеджменту / С.О. Зайка, Грідін О.В. // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків : ХНТУСГ, 2016. – Вип. 171. – С. 195-205.
7. Зайка С.О. Управління інтелектуальним капіталом як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства / С.О. Зайка, О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 177. С. 176-186.
8. Мазнев Г.Є. Сутнісна характеристика інтелектуального капіталу / Г.Є. Мазнев, С.О. Зайка, О.В. Грідін // Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії». – 2016. – Вип. 10. – С. 36-47.