

господарства. Проблемою для інвесторів є законодавча система в державі.

Останні роки свідчать, що заходи, які приймалися на державному рівні протягом усіх років незалежності, поки що не створили стабільних передумов для поступального конкурентного розвитку аграрної економіки. Часта зміна урядів, зміна пріоритетів певною мірою вносили корективи в тактику та стратегію розвитку агропромислового виробництва, руйнували стабільність державної аграрної політики, що суттєво знижувало результативність діяльності галузі.

Таким чином для поліпшення інвестиційного забезпечення розвитку агропромислового комплексу України державна політика повинна: створити відповідну фінансову підтримку, розширити застосування фінансово-кредитних і небанківських інвестицій, розвивати ринок страхових послуг, створити належну систему захисту прав інвесторів, сприяти збільшенню вкладень в основний капітал, залученню прямих іноземних інвестицій.

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

***Нестеренко О.М., к.е.н., доцент, Гоц А.М., к.е.н., доцент,
Академія внутрішніх військ МВС України***

Сьогодні в Україні створення системи і зміна методів управління пов'язані з безперервним науковим пошуком оптимального розв'язання складних економічних та соціально-політичних проблем, радикального оновлення всіх ланок управління, стилю роботи управлінського корпусу країни.

Перехід до організаційно-економічних методів управління жадає від керівників усіх рівнів не просто виконання своїх функцій як виду діяльності по керівництву людьми, а досягнення поданих цілей, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. У цьому зв'язку оволодіння основами організації управління персоналом підприємства набуває особливої актуальності.

Реалізація курсу на проведення радикальної економічної реформи пов'язана з підвищенням ролі людського фактора. Особливу важливість у дійсних умовах набувають питання роботи з кадрами, що і складають людський фактор розвитку суспільного виробництва. Це

пред'являє якісно нові вимоги до теорії управління персоналом як науки, використанню результатів соціально-економічних і психолого-педагогічних досліджень у практиці кадрової роботи, обумовлює створення оптимального механізму управління персоналом у всіх сферах і напрямках людської діяльності.

Рівень роботи з персоналом не відповідає сьогодні задачам кардинальної перебудови управління економікою, проведення в життя активної соціальної і кадрової політики. В практику кадрових служб слабо впроваджуються наукові методи оцінки, розставляння і підготування кадрів із використанням результатів соціологічних і психологічних досліджень. Суттєво впливає на роботу кадрових служб і недостатній рівень організаційно-правової і соціально-психологічної культури робітників по кадрах, значна частина яких не мають відповідної освіти, тривалий час не підвищують свою кваліфікацію. Знання й уміння в області роботи з персоналом, як правило, відсутні й у більшості підприємців і керівників, що знижує в цілому ефективність управління.

На сучасному етапі виникла необхідність розробки ряду правових, економічних, соціальних і психологічних проблем удосконалення діяльності кадрових служб, організації управління персоналом, рішення яких пов'язано, насамперед, із діагностикою професійно-важливих якостей особистості учасників виробництва, підвищенням рівня їх професійно-кваліфікаційної культури, створенням системи безперервної освіти керівників.

Сучасні вимоги до роботи з персоналом обумовлює підвищення ролі кадрових служб у використанні творчого потенціалу особистості кожного робітника, перетворенню їх у науково-практичні центри роботи з активізації людського фактора.

Якщо донедавна місце та значенню людини в економіці підприємства відводилась другорядна роль, то з початком трансформації вітчизняної економіки усвідомлюється важливість інтелектуальних здібностей, креативності, освіченості особистості, що, накопичуючись, утворюють людський капітал, який є стратегічним ресурсом економічного зростання за умови постійного розвитку й нагромадження.

Проблемою є те, що в Україні не існує ані ефективної методики вимірювання людського капіталу в цілому, у тому числі й на підприємствах, ані комплексу заходів щодо його розвитку, збереження й ефективного використання задля економічного зростання підприємств і держави в цілому. Звичайно нововведення не повинні

проводитись раптово, без заздалегідь розроблених програм і комплексу заходів. Насамперед потрібно зацікавити працівників до змін, що будуть здійснюватись - навчанням, наданням інформації, залученням до участі у проєкті, покращенням умов праці та ін. Нерідко нові заходи зустрічають опір, тому щоб зміни були успішними потрібно організувати управління всіма процесами.

З розвитком і ускладненням виробництва, прискоренням науково-технічного прогресу змінюються вимоги до кадрів. Підвищуються вимоги до загальноосвітньої, економічної, технічної, технологічної підготовки робітників та службовців, до рівня їхньої кваліфікації. Виникають питання раціонального використання трудових ресурсів, оптимальної оцінки діяльності кадрів. А оскільки зазначені напрямки управлінської діяльності відносяться до області кадрової роботи, одночасно розширюються функції кадрових служб підприємств. Значну частину управлінської роботи на підприємстві ведуть безпосередньо керівники. Саме керівник зобов'язаний організувати роботу кадрових служб по підборі і розміщенню кадрів так, щоб забезпечити виконання задач, що стоять перед підприємством. Крім того, необхідно мати на увазі, що в питаннях призначення чи переміщення працівника, оцінки його ділових якостей завжди активну участь приймає його безпосередній керівник, що припускає компетентність останнього в питаннях кадрової роботи. В обов'язок керівника також входить піклування про розширення компетенції відділів кадрів, підвищенні ролі кадрових служб, удосконаленні їх роботи, підвищенні кваліфікації кадрових працівників

Однією із задач кадрової роботи на підприємстві є організація підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення росту кваліфікації робітників безпосередньо на виробництві та в навчальних закладах, вдосконалити систему планування кадрів та ввести ефективну систему управління персоналом підприємства для того, щоб зменшити плінність кадрів. Підприємство з цією метою повинне розвивати учбово-матеріальну базу, створювати учбові комбінати, курси та центри, школи по вивченню передових методів праці, створювати програми по удосконаленню умов праці.

Підвищити ефективність атестації працівників управління, а також забезпечити об'єктивність її оцінок і висновків можна шляхом застосування експертних оцінок фахівців і особливо керівників, здійснюваних з урахуванням думок експертів одного рівня з оцінюваним і підлеглими.

Отже, на сучасному етапі постійно підвищуються роль і відповідальність кадрових служб у рішенні задач економічного і соціального розвитку. Виходячи з вищесказаного, та орієнтуючись на нові вимоги до роботи з кадрами, потрібно переглянути функції даних служб на усіх рівнях управління.

АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Нестеренко О.М., к.э.н., доц., Журка Д.О., слушатель
магистратуры, Академия внутренних войск МВД Украины*

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира, является проблема в области работы с персоналом. Темпы развития научно-технического прогресса значительно ускорили процесс старения профессиональных знаний и навыков. А средства производства, даже самые безукоризненные, сами по себе не дают никакого экономического эффекта, если их не используют опытные специалисты. То есть несоответствие квалификации работников потребностям компании негативно сказывается на результатах ее деятельности.

На сегодняшний день, совершенствование процессов развития персонала на предприятиях является важнейшим конкурентным превосходством, что увеличивает рыночный потенциал предприятия не только в рамках национальной экономики, но и на мировом рынке. В условиях, когда фирмы - конкуренты имеют примерно равные ресурсы и методы конкурентной борьбы, развитие персонала - лучший способ повышение рентабельности предприятия.

Значительный вклад в изучение проблемы профессионального развития персонала на предприятии внесли: Савченко В.А. [1], Желнина Е.В. [2], Дрозач М.И. [3], Крушельницкая О.В. [4], Кибанов А.Я. [5], Солощук М. [6], Тащиян А.П. [7].

Социально - экономические условия и научно - технический прогресс не стоят на месте. Учитывая, что правила существования и развития персонала зависит именно от них, на данном этапе происходит качественное изменение роли человека на предприятии. И все больше руководителей начинают всерьез задумываться о способах развития своих сотрудников.