

Література:

1. Петькун С.М. Види та значення інформації в управлінні підприємством. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2017. № 1(19). С. 36-42. URL: <https://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/1450/1383> (дата звернення: 01.03.2024).
2. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: затв. наказом М-ва України від 28 лют. 2013 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text> (дата звернення: 01.03.2024).
3. Омецінська І. Облікова інформація: економічна сутність та критерії якості. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2016. Вип. 3. С. 131-141. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vtneu_2016_3_15 (дата звернення: 01.03.2024).
4. Рєпа М.В. Оцінка облікової інформації: сучасні методичні підходи. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2018. С. 140. URL: <http://vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2018/33-2018/21.pdf> (дата звернення: 01.03.2024).
5. Юхименко-Назарук І.А. Особливості застосування професійного судження бухгалтера в умовах формування облікової політики підприємства: інституційний аспект. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2014. Вип. 2(29). С. 195-199. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ptmbo_2014_2_18 (дата звернення: 01.03.2024).

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Бондарчук В.В., здобувач першого (бакалаврського) рівня ВО*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Важливою передумовою ефективного та якісного управління на підприємствах є врахування інтересів та потреб кожного співробітника. Без урахування цього фактору неможливо досягти підвищення ефективності у соціально-економічному сенсі.

Людські ресурси є основою висококваліфікованого і постійного складу працівників, який формується і змінюється під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників.

Система управління людськими ресурсами – це комплекс різноманітних заходів у співпраці з працівниками, спрямованих на досягнення головних цілей підприємства крок за кроком, через цілеспрямовану роботу всіх його співробітників [1].

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

В умовах сучасного ринку підприємства потребують організації ефективної роботи працівників, збалансованого та справедливого комплектування штату відповідно до виробничих завдань з чітким урахуванням здібностей і якостей кожного працівника, якісного і чіткого управління умовами праці, організації різноманітної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до індивідуальних потреб і вимог сучасного виробництва [2-5].

Суть удосконаленої системи управління персоналом полягає в оновленні організаційної культури підприємства та побудові нової системи цінностей, ідеології, зміні стилю управління та мотиваційних принципів.

Розробляються проекти зі зміни всіх управлінських структур, інформаційних систем та технологічних інструментів на основі сучасних принципів управління персоналом. На цій основі будуть розроблені нові процедури управління персоналом.

Головним етапом удосконалення систем управління є оновлення організаційної культури підприємства. Оскільки етап ринкових відносин постійно розвивається, ставляться нові цілі, назріла необхідність трансформації організаційної культури підприємства.

Організаційна культура може визначати цінності та правила поведінки всіх працівників організації. Важливою стратегією для підприємств у сфері управління людськими ресурсами є забезпечення ґрунтовного засвоєння працівниками філософії маркетингу за допомогою цінностей компанії.

Удосконалення системи управління має здійснюватися з точки зору її суб'єктів, процесів та об'єктів, що полягає у впровадженні комплексних заходів для зміни існуючого стану на цільовий: з точки зору суб'єктів системи управління персоналом (керівників різних рівнів) існує потреба у впровадженні навчальних програм, спрямованих на підвищення управлінської кваліфікації керівників [6-7].

Висновки. Усі заходи з удосконалення системних елементів управління людськими ресурсами підприємства повинні здійснюватися у чіткому взаємозв'язку один з одним, що має відобразитися у змінах організаційної культури підприємства, його ідеології, принципах та системі стилів управління. Удосконалення добре продуманої системи управління може допомогти зміцнити загальний стан підприємства, створити якісну продукцію та надати якісні послуги цільовим споживачам.

Література:

1. Варнавська Д.С. Кадрова політика як основний інструмент формування мотивації на підприємстві. *Ключові аспекти наукової діяльності – 2008*: матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції. Том III. Дніпропетровськ, 2008. С. 77-76.
2. Грідін О.В. Актуальні аспекти створення ефективної системи управління мотивацією персоналу підприємства. «Science and Global Studies»: Abstracts of scientific papers of V International Scientific Conference (Prague, Czech Republic, December 30, 2020). Financial And Economic Scientific Union, 2020. 72 p. P. 46-48. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/16122698825534.pdf>
3. Грідін О.В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. 2017. Вип. 188. С. 228-236. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdтусg_2017_188_28
4. Грідін О.В. Формування вітчизняної системи управління персоналом у сучасній парадигмі розвитку національної економіки. *Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку»*. 2022. Вип. 63. С. 117-123. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastructure63-22> URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/63_2022/24.pdf
5. Грідін О.В., Заїка С.О., Заїка О.В. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1649> DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37>
6. Карлова О.А. Вплив кадрового менеджменту на систему життєзабезпечення міста. *Комунальне господарство міст*. 2006. № 11. С. 39-42.
7. Романова В.В. Вдосконалення управління людськими ресурсами підприємств. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2002. № 3. С. 188-190.

ОБЛІКОВО-ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Васильєв М.Р., Троян В.О., Подорожний О.О.,
здобувачі вищої освіти*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Сталий розвиток аграрних підприємств відіграє ключову роль у забезпеченні стабільності сільськогосподарського сектору економіки, а також суттєво впливає на економіку та бюджет більшості країн Світу в

* Науковий керівник – Руденко С.В., к.е.н., доцент