

УДК: 658.3.014.1

DOI: 10.31359/2312-3427-2021-2-2-142

А.О. Новіков *, здобувач третього освітнього рівня

Харківський національний аграрний університет ім. В.В Докучаєва

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто теоретичну сутність категорії персоналу підприємства, яка представляє собою загальну сукупність працівників підприємства, які мають необхідну професійну підготовку та досвід практичної діяльності. Значна увага приділена аналізу ефективності використання персоналу підприємства, зокрема персоналу сільгоспідприємств по районах Харківської області. Обґрунтовано, що визначення показників рівня використання персоналу надасть можливість визначити рівень використання кадрового потенціалу підприємства і ступінь потенційних можливостей працівників. Досліджені фактори, що впливають на розвиток персоналу підприємства, основна увага приділена зокрема соціально-економічним, організаційно-економічним, матеріально-технічним та зовнішнім. Визначені напрями підвищення ефективності використання персоналу підприємства, а саме системи матеріального стимулювання та оплати праці господарства та системі нематеріальної мотивації праці на підприємстві.

Ключові слова: персонал підприємства, ефективність використання, фактори впливу, мотивація праці, управління персоналом.

Постановка проблеми В нових умовах для підвищення ефективності роботи все частіше стали вимагати від працівників високої кваліфікації, що володіють знаннями різного роду – в технологіях, економіці, організації виробництва, здатних не просто виконувати розпорядження, а самостійно проявляти ініціативу і підприємливість. Актуальність дослідження даної проблеми на сучасному етапі зростає все більше, що обумовлено реорганізацією форм власності, заміною адміністративних методів управління економічними, переходом економіки на ринкові відносини. Зазначені обставини обумовлюють якісно новий

* Науковий керівник – Шовкун Л.В. к.е.н., доцент

зміст процесу формування трудових ресурсів, а, отже, і дослідження цього процесу зараз набуває особливого значення. Виходячи з вищевказаного, доходимо висновку, що конкретним завданням аналізу використання ресурсів підприємства є виявлення слабких місць у виробництві, пов'язаних з використанням персоналу, а його метою – вироблення таких рекомендацій, не дозволяють допустити підприємству зниження обсягу і якості товарної продукції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В наукових періодичних виданнях та засобах масової інформації багато уваги приділяється дослідженню проблем трудових ресурсів, зокрема його складового елементу персоналу підприємств. Цій проблемі присвячені роботи відомих зарубіжних та вітчизняних вчених як, Адлер О.О., Андрійчук В.Г., Величко О.В., Денисенко М. П., Дієсперов В. С., Зудова І.Ю., Ковтун Є.І, Олійник Т.І., Пономарьова М.С., Ходикіна І.В., Чакалова К.О., Чернякова В.О., Чобіток В. І., Шацька З.Я., Шовкун Л.В. та ін. [1-20] У своїх роботах автори досліджують сутність і зміст поняття персонал підприємства, відображають особливості управління вітчизняних підприємств, визначають фактори що найбільшим чином впливають на формування та розвиток персоналу вітчизняних підприємств. Актуальними залишаються питання розробки комплексного підходу до оцінки впливу факторів на рівень ефективності використання персоналу.

Формулювання цілей статті. Виходячи з актуальності наукового дослідження, мета роботи полягає в дослідженні оцінки персоналу підприємства з використанням сучасних систем і технологій, обґрунтуванні необхідності і ефективності їх аналізу та дослідження факторів підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу досліджень. Зміна форм власності, наявність надлишкової робочої сили, низький рівень продуктивності праці вимагають вирішення проблеми забезпечення підприємств персоналом відповідної кваліфікації та підвищення ефективності його використання. Засоби виробництва самі по собі не мають ніякої цінності і не можуть дати будь-якого економічного ефекту. Лише при наявності досвідченого персоналу підприємства, забезпеченості виробництва трудовими ресурсами можна домогтися високих економічних показників. Саме персонал підприємства – основний елемент виробництва і головна продуктивна сила. Найважливішою відмінною рисою персоналу є те, що він носієм виробничих відносин і йому властивий громадський і соціально-економічний зміст. Це обумовлює необхідність вдосконалення розподілу з праці відповідно до умов виробництва які змінюються.

Персонал відіграє ключову роль на внутрішньому ринку праці. Він є одним з головних факторів забезпечення ефективної діяльності підприємства. Структура персоналу на внутрішньому ринку праці представлена організаційною, функціональною, штатною, професійно-кваліфікаційною, соціальною та рольовою структурою[1,с.105].

Обґрунтування структури персоналу базується на діагностиці середовища діяльності підприємства, кількісно-якісному аналізі наявного персоналу, використанні найбільш ефективного на період проведення дослідження методу визначення оптимальної структури персоналу та розробці програми для покращення структури персоналу.

За визначенням Дієсперова В. С. персонал підприємства – «сукупності працівників, які мають необхідний фізичний розвиток, знання, практичні навички для управління виробництвом, якісного і своєчасного виконання передбачених технологією робіт у сфері агропромислового виробництва»[2,с.58]. В аграрній сфері склад персоналу сільгоспідприємств досліджував В.Г. Андрійчук. На його думку, «персонал утворюється сукупністю працівників, які є фізично розвинутими, володіють знаннями та практичними навиками, необхідними для управління виробництвом, для якісного та своєчасного виконання передбачених технологією робіт у сфері агропромислового виробництва» [3, с. 218]. Виходить, що персонал сільгоспідприємств також поділяється на управлінський і виробничий.

На нашу думку, найбільш точне визначення персоналу сільгоспідприємств дала В.О. Чернякова, яка визначає його «як основний штатний склад постійних, сезонних і тимчасових працівників, які працюють за наймом, мають певну компетенцію, поєднують здібності та мотивацію кожного співробітника і визначають поведінку в рамках організації» [4, с. 5]. Проте таке визначення включає лише найманих працівників, але не враховує тієї частини персоналу, яка складається з власників підприємств, що працюються та отримують заробітну плату. В умовах розвитку ринку робочої сили «персонал сільгоспідприємств формується у межах конкурентного поля» [5, с. 54].

Персонал підприємства є частиною трудового потенціалу країни. Вважаємо, що категорія «трудоий потенціал» значно ширше категорії «персонал». Оскільки, «персонал» - це частина працездатного населення в кількісному аспекті, яка обмежується віковими рамками та рамками конкретного підприємства»[6, с. 82].

Показники, які є необхідними для комплексної характеристики використання персоналу на підприємстві, систематизовано за напрямками

[7, с. 193]. Виробничий напрямок включає показники: коефіцієнт фактично відпрацьованого часу; середньорічний виробіток на одного працюючого; питома вага трудових витрат у загальних витратах на виробництво. Віковий напрямок включає показник – питома вага працівників віком до 50 років, а напрямок оплата праці відповідно показник – питома вага додаткової заробітної плати. Інтелектуальний капітал підприємства визначається такими показниками, як питома вага працівників, що виконують науково-технічні роботи і питома вага працівників, що закінчили ЗВО. Рівень освіти персоналу характеризується такими показниками, як питома вага працівників, які опанували нові професії і питома вага працівників, що підвищили рівень кваліфікації у звітному році. Професійно-кваліфікаційна структура підприємства визначається питомою вагою працівників основного виду діяльності.

При аналізі забезпеченості господарства персоналом і ступеня їх використання враховують фондо - і енергоозброєність праці. Чим вище рівень забезпеченості основними засобами виробництва і енергетичними потужностями, тим більше потенційні можливості щодо підвищення продуктивності праці, тим менша кількість праці, яка необхідна для виробництва одного і того ж обсягу продукції. При аналізі причин зміни рівня використання запасу робочого часу потрібно вивчити показники кількості відпрацьованих людино-днів у розрахунку на одного працівника, тривалість чергових і додаткових відпусток працівників, невиходів на роботу через хворобу, пологових відпусток жінкам, відпусток для виконання державних і громадських доручень, а також з дозволу адміністрації, прогули без поважних причин.

Проведено розрахунок інтегрального індексу ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств по районах Харківської області в 2018-2019 р. Основними «оціночними показниками ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств є [8, с. 127]:

- X1 – виробництво валової продукції на 1 працівника, тис. грн;
- X2 – виробництво валової продукції на 1 га сільгоспугідь, тис. грн;
- X3 – загальна чисельність штатних працівників, осіб;
- X4 – припадає сільськогосподарських угідь на працюючого, га;
- X5 – середньорічна оплата праці 1 працюючого, грн.».

Розрахунок ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств Харківської області здійснено за формулою:

$$I_i = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^n (1 + I_{ij})} - 1 \quad (1)$$

де I_i – інтегральний індекс ефективного використання штатних працівників i -го підприємства до попереднього періоду; I_{ij} – первинний індекс ефективного використання штатних працівників i -го підприємства, визначеним за j -м показником; i – номер підприємства; j – номер показника; n – кількість показників ($n = 5$). Первинні індекси оцінки ефективного використання штатних працівників до попереднього періоду розраховуються на основі показників за формулою:

$$I_{ij} = \frac{L_{ij}^1}{L_{ij}^0} \quad (2)$$

де I_{ij} – первинний індекс ефективного використання штатних працівників i -го підприємства, визначеним за j -м показником; L_{ij}^1 – значення j -го показника для i -го підприємства в поточному періоді; L_{ij}^0 – значення j -го показника для i -го підприємства в попередньому періоді; i – номер підприємства; j – номер показника; n – кількість показників ($n = 5$).

Інтегральні індекси ефективного використання персоналу сільгоспідприємств Харківської області, які були розраховані на основі даних звітів сільськогосподарських підприємств, наведено на рис. 1.

На підставі проведеного аналізу встановлено, що лідером за показником ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств 2019 р. був Дергачівський район, де інтегральний індекс становив – 2,81, тобто економічні показники у 2019 р. порівняно з 2018 р. зросли в 2,81 разів. Це відбулось завдяки підвищенню продуктивності праці, зменшенню чисельності працюючих, підвищенню середньорічної оплати праці. Інтегральні індекси ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств у 2019 р. вище середнього показника по області від 1,52 до 2,81 у Дергачівському, Чугуївському, Сахновщинському, Харківському, Нововодолазькому, Красноградському, Балаклійському, Печенізькому, Дворічанському, Кегичівському, Куп'янському і Барвінківському районах.

Близькі до середнього показника по області інтегральні індекси ефективності використання персоналу від 1,06 до 1,41 у Богодухівському, Зачепилівському, Золочівському, Борівському, Шевченківському, Валківському, Великобурлуцькому, Близнюківському, Первомайському, Вовчанському та Ізюмському районах Харківської області. Нижче

середнього показника по області від 0,43 до 0,91 у Зміївському, Коломацькому, Краснокутському, Лозівському районах. Це говорить про те, що у сільськогосподарських підприємствах вищеназваних районів персонал використовується недостатньо ефективно, що призводить до зниження продуктивності праці. Визначення показників рівня використання персоналу надасть можливість: визначити рівень використання кадрового потенціалу підприємства і ступінь потенційних можливостей працівників; забезпечити підприємство персоналом відповідно до потреб виробництва.

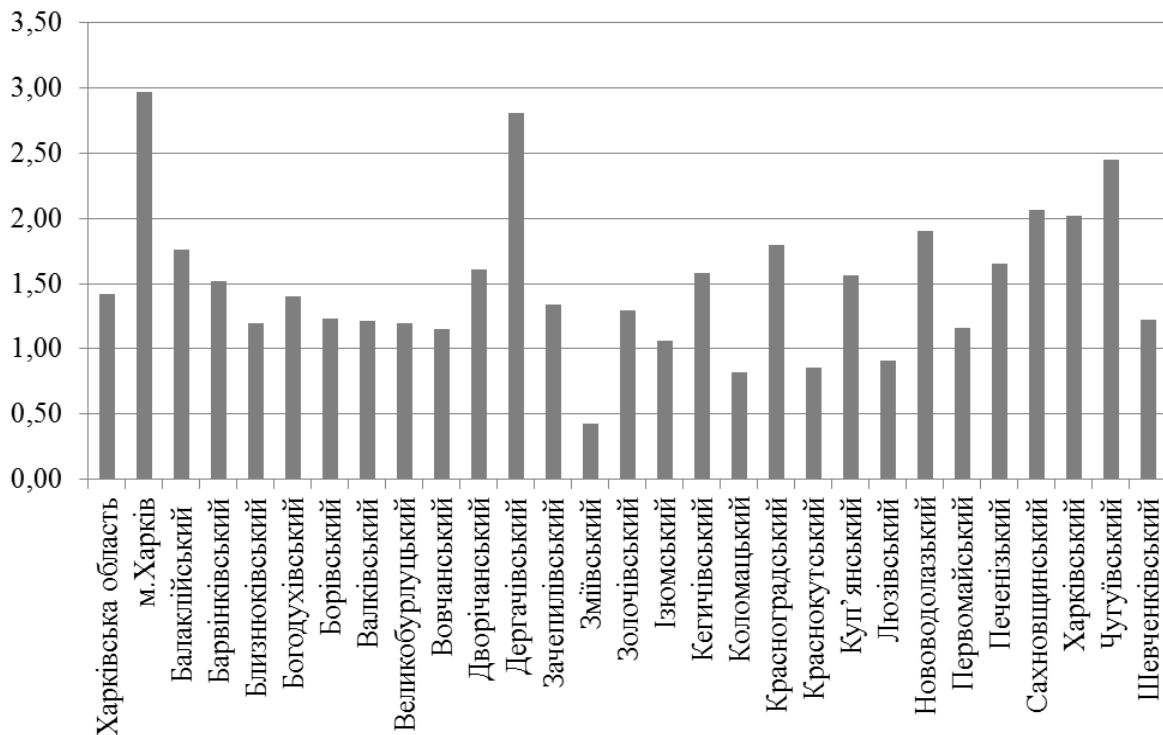


Рис. 1. Інтегральний індекс ефективного використання персоналу сільгосп підприємств по районах Харківської області за 2019р.

Джерело: розраховано автором на основі [9,10].

Сьогодні використання персоналу підприємства формується під впливом багатьох факторів і процесів, з якими воно пов'язане прямими і опосередкованими зв'язками. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні персоналу підприємства, аналізу їх функціонування під впливом виробничих та соціально-економічних чинників в умовах реформування економіки.

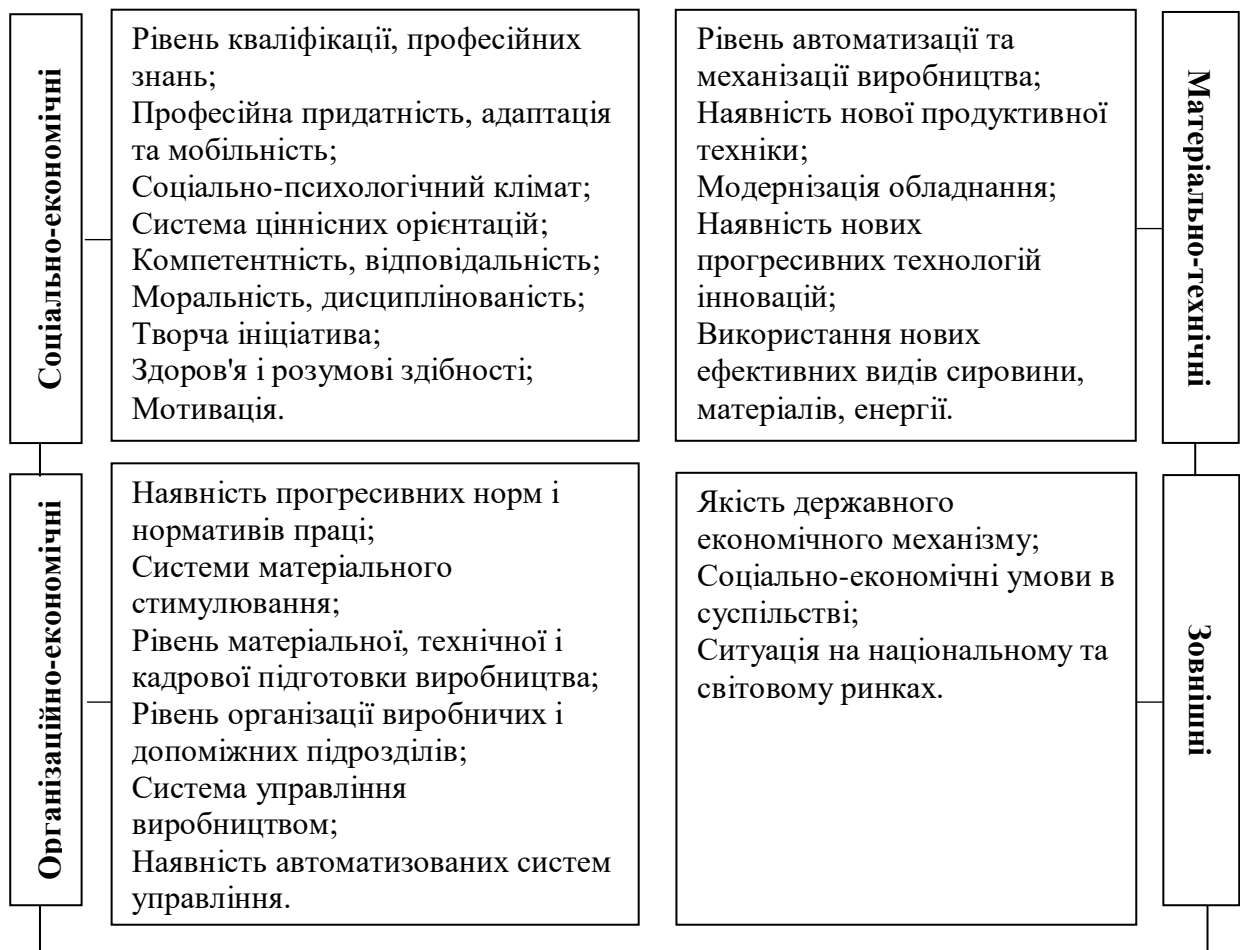


Рис. 2. Фактори впливу на розвиток персоналу підприємства

Враховавши їх, можна ґрунтовно мотивувати відповідні управлінські рішення, що дозволяють виробити стратегію ефективності використання персоналу на тривалий період. Результати діяльності підприємства залежать від рівня мотивації працівників до праці, формування єдиної команди, «корпоративного духу», єдності цінностей та особистих уподобань членів колективу, їх уявленню про місце роботи у системі життєвих цілей тощо [11, с. 296]. В даному аспекті важливого значення набуває «психологічний клімат» у колективі, який також залежить з одного боку від самих працівників, з іншого – керівництва підприємства.

Важливим аспектом мотивації трудової діяльності на підприємстві є її економічна доцільність, тобто темпи росту продуктивності праці повинні перевищувати темпи росту затрачених ресурсів на мотивування працівників до праці[12, с. 55].

Система нематеріальної мотивації праці показує ставлення до працівників незалежно від їх статусу чи посаду. На думку багатьох науковців та бізнесменів цей вид мотивації важливіший за матеріальну

мотивацію для успішного розвитку бізнесу. До видів нематеріального стимулювання належать подарунки, соціальний пакет, навчання, корпоративні святкування, відкритість і постійний діалог керівництва з персоналом [13, с. 597]. Саме тому стимулюючі подарунки, які продемонструють працівникові належне оцінювання його досягнень з боку керівництва, мають велике значення так як, людині подобається відчувати свою значимість у колективі та повагу до себе.

Для підвищення ефективності управління персоналом підприємства необхідно [14, с. 891]: відносити ефективне застосування інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці; забезпечити безпеку та надійність виробничих процесів; забезпечити нормальні умови праці, раціональні режими праці та відпочинку; визначити здібності працівника, встановити характеристики, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці [12-20].

Висновки. В сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання персоналу підприємства. Достатній рівень забезпеченості підприємств потрібними ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства. Лише при наявності досвідчених робітників і спеціалістів та забезпеченості виробництва персоналом досягаються високі економічні показники. Важливою рисою персоналу є те, що він є носієм виробничих відносин і йому властивий громадський і соціально-економічний зміст. В свою чергу це обумовлює необхідність вдосконалення розподілу з праці відповідно до умов виробництва які змінюються. На нашу думку персонал підприємства – це працівники підприємства, які мають необхідну професійну підготовку та досвід практичної діяльності. Визначення показників рівня використання персоналу надасть можливість забезпечити підприємство персоналом відповідно до потреб виробництва. Основними оціночними показниками ефективного використання штатних працівників є: виробництво валової продукції на 1 працівника; виробництво валової продукції на 1 га сільгоспугідь; загальна чисельність штатних працівників, осіб; припадає сільськогосподарських угідь на працюючого; середньорічна оплата праці 1 працюючого. На ефективне використання і розвиток персоналу підприємств впливає низка факторів, які можна поділити на соціально-економічні, організаційно-економічні, матеріально-технічні та зовнішні.

Підвищення ефективності управління персоналом передбачає оптимізацію прагнень працівників та апарату управління підприємством, який повинен формуватися з урахуванням європейських тенденцій, вимог ринку та соціально відповідальної діяльності.

Бібліографічний список

1. Чакалова К.О. Методичне обґрунтування структури персоналу на внутрішньому ринку праці. *Вісник Херсонського державного університету*. 2017. Вип 22. Т.2. С.101-105.
2. Дієсперов В. С. Сільськогосподарська праця в нових умовах. Інститут аграрної економіки УААН: К., 2000. 184с.
3. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу: підручник. К.: КНЕУ, 2013. 779 с.
4. Чернякова В.О. Ефективність використання персоналу у сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Харків, 2011. 20 с.
5. Олійник Т.І. Формування та ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: монографія. Харків, 2008. 372 с.
6. Величко О.В. Забезпеченість сільськогосподарських підприємств трудовими ресурсами та проблеми їх ефективного використання. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. 2013. Вип. 181, Ч. 6. С. 79-88.
7. Чобіток В. І. Формування системи оцінки персоналу на підприємстві: сучасні системи та технології. *БІЗНЕСІНФОРМ*. 2019. № 5. С. 192-196.
8. Цуркан С. М. Складові показники інтегральної оцінки рівня використання персоналу промислових підприємств. *Економіка підприємства в умовах ринкових перетворень: монографія*. Одеса: Атлант, 2010. С.330-347.
9. Бюлетень "Соціально-економічне становище району (міста обласного значення) Харківської області" у 2019 році.URL: <http://kh.ukrstat.gov.ua/2019buioporayonam>
10. Бюлетень "Соціально-економічне становище району (міста обласного значення) Харківської області" у 2018 році.URL: <http://kh.ukrstat.gov.ua/2018rikbuletен>
11. Ігнат'єва І. А., Сидоренко Т. М. Удосконалення системи стратегічного управління персоналом сучасного підприємства. *Вісник*

Київського національного університету технологій та дизайну. 2012. № 6. С. 294-298.

12. Денисенко М. П., Терещук Л. В. Управління персоналу на підприємстві. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 7. С. 53-57.

13. Шацька З.Я., Григоренко Я.О. Напрями підвищення ефективності праці управлінського персоналу підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. Вип.14. С.596-598.

14. Зудова І.Ю., Петренко М.С. Сучасні проблеми розвитку та управління персоналом підприємства. *Молодий вчений*. 2017. № 10 (50). С. 889-893.

15. Пономарьова М. С. Матеріальне стимулювання праці в економічному механізмі розвитку сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04; Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Х., 2011. 20 с.

16. Пономарьова М.С., Гаврилюк Л. А., Чернега І. І. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудова відносин на засадах інституційного забезпечення. Вісник ХНАУ. Серія “Економічні науки». 2014. № 3. С. 111-126. - 292 с.

17. Рябуха М.С. Вдосконалення складових мотиваційного механізму – це шлях до розвитку та підвищенню добробуту нації. Збірник тез доповідей II Міжнародної наук.прак.конфер.: Інтеграція України у світовий економічний простір. Тернопіль, 2008. С. 305-308.

. Рябуха М.С. Про формування та використання кадрового потенціалу в сільському господарстві. Економіка АПК. 2009. № 10. С. 132-136.

18. Шовкун Л. В., Савельєва О. М. Особливості організації праці апарату управління сільськогосподарських підприємств. Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва : зб. наук. пр. - Харків. Серія, Економічні науки. 2014. № 4. С. 211-220.

19. Судомир С. М. Методологія формування результативного управління розвитком соціально-економічних систем. Агросвіт. 2020. № 2. С. 3–9. DOI: 10.32702/2306- 6792.2020.2.3

20. Шовкун Л. В. Вплив системи управління на ефективність використання ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств / Л. В. Шовкун // Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. - 2017. - № 2. - С. 139-147. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnau_ekon_2017_2_17.

References

1. Chakalova K.O. Metodychne obgruntuvannya struktury personalu na vnutrishn'omu rynku pratsi. Visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. 2017. Vyp 22. T.2. S.101-105.
2. Diyesperov V. S. Sil's'kohospodars'ka pratsya v novykh umovakh. Instytut ahrarynoyi ekonomiky UAAN: K., 2000. 184s.
3. Andriychuk V.H. Ekonomika pidpryyemstv ahropromyslovoho kompleksu: pidruchnyk. K.: KNEU, 2013. 779 s.
4. Chernyakova V.O. Efektyvnist' vykorystannya personalu u sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstvakh: avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ekon. nauk: spets. 08.00.04 «Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy (za vydamy ekonomichnoyi diyal'nosti)». Kharkiv, 2011. 20 s.
5. Oliynyk T.I. Formuvannya ta efektyvne vykorystannya trudovoho potentsialu sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv: monohrafiya. Kharkiv, 2008. 372 s.
6. Velychko O.V. Zabezpechenist' sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv trudovymy resursamy ta problemy yikh efektyvnoho vykorystannya. Naukovyy visnyk Natsional'noho universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannya Ukrainy. 2013. Vyp. 181, CH. 6. S. 79-88.
7. Chobitok V. I. Formuvannya systemy otsinky personalu na pidpryyemstvi: suchasni systemy ta tekhnolohiyi. BIZNESINFORM. 2019. № 5. S. 192-196.
8. Tsurkan S. M. Skladovi pokaznyky intehral'noyi otsinky rivnya vykorystannya personalu promyslovykh pidpryyemstv. Ekonomika pidpryyemstva v umovakh rynkovykh peretvoren': monohrafiya. Odesa: Atlant, 2010. S.330-347.
9. Byuleten' "Sotsial'no-ekonomichne stanovyshe rayonu (mista oblasnoho znachennya) Kharkivs'koyi oblasti" u 2019 rotsi.URL: <http://kh.ukrstat.gov.ua/2019buiporayonam>
10. Byuleten' "Sotsial'no-ekonomichne stanovyshe rayonu (mista oblasnoho znachennya) Kharkivs'koyi oblasti" u 2018 rotsi.URL: <http://kh.ukrstat.gov.ua/2018rikbuletен>
11. Ihnat'yeva I. A., Sydorenko T. M. Udoskonalennya systemy stratehichnoho upravlinnya personalom suchasnoho pidpryyemstva. Visnyk Kyivsk'koho natsional'noho universytetu tekhnolohiy ta dyzaynu. 2012. № 6. S. 294-298.
12. Denysenko M. P., Tereshchuk L. V. Upravlinnya personalu na pidpryyemstvi. Investytsiyi: praktyka ta dosvid. 2017. № 7. S. 53-57.

13. Shats'ka Z.YA., Hryhorenko YA.O. Napryamy pidvyshchennya efektyvnosti pratsi upravlins'koho personalu pidpryyemstva. Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky. 2016. Vyp.14. S.596-598.

14. Zudova I.YU., Petrenko M.S. Suchasni problemy rozvytku ta upravlinnya personalom pidpryyemstva. Molodyy vchenyy. 2017. № 10 (50). S. 889-893.

15. Ponomar'ova M. S. Material'ne stymulyuvannya pratsi v ekonomichnomu mekhanizmi rozvytku sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv: avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.04; Khark. nats. ahrar. un-t im. V.V. Dokuchayeva. KH., 2011. 20 s.

16. Ponomar'ova M.S., Havrylyuk L. A., Cherneha I. I. Polityka dokhodiv ta orhanizatsiya oplaty pratsi v rozvytku sotsial'no-trudovykh vidnosyn na zasadakh instytutsiynoho zabezpechennya. Visnyk KHNAU. Seriya “Ekonomichni nauky». 2014. № 3. S. 111-126. - 292 s.

17. Ryabukha M.S. Vdoskonalennya skladovykh motyvatsiynoho mekhanizmu – tse shlyakh do rozvytku ta pidvyshchennyu dobrobutu natsiyi. Zbirnyk tez dopovidey II Mizhnarodnoyi nauk.pрак.konfer.: Intehratsiya Ukrayiny u svitovyy ekonomichnyy prostir. Ternopil', 2008. S. 305-308. . Ryabukha M.S. Pro formuvannya ta vykorystannya kadrovoho potentsialu v sil's'komu hospodarstvi. Ekonomika APK. 2009. № 10. S. 132-136.

18. Shovkun L. V., Savel'yeva O. M. Osoblyvosti orhanizatsiyi pratsi aparatu upravlinnya sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv. Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho ahrarnoho universytetu im. V. V. Dokuchayeva : zb. nauk. pr. - Kharkiv. Seriya, Ekonomichni nauky. 2014. № 4. С. 211-220. истем. Агросвіт. 2020. № 2. С. 3–9. DOI: 10.32702/2306- 6792.2020.2.3

19. Sudomyr S. M. Metodolohiya formuvannya rezul'tatyvnoho upravlinnya rozvytkom sotsial'no-ekonomichnykh system. Ahrosvit. 2020. № 2. S. 3–9. DOI: 10.32702/2306- 6792.2020.2.3

20. Shovkun L. V. Vplyv systemy upravlinnya na efektyvnist' vykorystannya resursnoho potentsialu sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv / L. V. Shovkun // Visnyk KHNAU. Seriya : Ekonomichni nauky. - 2017. - № 2. - S. 139-147. - Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnau_ekon_2017_2_17.

Новиков А.А. Современные проблемы развития и управления персоналом. Значительное внимание уделено анализу эффективности использования персонала предприятия, в частности персонала сельхозпредприятий по районам Харьковской области. Обосновано, что определение показателей уровня использования персонала позволит

определить уровень использования кадрового потенциала предприятия и степень потенциальных возможностей работников. Исследованы факторы, влияющие на развитие персонала предприятия, основное внимание уделено частности социально-экономическим, организационно-экономическим, материально-техническим и внешним. Определены направления повышения эффективности использования персонала предприятия, а именно системы материального стимулирования и оплаты труда хозяйства и системе нематериальной мотивации труда на предприятии.

Ключевые слова: персонал предприятия, эффективность использования, факторы влияния, мотивация труда, управления персоналом.

Novikov A. Modern problems of development and personnel management. Modern approaches to the definition of "enterprise personnel", indicators that are necessary for a comprehensive description of the use of personnel in the enterprise, factors influencing the development of enterprise personnel, areas for improving the efficiency of enterprise personnel management are necessary. The purpose of the study is to study the evaluation of enterprise personnel using modern systems and technologies, justify the need and effectiveness of their analysis and study factors to improve the efficiency of enterprise personnel. Considerable attention is paid to the analysis of the effectiveness of the use of enterprise personnel, in particular the personnel of agricultural enterprises in the districts of Kharkiv region. It is substantiated that the definition of indicators of the level of staff use will provide an opportunity to determine the level of use of human resources of the enterprise and the degree of potential of employees. The studied factors influencing the development of the personnel of the enterprise, the main attention is paid in particular to socio-economic, organizational-economic, material-technical and external. The results obtained are to define the concept of enterprise personnel, grouped factors that affect the development of enterprise personnel. The directions of increase of efficiency of use of the personnel of the enterprise, namely system of material stimulation and payment of work of an economy and system of intangible motivation of work at the enterprise are defined.

Key words: enterprise personnel, efficiency of use, factors of influence, labor motivation, personnel management.

Стаття надійшла до редакції: 13.04.2021 р.