

усвідомлювати, що дозволено, а що заборонено з точки зору законності. Тому накази менеджера обов'язково повинні мати конкретну юридичну форму: наказу, розпорядження, положення, інструкції, інструктивного листа, положення про підрозділи, статуту організації, колективного договору, штатного розкладу, нарад, консультацій, роз'яснень, вказівок. Це забезпечує їм дієвість та тягне за собою відповідальність за невиконання цих актів [4]. Практична реалізація організаційного впливу визначається рівнем ділової культури організації, бажанням співробітників працювати згідно правил, запропонованим адміністрацією підприємства, організації. Виходячи з принципу єдиноначальності, менеджер видаючи накази і розпорядження, повинен враховувати загальний соціально-психологічний стан, індивідуальні здібності кожного працівника, від яких багато в чому залежить успішність виконання цього ж наказу чи розпорядження [5]. Не потрібно також ігнорувати вплив розвитку науково-технічного прогресу, що не стоїть на місці. Тому сучасному менеджеру необхідно враховувати всі чинники, що впливають на розвиток організації, а саме введення інновацій: впровадження прогресивних методів кадрової політики, застосування високотехнологічного обладнання та сучасної техніки, провідні та високоефективні технології та методи виробництва продукції та інше [3, 5, 6].

В ефективному використанні адміністративних методів управління виявляється мистецтво управління. Майстерне використання адміністративних методів, поєднання їх з дисциплінарними впорядковує управлінський вплив на об'єкти керівництва, підвищує ефективність управлінської діяльності, а також здатне забезпечити ритмічну роботу усієї системи управління.

#### Література.

1. Українська електронна бібліотека. Адміністративний вплив [Електронний ресурс] / - Режим доступу до інформації: <http://www.info-library.com.ua/books-text-5020.html>
2. Виханський О.С. Менеджмент: підручник/ О. С. Виханський, А. І. Наумов. – К.: Гардарики, 2001.- 420 с.
3. Vlasenko T. Status and trends of agricultural enterprises in Ukraine in terms of market agricultural machinery/ T. Vlasenko, V. Vlasovets// Econtechmod: An international quarterly journal.- 2016. - Vol. 5. No.3. – P. 159-170.
4. Гладунський В. Н. Системний підхід до розроблення і прийняття управлінського рішення (логіко-педагогічні аспекти): монографія / В. Н. Гладунський. – К. : УБС НБУ, 2011. – 207 с.
5. Виризуб О.І. Використання методів адміністративного менеджменту на підприємстві/ О.І. Виризуб, О.М. Левченко// Наука-виробництво.- 2016.- С. 20-22.
6. Власенко Т.В. Simulation of development dynamics for management improvement of enterprise specialization/ Т.В. Власенко, В.М. Власовець// Technology audit and production reserves.- 2016.- №5 (4 (31)). - С. 9-15.



## ПРОБЛЕМА ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

*Солошенко О.Ю., Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

*Науковий керівник – Грідін О.В., ст. викладач*

Формування та поступальний розвиток соціально-орієнтованої ринкової системи господарювання в Україні обумовлює необхідність суттєвого поліпшення стану соціально-трудових відносин зокрема та соціальної сфери держави в цілому. Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, забезпечення соціальних гарантій, у т.ч. гарантії зайнятості, досить розвинена соціальна інфраструктура, можливість реалізації професійного та кар'єрного росту, присутність команди однодумців, які поділяють такі ж корпоративні цілі, культуру – все це в комплексі неодмінно впливає на ефективність розвитку підприємства.

Концентрація уваги з боку адміністрації підприємства в напрямку забезпечення соціального розвитку колективу відбувається через стійке зростання впливу соціальних факторів направлених на підвищення економічної ефективності виробництва. Проте ефективність соціальних заходів є недостатньо формалізованою. Певний брак теоретичної бази та практичного досвіду управління соціальним розвитком колективу підприємства значно обмежують ефективність управління цими процесами [4].

Значний внесок у теорію соціального розвитку внесли такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Гелбрейт Дж., Генкін Б., Геєць В., Керимов Д., Томпсон А., Формби Дж. Визначення сучасного змісту соціального розвитку, основних його форм, показників має величезне значення для підвищення ефективності управління цими процесами.

Ефективність виробництва на підприємстві, в першу чергу, визначається соціальним управлінням і організаційним розвитком персоналу, високим ступенем координації колективної роботи працівників, бажанням персоналу відповідати основним цілям та завданням виробництва, заохоченням власної ініціативи працівників з метою професійного росту, професійно-кваліфікаційного просування тощо. З вищезазначеного можна зробити висновок про те, що соціальний розвиток персоналу – це цілеспрямований процес удосконалення соціальної структури та професійно-кваліфікаційного складу працівників, задоволення потреб меншою мірою соціально-захисного персоналу організації у їх професійному розвитку. Він направлений на заходи з професійного навчання персоналу, виробничої адаптації та атестації персоналу, а також планування трудової кар'єри та професійно-кваліфікаційного росту. В корпораціях, холдингах управління соціальним розвитком персоналу здійснюється соціальними підрозділами служб управління персоналу, натомість на середніх або малих підприємствах вказані обов'язки виконуються окремими працівниками служби управління персоналом або безпосередньо роботодавцем [5].

Планування соціального розвитку колективу є комплексом методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів і прогресивного розвитку соціально-трудоких відносин на підприємствах. Метою соціального планування є підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок певних соціальних чинників, умов для задоволення потреб працівників, розвитку членів колективу [3].

Виділяють наступні першочергові заходи соціального розвитку персоналу:

1. **Удосконалення соціальної структури колективу.** Тобто звертається особлива увага на необхідності зменшення частки або навіть повної ліквідації важких та шкідливих для здоров'я робіт, зниження відсотка низькокваліфікованої праці, підвищення кваліфікаційного рівня працівників, створення особливих умов праці для жінок, підлітків та осіб похилого віку.

2. **Соціальні фактори розвитку виробництва й підвищення його економічної ефективності.** Заходи спрямовані на інтелектуалізацію праці, технічне переоснащення, впровадження інноваційних технологій, що можуть забезпечити підвищення змістовності праці, проектування фонду оплати праці, навчання без відриву від виробництва, заходи із стимулювання винахідництва, розширення можливостей щодо підвищення розмірів реальної заробітної плати працівників тощо.

3. **Покращання умов праці і побуту працівників.** В даному випадку необхідно виокремити підрозділи з незадовільними умовами праці, провести комплекс заходів з оздоровлення виробничого середовища, покращення технічного обладнання, із дотримання санітарно-гігієнічних норм, стандартів безпеки праці, вирішити питання з забезпечення дошкільними закладами та місцями відпочинку для персоналу.

4. **Посилення трудової дисципліни, розвиток трудової активності і творчої ініціативи працівників.** Заходи розробляються на базі аналізу вподобань працівників та спрямовуються на мотивування високої трудової і виробничої дисципліни [3]. Оскільки соціальна система підприємства побудована за ієрархічному принципі і складається з ряду підсистем – визначених організаційних підрозділів на підприємстві, виділяють формальну і неформальну організаційні структури [6].

**Висновок.** Отже, необхідність планування соціального розвитку персоналу є

беззаперечною, оскільки відіграє значну роль в досягненні ефективної роботи на підприємстві. В нестабільних соціально-економічних умовах вітчизняної економіки, зростання цін та відчутного інфляційного процесу, особливе значення має соціальна захищеність персоналу підприємства та мотивація ефективної реалізації стратегії розвитку підприємства.

#### **Література.**

1. Волков О.М. Экономика предприятия: [курс лекцій] / О.М. Волков. – М. : Инфра-М, – 2001. – 280 с.
2. Грідін О.В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження / О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2017. – Вип. 185. – С. 160-172.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [підручник] / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
4. Литвиненко А. Механізм управління соціальним розвитком колектива підприємства / А. Литвиненко // Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції «Економіка підприємства: проблеми теорії та практики». – Дніпропетровськ : Наука і освіта, – 2004. – Том. 1. – С. 60-61.
5. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: [навчальний посібник] / В.А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
6. Сичова Н. Формування стратегії соціального розвитку підприємств торгівлі / Н. Сичова // Вісник КНТЕУ. – 2009. – Вип. 3. – С. 32-40.



## **ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА М'ЯСА ВРХ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Таран М.М., Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

*Науковий керівник – к.е.н. Зайка С.О.*

Продовольча безпека є однією з вирішальних складових загальноекономічної безпеки будь-якої держави. Завдяки їй досягається сталий соціально-економічний розвиток суспільства, його демографічне відтворення. Від стану агропромислового комплексу безпосередньо залежить її рівень розвитку.

Агропромислове виробництво, і особливо галузь тваринництва, переживає нині гостру соціально-економічну та екологічну кризу. Соціально орієнтований ринок продовольства і, зокрема, продуктів скотарства, може бути створений при умові оптимального поєднання ринкових методів господарювання з державним регулюванням найважливіших економічних, природоохоронних та екологічних проблем.

Разом з тим подальший розвиток скотарства тісно пов'язаний з адаптацією реформованих сільськогосподарських підприємств до ринкового середовища, комплексним вирішенням проблем розвитку галузі, підвищенням її конкурентоспроможності та удосконаленням інфраструктури і механізмів функціонування регіональних ринків даної продукції.

На сучасному етапі реформ важливого значення набувають: обґрунтування перспектив розвитку виробництва м'яса великої рогатої худоби в умовах різних форм господарювання; удосконалення механізму ціноутворення і державних дотацій; зміцнення матеріально-технічної бази і т.п.

Дана проблема вирізняється багатогранністю складових її аспектів та їх багаторівневим характером.

Значний внесок в розробку питань підвищення ефективності галузі м'ясного скотарства внесли наступні науковці: С.П. Азізов, В.Г. Андрійчук, Н.О. Бей, П.С. Березівський, В.І. Бойко, О.В. Мазуренко, В.Я. Месель-Веселяк, М.Я. Мойса, О.В. Орлова-Курилова, П. Т. Саблук та інші.