

СЕКЦІЯ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

ЦІЛІ ТА ЗАСОБИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В РИНКОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

АЛЕКСЕНКО О. Є.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*
**Науковий керівник – д.е.н., професор
Васильєв А. Й.**

Принципи управління персоналом є складовою частиною принципів соціального управління. Проте небагато підприємств розглядають їх окремо в директивах щодо здійснення кадрового управління.

Принципи управління - це правила, за якими формуються єдині управлінські позиції, способи розв'язання поставлених завдань, норм відносин співробітників. Спектр ідей управління персоналом досить широкий та охоплює управлінські рівні і правила розв'язання конфліктів.

Деякі дослідники описують структуру принципів управління персоналом так: на основі цілей організації запропонованої концепції виробництва та певних суспільно-політичних поглядів з урахуванням сучасних практичних досягнень розробляється модель системи управління персоналом.

Кадрова служба підприємства – це сукупність спеціальних структурних підрозділів у сфері управління підприємством. В обов'язки служби управління персоналом входить управління персоналом в рамках кадрової політики підприємства.

Кадрова політика є складовою кадрового господарства та економічної політики. Суб'єктами кадрової політики є:

- представники керівництва фірми та представники робітників і службовців у раді підприємства;
- представники керівників та представники робітників та службовців у спостережній раді;
- комітет із трудових спорів, який розглядає спори між роботодавцями та радою підприємства та ухвалює обов'язкові для всіх рішення.

Комітет представлений на паритетних засадах двома сторонами, діє згідно закону та приймає

рішення в межах кадрової політики – питання умов праці, обладнання робочих місць, посадові призначення і підвищення рівня кваліфікації кадрів.

На кадрову політику впливають також суспільні умови, певні владні структури, ситуація на ринку праці, брак чи надлишок робочої сили, акції солідарності робітничих або інших впливових угруповань.

Цілі кадрової політики поділяються на:

- економічні;
- соціальні.

Економічні цілі є похідними від пріоритетних виробничих принципів збереження організації та отримання максимального прибутку. Важливим є також досягнення ефективного співвідношення між затратами та результатом. У сучасному кадровому господарстві принципу ефективності підпорядковане співвідношення цілей і затрат, які пов'язані з використанням людської праці у процесі виробництва. Кадрові рішення в існуючих економічних умовах найчастіше спрямовуються не на абсолютне зниження кадрових затрат, а на оптимізацію співвідношення між кадровими затратами та продуктивністю праці.

Соціальні цілі кадрової політики передбачають поліпшення матеріального та нематеріального становища працівників. Зокрема це стосується заробітної плати, соціальних виплат, скорочення робочого часу, а також обладнання робочих місць, вимоги надання більшої свободи дій та права на участь у прийнятті управлінських рішень.

Розглядаючи цілі кадрової політики, треба враховувати особисті та суспільні цінності. Однак не можна пов'язувати економічні цілі з організацією, а соціальні цілі – з працівником. Дані цілі між собою взаємодіють та взаємозалежать одні від одних.

Отже, цілі кадрової політики – це забезпечення сьогодні та в майбутньому кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей належної кваліфікації, управління персоналом, задоволення соціальних потреб працівників.

Для досягнення цілей суб'єкти кадрової політики користуються певним інструментарієм – засобами кадрової політики. Їх можна вважати

системою стимулювання, а підсумки людської праці – результатом дії цієї системи.

Теорія «стимулювання – результат» базується на визначенні зв'язку між вибором певного місця роботи та кадрово-політичним інструментом. Вихідний принцип цієї теорії полягає в тому, що працівник оцінює стимули у своїй організації на основі результатів праці.

Це твердження базується на таких тезах:

- всі члени підприємства отримують від нього стимули, не обов'язково у грошовому вираженні, і виробляють за це певну продукцію в інтересах підприємства;

- підприємство перебуває у стані рівноваги, якщо воно за результатами своєї діяльності надає працівникам таку кількість ефективних стимулів, що вони не розривають трудової угоди.

У кадровій політиці застосовують різні засоби та заходи:

1. Вибір стилю управління.

2. Соціальна політика та політика оплати праці, які підприємство пропонує своїм працівникам.

3. Політика у сфері освіти, підвищення кваліфікації посадових призначень:

- навчання – підготовка нових кадрів для певних видів діяльності;

- підвищення кваліфікації – внутрішньовиробничі та інші форми навчання (заочні);

- посадові призначення – внутрішньовиробничі конкурси.

4. Створення належних умов праці:

- робоче місце;

- робочий час;

- зміст праці – забезпечення змісту праці, ротації робочих місць.

5. Забезпечення кадрами – підтримування контактів з бюро працевлаштування, консультантами з питань працевлаштування, об'єднаннями працівників та службовців, школами, університетами, академіями з метою створення привабливого іміджу для потенційних робітників.

Для досягнення мети кадрової політики суб'єкт господарювання має передбачити виконання таких основних функцій:

- розробка і корекція стратегії формування та використання трудового потенціалу відповідно до змін в умовах господарювання;

- набір і формування необхідних категорій персоналу – відбір, професійна орієнтація, наймання, адаптація;

- підготовка персоналу до відповідної професійної діяльності – загальна професійна підготовка, підвищення кваліфікації, просування на службі;

- оцінка персоналу – контроль відповідності персоналу конкретним потребам виробництва чи іншої сфери діяльності, аналіз ділових якостей працівників, висунення на певну посаду, службове переміщення;

- мотивація дотримання належного режиму трудової діяльності та високої продуктивності праці;

- постійний моніторинг безпеки праці виробничо-господарської діяльності;

- забезпечення соціальної захищеності персоналу підприємства;

- реалізація постійних контактів між керівництвом і представниками трудових колективів.

Ці функції реалізуються службами персоналу – відділами кадрів у тісній співпраці з дирекцією, з відповідними структурними підрозділами, які беруть участь у розробці та реалізації кадрової політики.

ИСТОРИЯ ВЫРАЩИВАНИЯ И ПЕРЕРАБОТКИ РИСА НА ТЕРРИТОРИИ ТУРКМЕНИСТАНА

АМАНОВА ГУЛЬЗАР

Харьковский национальный технический университет

сельского хозяйства имени Петра Василенко

Научный руководитель – к.э.н., доцент

Зайка С. А.

Рис – это основная зерновая культура для половины населения земного шара, поэтому интересно ознакомиться с историей выращивания риса в Средней Азии.

Родина этой зерновой культуры - Азия. Несколько тысячелетий назад рис выращивали в Индии, в пятом тысячелетии до нашей эры, его выращивали в Китае. В Средней Азии возделывать рис начали в 3-2 веках до нашей эры.

Американский ученый А. Декондаль в 1885 году, советские ученые Н.И. Вавилов в 1926 году, Г.Г. Гуцин и П.М. Жуковский в 1932 году доказали, что освоение возделывания риса в другие части света происходило из трех стран азиатского материка: из Индии, Южного Китая и Индокитая.

Средняя Азия является колыбелью орошаемого земледелия, оно возникло в Туркменистане еще в эпоху неолита. Учеными археологами и историками доказано, что в поймах Сырдарьи, Зарафшана и Амударьи, а также на плодородных землях в районе таких древних городов, как Апшхабад Фергана, Ташкент, Самарканд, Мерв, Хива, Ургенч, Бухара и другие, с