

Література.

1. Аналіз господарської діяльності: навч. посіб. / За заг. ред. І.В. Сіленко, Т.Д. Косової. – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 384 с.
2. Бойко Л.О. Організація та методика економічного аналізу: навч. посіб. для бакалаврів всіх напрямів підготовки / Л.О. Бойко. – Одеса, ОДЕУ. – 2010. – 351 с.
3. Заїка С.О. Аналіз виробництва продукції рослинництва: Методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни / С.О. Заїка. – Харків: ХНТУСГ. – 2009. – 36 с.
4. Заїка С.О. Оперативний аналіз виробничої діяльності підприємств АПК: [Навчальний посібник] / С.О. Заїка, А.В. Півень. – Харків : Вид-во «Міськдрук», 2010. – 113 с.
5. Заїка С.О. Словник загальних термінів і понять з аналізу господарської діяльності / С.О. Заїка, С.В. Кускова // Харків: ТОВ Стильна типографія, 2019. – 82 с.
6. Заїка С.О. Становлення і перспективи розвитку економічного аналізу в Україні // С.О. Заїка, В.А. Грищенко // Вісник ХНТУСГ Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 174. С. 136-144.
7. Конспект лекцій з дисципліни «Аналіз господарської діяльності» для студентів спеціальностей 6.030601 – «Менеджмент організацій і адміністрування» (за видами економічної діяльності) та 6.030606 – «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» усіх форм навчання / Н.С. Артамонова – Одеса: ОНПУ. – 2014. – 80 с.
8. Шпанковська Н.Г. Аналіз господарської діяльності: теорія, методика, розбір конкретних ситуацій: навч. посіб. / Н.Г. Шпанковська, Г.О. Король, К.Ф. Ковальчук [та ін.]; за ред. К.Ф. Ковальчука – Київ. - 2012. – 328 с.

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

***ГРІДІН О.В., СТАРШИЙ ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Питання забезпечення ефективного управління персоналом посідає одне з визначальних місць в системі управління будь-якої організації, оскільки людські ресурси, на думку переважної більшості як науковців, так і керівників, є основними у його ресурсній схемі [4-5].

Кадри – це найцінніший капітал організації, що являє собою сукупну кваліфікацію, фізичні та професійні здібності усіх працівників

і потребує створення сприятливих організаційних, економічних, соціально-психологічних та адміністративних умов, спрямованих на розвиток різноманітних здібностей працівників, з метою максимального розкриття і використання їх потенціалу в професійній діяльності. Вищим керівництвом організації працівники мають розглядатись як цінність, здобуту в конкурентній боротьбі, яку постійно потрібно розвивати і мотивувати з метою досягнення стратегічних цілей організації. З цією метою необхідно створити таку інтегровану систему управління, яка б відповідала вимогам сьогодення та відводила ключову роль кадровій політиці. Її стратегічним завданням має бути створення та постійне підтримання оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до стратегічних цілей підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці [1, 3]. Отже, в сучасних умовах ефективність використання персоналу заслуговує на особливу увагу з боку організацій. Воно покликане бути помічником керівництва у визначенні, оцінці, розвитку кадрових ресурсів і їх збалансуванні з потребами організації.

Управління персоналом – це багатогранний і виключно складний процес, що має специфічні особливості й закономірності. Він орієнтується на визначення стратегічно важливих функцій щодо планування персоналу, його відбору, маркетингу і розвитку. Це діяльність спрямована на вирішення службових проблем, підтримку розвитку персоналу, кожного окремого працівника, удосконалення умов праці з метою виконання завдань організації, розглядаючи кожного працівника як особистість і пропонуючи послуги по задоволенню індивідуальних потреб [1, 4]. Однак більшість керівників підприємств, нажаль, усе ще не приділяють відповідної уваги даному елементу управління персоналом.

З вищезазначеного витікає, що управління персоналом повинно мати системний характер і завершеність на основі комплексного вирішення кадрових проблем, запровадження нових й удосконалення наявних форм і методів роботи. Персонал є головною ланкою виробничого процесу на підприємстві. Якими б не були новітні технології, інноваційні ідеї, вони ніколи не забезпечать очікуваного результату без високоєфективної роботи, належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів. Управління персоналом є достатньо складним процесом, адже люди наділені інтелектом, здатністю мислити, вони постійно взаємодіють між собою, що впливає на продуктивність і якість їх праці, на внутрішній клімат в організації [2-3].

Сучасний стан ринкової економіки та жорстка конкуренція на світових ринках зобов'язує керівників шукати надійніші, більш раціональні і дієві моделі управління персоналом. Зі світового досвіду управління персоналом відомо, що інвестування в нове обладнання та технології призводять до підвищення продуктивності праці лише в тому випадку, якщо враховується «людський фактор», тобто вдосконалюються принципи організації праці та провадиться системна робота щодо відповідної фахової підготовки персоналу. Людський фактор є головною продуктивною силою суспільства і основою концепції менеджменту. У сучасних умовах життя – знання, уміння, трудові навички, досвід роботи, ініціатива персоналу підприємства набувають особливого виняткового значення [2].

Отже, у сучасних умовах основним завданням управління персоналом є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку навиків працівників та стимулювання їх до безперервного професійного удосконалення, підвищення продуктивності та якості праці.

Література.

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [Підручник] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Гривнак О.В. Проблеми управління персоналом на сучасних підприємствах [Електронний ресурс] / О.В. Гривнак, О.І. Бала // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 778. – С. 10-17. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2013_778_4
3. Гривзовська Л.О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу на вітчизняних підприємствах / Л.О. Гривзовська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 5(2). – С. 192-196.
4. 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.
5. Грідін О.В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом / О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2017. – Вип. 188. – С. 228-236.