

6. Махначова Н. М. Соціальна мобілізація та ресурсний потенціал громади. *Ефективна економіка*. 2016. № 10 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5175>

7. Мазур І. М., Шалаута О. М. Соціально-економічний потенціал невеликої територіальної громади. *Економіка та держава*. 2000. № 10. С. 17–19.

Юрій КУРИЛО,
аспірант
Науковий керівник: **Чикуркова А. Д.,**
доктор економічних наук, професор,
Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»,
Україна

СИТУАЦІЙНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Управлінська праця відноситься до найбільш складних видів людської діяльності, і її оцінка не завжди може бути зроблена прямим шляхом через відсутність формалізованих результатів, кількісної оцінки окремих видів виконуваної роботи. Тому для виміру її ефективності часто застосовуються непрямі методи. Однією з передумов ефективного функціонування підприємства є врахування інтересів персоналу у будь-яких діях. Без такого врахування не можна досягти підвищення ефективності в соціально-економічному розумінні. Персонал – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується та змінюється під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів.

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на найбільш ефективне використання працівників для досягнення цілей підприємства. При створенні системи стимулювання слід виходити з розроблених в теорії управління застосовуваних в ринковій економіці принципів, як комплексність; системність; регламентація; спеціалізація; стабільність; ситуативність. Хоча управлінська праця належить до продуктивної, але вона безпосередньо не створює певних матеріальних

цінностей і бере участь у процесі виробництва опосередковано, забезпечуючи своєчасне і якісне виконання технологічних операцій. Тільки працю обмеженої кількості працівників у сфері управління можна оцінити за безпосередніми результатами їх роботи (облікові працівники, друкарки тощо). На ефективність управління впливають рівень підготовки кадрів, використання спеціалістів згідно з їхньою кваліфікацією, наукова організація праці та інші фактори. Розглянемо позитивні та негативні впливи економічних інструментів управління.

Таблиця 1

Позитивні і негативні впливи економічних інструментів управління

Позитивні фактори впливу	Негативні фактори впливу
<p>1. Зростання заробленої плати.</p> <p>1.1. Індexсація заробленої плати з урахуванням інфляції і збільшення обсягів виробництва.</p> <p>1.2. Розвиток форм додаткової заробленої плати з урахуванням умов праці та кваліфікації.</p>	<p>1.Замораживання заробленої плати.</p> <p>1.1.Фіксована зароблена плата на мінімальному рівні в галузі.</p> <p>1.2.Централізований розподіл винагород дирекцією розподіл.</p> <p>1.3.Відсутність чіткого положення про оплату праці персоналу</p>
<p>2.1. Преміювання персоналу з прибутку у вигляді відсотка до посадового окладу.</p> <p>2.2. Розподіл премії з прибутку за кінцевими результатами діяльності підрозділів і всередині самого колективу.</p>	<p>2.1. Ліквідація системи преміювання з прибутку.</p> <p>2.2.Епізодическое преміювання персоналу з фонду оплати праці без прив'язки до прибутку</p>
<p>3.1. Розвиток соціального та медичного забезпечення.</p> <p>3.2. Створення недержавного пенсійного фонду або додаткова виплата пенсії за рахунок підприємства</p> <p>3.3.Страхування працівників за рахунок підприємства.</p> <p>3.4. Забезпечення працівників безкоштовної або частково оплаченої фірмовим одягом і взуття, харчуванням, транспортом</p>	<p>3.1.Ігнорування соціального та медичного забезпечення.</p> <p>3.2. Використання тільки державного пенсійного забезпечення.</p> <p>3.2.Ліквідація або відсутність страхування працівників за рахунок підприємства.</p> <p>3.3.Ліквідація або відсутність забезпечення фірмовим одягом, харчуванням і транспортом</p>

Джерело: розроблено автором

Економічні та соціально-психологічні інструменти носять непрямий характер управлінського впливу. Економічні методи здійснюють матеріальне стимулювання колективів і окремих працівників, вони засновані на використанні економічного механізму. Соціально-психологічні методи управління засновані на використанні соціального механізму (система взаємовідносин у колективі, соціальні потреби).

Соціально-психологічні інструменти - способи здійснення управлінських дій на персонал, що базуються на використанні закономірностей психології та соціології. Об'єкт впливу цих методів - групи людей і окремі особи. По масштабу і способам впливу ці методи можна розділити на 2 основні групи: соціологічні методи, спрямовані на групи людей і їх взаємодії в процесі виробництва (зовнішній світ людини); психологічні, які направлено впливають на особистість конкретної людини (внутрішній світ людини).

Такий поділ досить умовно, в сучасному суспільному виробництві людина завжди діє не в ізольованому світі, а в групі різних за психології людей. Стимулювання направлено на збільшення обсягу, розширення асортименту, підвищення технічного рівня і якості продукції, що випускається з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу. У свою чергу, ефективна і якісна робота тягне за собою зниження собівартості і підвищення рентабельності виробництва, що дає можливість додатково матеріально заохотити працівників.

Керівники підприємств більше значення надають важливості виконуваної роботи, отримання задоволення від трудової діяльності (близько 40%) і менша частина (близько 35%) - матеріального фактору.

Таким чином, неможливо здійснити правильне стимулювання найманих працівників без урахування їх трудових мотивацій. Саме на цьому принципі і повинна будуватися система стимулювання, яка повинна бути гнучкою, легко змінюється по відношенню до різних категорій персоналу, а не кісткової, що не дозволяє правильно оплатити працю відповідно до його ефективністю та якістю і врахувати всі нематеріальні стимули до праці.

Будь-які заходи щодо підвищення ефективності підприємств неможливі без відповідного менеджменту персоналу. При чому першорядне значення має не стільки чисельність працівників, скільки їх якість, яка характеризується кваліфікаційною, освітньою, професійно-посадовою, віковою структурою. Нагальна необхідність удосконалення структури персоналу вітчизняних підприємств потребує проведення глибоких досліджень, адаптації підприємств до ринкових умов функціонування. Однією із задач кадрової роботи підприємств є організація підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення росту кваліфікації робітників безпосередньо на виробництві та в навчальних закладах, ввести ефективну систему управління персоналом підприємства для того, щоб зменшити плинність кадрів. Підприємство з цією метою повинне розвивати учбово-матеріальну базу, створювати учбові комбінати, курси та центри, школи по вивченню передових методів праці, створювати програми по удосконаленню умов праці. На даний момент в кооперативі є школа для підготовки механізаторів, трактористів, друкарок.

Доцільною також є проведення атестації робочих місць працівників кооперативу, в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років. Атестація робочих місць передбачає: виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці; санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, визначення ступеня важкості і напруженості трудового процесу на робочому місці. Ввести інший графік роботи, наприклад, 8 годинний робочий день в 4 зміни. Це надасть можливість працівникам більше відпочивати. Адже умови праці в сільському господарстві досить складні, в основному не зважаючи на погодні умови, сезони року, враховуючи зміни клімату, спеку літом, морози зимою.

Список використаних джерел

1. Markina I., Chykurkova A., Pokataieva O., Semenov A., Hrei Yu. Innovative methods of enterprise personnel motivation. International Journal of Management and Business Research. 2019. Vol. 9. No. 4. pp. 215-226.

2. Чикуркова А.Д. Проблеми формування і використання робочої сили в аграрному секторі. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. 260 с.
3. Рябцева О.Е. Формирование и внедрение мотивационного механизма на предприятии. *Экономика и социум*. 2014. № 1. С. 62-72.
4. Чикуркова А.Д. Методичні підходи до оцінювання стратегії управління персоналом підприємства. *Економіка АПК*. 2018. Вип. 2. С. 49-55.
5. Доманчук Д.П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Кам'янець-Подільський: Абетка. 2004.
6. Чикуркова А.Д., Грей Ю.М. Методологічні засади формування трудової мотивації в системі управління розвитком підприємством. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. 2020. №7. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8077>.

Аркадій КУРТИК

здобувач вищої освіти ОС «магістр»
спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Чорнобай Л.М.**,
канд. екон. наук, доцент

Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»,
Україна

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УМОВИ ЙОГО РОЗВИТКУ

Серед визначальних факторів прогресу, а саме природних ресурсів, інтелектуального капіталу, виробничого (технологічного) потенціалу, особлива роль належить саме інтелектуальному потенціалу, який здатний генерувати не лише технологічні інновації, а й ефективні системи менеджменту та інноваційного потенціалу, який, своєю чергою, створює можливості переходу країни на вищий рівень технологічного укладу, розробки і реалізації інноваційних проєктів, високотехнологічних ідей, ноу-хау, науки й освіти. У наявних умовах розвитку України науково-технічний прогрес, основою якого є інноваційна діяльність та інтелектуальний потенціал, перетворюється на