

послуг над аналогами конкурентів на конкретному ринку в певний період часу, можливість підприємства розробляти, виробляти й продавати конкурентоспроможні товари (послуги) у майбутньому, приносячи прибуток.

Управління конкурентоспроможністю підприємства можна визначати як сукупність заходів, які спрямовані на систематичне вдосконалення виробу, постійний пошук нових каналів збуту, нових груп покупців, поліпшення сервісу, реклами. Його необхідно розглядати, як складову частину системи управління підприємством.

Отже, проблема конкурентоспроможності має в сучасному світі універсальний характер. Від того, наскільки успішно вона вирішується, залежить рівень економічного та соціального життя в будь-якій країні. Конкурентоспроможність підприємства різнобічно характеризує його існування на ринку, дозволяє оцінити поточний і майбутній стан, відбирати різні варіанти управлінських рішень (альтернативи), які забезпечують перехід з одного стану в інший.

### **Список використаних джерел**

1. Портер М. Е. Стратегія конкуренції: навчальний посібник / М. Е. Портер.– К. : Основа, 1997. – 390 с.
2. Клименко С.М., Управління конкурентоспроможністю підприємства: навчальний посібник /С.М.Клименко. – К.: КНЕУ, 2006. — 527 с.
3. Галелюк М.М. Система управління конкурентоспроможністю машинобудування підприємства/М.М.Галелюк//Вісник економічної науки України. – 2008. – № 2 – С.36.

### **Кучоха Дмитро Володимирович**

студент економічного факультету спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський  
Науковий керівник: доцент Покотильська Н.В.

## **ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Успіх виробничо-господарської організації значною мірою залежить від ефективності використання людських ресурсів, які обумовлюють результативність підприємства, що виявляється у високопродуктивному використанні й розвитку матеріальних засобів виробництва, задоволенні потреб і очікувань клієнтів.

Високих результатів може досягти підприємство, яке укомплектоване відповідною кількістю працівників з необхідним потенціалом праці, які мотивовані до поведінки, узгодженої з цілями організації. Особистісний потенціал людини, її ділові якості є джерелом і вихідним принципом розвитку підприємства.

Персонал – весь особовий склад підприємства, що представляє собою групу, об'єднану за фаховими або іншими якостями.

Персонал є важливим ресурсом підприємства, тому, особливої актуальності набуває вивчення можливостей ефективного управління персоналом, що зумовлює необхідність формування такої системи управління персоналом, яка б забезпечувала конкурентоспроможність та життєздатність підприємства [2].

Формування ефективного управління персоналом сільськогосподарських підприємств є однією з найважливіших проблем сучасного етапу розвитку економіки аграрного сектору.

Управління персоналом – це сукупність усіх управлінських рішень та видів діяльності, які безпосередньо пов'язані з організацією впливу на людей, що працюють на підприємстві. Одним з найважливіших факторів ефективного функціонування підприємств є наявність високопродуктивного стабільного колективу, який за найекстремальніших умов є здатним вирішувати проблеми і досягати поставленої мети.

Концепція управління персоналом - система теоретико-методологічних поглядів на розуміння і визначення сутності, утримання, цілей, задач, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування організацій.

Методологія управління персоналом припускає розгляд сутності персоналу організації як об'єкта управління, процесу формування поведінки індивідів, що відповідає цілям і задачам організації, методів і принципів управління персоналом. Технологія управління персоналом припускає організацію наймання, відбору, прийому персоналу, його ділову оцінку, профорієнтацію і адаптацію, навчання, управління його діловою кар'єрою і службово-фаховим просуванням, мотивацію та організацію праці, управління конфліктами і стресами, забезпечення соціального розвитку організації, звільнення персоналу та ін. Сюди ж варто віднести питання взаємодії керівників організації з профспілками і службами зайнятості, управління безпекою персоналу.

У ряді організацій формуються системи управління персоналом, що об'єднують під єдиним керівництвом заступника директора по управлінню персоналом усі підрозділи, що мають відношення до роботи з кадрами. Система управління персоналом організації - система, у якій реалізуються функції управління персоналом. Вона включає підсистему загального і лінійного керівництва, а також ряд функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій [4].

Процес управління персоналом є процесом безперервним і здійснюється з метою раціонального використання кадрів, підвищення ефективності та покращення якості життя. Його реалізація повинна враховувати техніко-технологічні, організаційно-економічні, правові, соціально-психологічні і педагогічні аспекти [1].

Вивчення ключових факторів розвитку сільськогосподарського виробництва, як сукупності галузей матеріального виробництва та нематеріальної сфери, з точки зору системності, являє собою спосіб усвідомлення ролі людини з її знаннями, творчою енергією, кваліфікацією, ринково орієнтованою поведінкою. Необхідність вивчення і описання нових якостей в процесі функціонування і розвитку, прогнозування тенденцій та наслідків змін, які спостерігаються виникає саме тому, що інтегративні якості системи є не завжди очевидними і вимірюваними [3].

Дослідження проблем в управлінні персоналом сільськогосподарських підприємств ускладнюється тим, що тут домінує статистико-економічний та техніко-технологічний підходи до його дослідження. Сільськогосподарське підприємство є не виключно сукупністю факторів виробництва, це самостійний організм, який потребує гармонійного поєднання землі, праці, матеріально-технічних ресурсів, а й використання управлінського аспекту, інших природних та набутих властивостей людини, задоволення її соціальних та духовних потреб.

### **Список використаних джерел**

1. Бугуцький О.А. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / О.А. Бугуцький. – К.: Урожай, 1993. – 416 с.
2. Веснин В. Практический менеджмент персонала / В. Веснин. – М.: Юность, 1998. – 496 с.
3. Волинський Т. Про соціальну диференціацію населення / Т. Волинський // Економіка України. – 2008. – № 2. – С. 79-84.
4. Герасимчук В. Управлінський вектор економічної складової сталого розвитку: Україна та світ / В. Герасимчук // Економіст. – 2007. – №9. – С. 7– 9.

**Лаврентієва Олена Василівна,**

студентка напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»

економічного факультету

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: асистент Білик Ю.І.

## **МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ**

Удосконалення умов праці входить в сукупність вимог ринкової економіки, оскільки, чим в сприятливіших умовах відбувається процес праці, тим вища її ефективність. Здорові умови праці забезпечують як соціальну гармонію особи людини, так і підвищення її продуктивності праці, а отже й економічної ефективності аграрного виробництва в цілому.

О.І. Амоша доводить, що економічні вимоги до умов праці визначають в допустимих межах з біологічної і соціальної точок зору не лише необхідність досягнення високого рівня і неухильного підвищення продуктивності живої, але й ефективне використання уречевленої праці [1, с.67]. Таким чином, умови праці, їх рівень, безпосередньо впливають на продуктивність живої праці, на ефективність використання минулої праці і суспільного виробництва в цілому.

Як справедливо відмічає А. М. Кутиркін, умови праці дають не лише позитивні, а й негативні економічні результати. До останніх він відносить, недоодержання додаткового продукту, затримку із введенням нових виробничих фондів, непродуктивне споживання робочої сили, зниження продуктивності праці, сповільнення темпів суспільного виробництва тощо [2, с. 38]

Формування та розвиток у країні ринкових відносин переводить умови праці в ряд економічних категорій. Взаємозв'язок умов праці з економікою можна розглядати як систему затрат і результатів.

Умови праці – це один із важливих і фундаментальних сфер в організації заробітної плати. Але саме вона, на нашу думку, є менш дослідженою і науково і недостатньо науково обґрунтованою.

Економічні відносини з приводу непродуктивних затрат робочої сили виникають в зв'язку з тим, що працівник до початку наступного робочого дня повинен повністю відновити свою робочу силу, в тому числі і ту її частину, яка спожита непродуктивно. Тому частина знову створеної вартості у вигляді частки заробітної плати витрачається на покриття витраченої робочої сили. На практиці це знаходить відображення в підвищенні тарифних ставок на роботах з несприятливими умовами праці.

Важливим принципом тарифікації робіт є диференціація оплати залежно від ознак,