

основною та допоміжною діяльністю.4. Фінансові ресурси –сукупність грошових прибутків та надходжень, які знаходяться в розпорядженні підприємства для виконання фінансових обов'язків, здійснення витрат на відтворення підприємства та для стимулювання робітників.5. Методи управління та організації ефективного використання ресурсів підприємства.

Управління ресурсним потенціалом залежить від комплексу взаємопов'язаних чинників, які формують його рівень і структуру. При оцінці управління ресурсним потенціалом с/г необхідно правильно визначити систему показників, які повинні об'єктивно відображувати її рівень.

Управління ресурсним потенціалом неможливе без науково-методологічного обґрунтування дієвої системи нормативного управління трудовими процесами. При цьому особливого значення набувають економічні норми і нормативи, які дозволяють об'єктивно формувати оптимізовану продуктивність у взаємозв'язку з витрачанням ресурсного потенціалу.

Ефективність управління ресурсним потенціалом с/г підприємств залежить від рівня їхньої ресурсозабезпеченості. Розвиток сільського господарства на основі концепції виробничих ресурсів зумовлює збільшення виробництва продукції і підвищення його ефективності. При підвищенні ресурсозабезпеченості сільськогосподарських підприємств порівняно високими темпами зростає виробництво валової продукції.

Ефективність с/г виробництва значною мірою залежить від структури ресурсного потенціалу. Звідси, збільшення виробництва продукції сільського господарства може бути досягнуто на основі підвищення рівня ресурсозабезпеченості та вдосконалення структури ресурсного потенціалу.

Важливим чинником підвищення управління ресурсним потенціалом є спеціалізація підприємства на виробництві окремих видів с/г продукції. Це створює сприятливі умови формування ресурсного потенціалу господарства і забезпечує оптимальну його структуру.

Оцінка ресурсного потенціалу і його використання здійснюється в с/г галузях і підприємствах. Високий рівень ефективності с/г виробництва досягається на основі відповідного співвідношення між окремими видами виробничих ресурсів. Тому фактичне відхилення цього співвідношення від оптимального його рівня свідчить про певні диспропорції у розвитку економіки сільського господарства. Це зумовлює необхідність здійснення відповідних організаційно-економічних заходів щодо поліпшення і розвитку матеріально-технічної бази сільськогосподарського виробництва.

З огляду на сучасний стан економіки наявність ресурсного потенціалу на підприємстві ще не свідчить про ефективність діяльності підприємства. Ефективна діяльність підприємства забезпечується в першу чергу за рахунок якості використання ресурсного потенціалу. Інвестиції в ресурси є формою оптимального капіталу, відомо що їхня якість дає змогу зменшити втрати, підвищити ефективність виробництва.

Список використаних джерел

1. Дзюбик С. Основи економічної теорії: Навчальний посібник/ Степан Дзюбик, Ольга Ривак,. - К.: Знання , 2006. - 481 с.
2. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: Підручник. 2-ге вид., доп. і перероблене./В.Г. Андрійчук. – К.:КНЕУ, 2002. – 624с.
3. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. / Н.С. Краснокутська. – К. : Вид-во ЦНЛ, 2005. – 352 с.
4. Довбенко В.І. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник / Довбенко В.І., Мельник В.М. – Львів: Львівська політехніка, 2010. – 232 с.
5. Довгаль Н. С. Ресурсний потенціал підприємства: теоретичні основи / Н. С. Довгаль // Науково-технічна інформація. - 2009. - № 1. - С. 42-45

Кучоха Дмитро Володимирович,

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

ЯКІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Під якість управління персоналом сільськогосподарських підприємств слід розуміти створення такого рівня взаємовідносин фізичних, розумових і творчих здібностей працівників, які дозволяють отримати корисний результат від їх застосування для задоволення матеріальних, соціальних та духовних потреб. Якість управління працею являє собою динамічну сукупність та органічну єдність взаємовідносин природних та суспільних ознак, які виражають внутрішню визначеність праці та характеризують її здатність задовольняти суспільні потреби через створений продукт [1].

Модель якості управління працею припускає дослідження її в двох площинах. Горизонтальний зріз – сукупність функціональних властивостей (відношення до природи) та соціальних (відносини між людьми по їх участі в діяльності). Вертикальний зріз – являє собою ієрархію суворо субординованих і разом з тим взаємопов'язаних рівнів – загальної, особливої та одиничної якості праці. Загальна якість праці відрізняє її серед інших явищ навколишнього середовища. Під особливою якістю праці розуміють сукупність зв'язків та відносин, які опосередковують різноманітність видів конкретної праці. Наявність соціально-економічних відмінностей, які втілюються в системі економічних інтересів, стимулів, обумовлюють якісні відмінності в рамках кожного з видів праці. Одинична якість праці визначається різницею в праці одного виду. До неї дослідники відносять змістовність, складність, умови та господарське значення праці. Деякі з вчених виключають якісну складову праці від внутрішнього наповнення та ототожнюють її із корисністю праці. Якість праці може бути розглянута в вузькому та широкому сенсі. З одного боку необхідно враховувати те, як виконується праця і що вона

створює, з іншого – яка кількість праці витрачається та як довго вона триває. В ракурсі розгляду категорій „якість” та „ефективність” праці повинне включатися чітке виявлення їх тотожності та розбіжності. Ефективність та якість праці - це дві сторони цілеспрямованої діяльності, рівень якої може бути визначений тільки при співставленні з іншою працею. Кожне з цих понять виявляє ступінь досягнення поставлених цілей: якість – по відношенню до потреб працівника та здатності їх задовольняти, ефективність – по відношенню до витрат праці. Категорія „ефективність” пов’язана не тільки з якістю праці, але й з її кількістю. Якщо кількість праці є постійною, взаємозв’язок якості та ефективності характеризується їх взаємообумовленістю – підвищення якості праці є вихідним моментом зростання її ефективності та навпаки [3].

Для дослідження якості управління персоналом важливе методологічне значення має характеристика її соціально-економічної природи. Соціальна природа якісної визначеності праці виявляється через механізм суспільної оцінки якості діяльності окремих індивідуумів. Складність та результативність управління персоналом при цьому являє собою результат розвитку продуктивних сил та носіїв певних економічних зв’язків, які відображують реальні соціально-економічні процеси. Річ в тому, що люди працюють не тільки спільно один з одним, але в процесі цієї діяльності вони працюють один для одного. Конкретні форми реалізації цих відносин виявляються у вигляді заходів, важелів, засобів впливу на якість праці, а весь їх комплекс складає механізм управління якістю праці робітників.

Організаційно-економічні відносини з приводу управління якістю праці мають місце в межах розподілу та кооперації праці і виявляються у ставленні особи до виробництва, у спілкуванні, взаємній залежності виконавців. При цьому підвищення якості управління працею досягається шляхом удосконалення відносин на основі змін, які відбуваються безпосередньо у процесі праці (підвищення змістовності праці, зниження її монотонності, поліпшення умов праці, застосування прогресивних режимів робочого часу), що заохочує робітників підвищувати кваліфікацію, мобільність та універсальність. Організаційно-економічні відносини, які обумовлюють якість управління персоналом визначаються, відносинами власності на засоби виробництва, в залежності від яких вони набувають певну соціально-економічну форму, що проявляється у різноманітності професійної підготовки працівників, підвищення їх кваліфікації, у плануванні та формах суспільної оцінки рівня якості, формах мотивації та стимулювання, зміцненні трудової дисципліни. Реалізація вказаних відносин здійснюється за допомогою специфічного механізму управління, націленого на підвищення якості праці [4].

Управління якістю – це комплекс стратегічних і тактичних заходів, щодо організації бездефектної роботи усіх ланок виробничого процесу підприємства (фірми, компанії) і перевірка якості виробу, під час його виготовлення. Природно, що якість самого управління при цьому відіграє вирішальну роль.

Список використаних джерел

1. Андрійчук В.Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз. Вид-во 2-ге (без змін) / В.Г. Андрійчук [моногр]. – К.: КНЕУ, 2006. – 292 с.
2. Економічна енциклопедія: у 3 томах. / голов. редкол.: Мочерний С.В. (голова) [та ін.]. Т. 3. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.
3. Перебийніс В.І. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах / В.І. Перебийніс, Т.П. Житник [моногр.]. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 332 с.
4. Хміль Ф.І. Управління персоналом / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

Ліщинський Владислав Сергійович,

студент спеціальності 5.05010301 “Розробка програмного забезпечення”

ДВНЗ “Кам’янець-Подільський індустріальний коледж”,

м. Кам’янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Покотильська Н.В.

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Мотиваційний механізм інноваційної діяльності — система зі зворотним зв’язком, яка охоплює сукупність стимулів, що формують у менеджерів організації мотиваційні преференції щодо використання інновацій як основного засобу здобуття організацією конкурентних переваг [2]. Мотиваційний механізм буде ефективним лише тоді, коли ґрунтуватиметься не на засобах адміністративного впливу, а на економічних важелях, завдяки чому керуючий вплив здійснюватиметься у режимі саморегуляції. Так формується інноваційно-активна поведінка працівників організації — поведінка, яка передбачає їх високу ініціативність щодо участі у розв’язанні проблем організації, результатом чого є створення і впровадження новаций, спрямованих на реалізацію завдань інноваційного розвитку. Його рушійною силою є система стимулів. Умови стимулювання для вищого менеджменту визначають власники організації, які повинні у систему стимулювання закладати залежність винагороди менеджерів від результативності та ефективності їх рішень і керівних дій.

У разі відповідності стимулів очікуванням працівників у них формуються мотиви до інноваційної діяльності, результатом чого може бути інноваційний продукт або нове рішення, реалізація яких забезпечить підвищення ефективності функціонування організації.

Для того щоб усі учасники інноваційних змін впевнилися у вигідності інновації не лише для організації, а й для кожного з працівників зокрема, необхідно стимулювати усіх. Тому система стимулів інноваційних процесів має включати, з одного боку, компоненти поточного стимулювання, а з іншого — стимулювання за результатами роботи всієї організації. Перші значною мірою стосуються рядових учасників інноваційного процесу, які повинні виконувати доручені завдання у заплановані терміни (що прискорює впровадження новаций), а другі — менеджерів інноваційних проектів, вищих менеджерів організації, авторів інновацій (однаково важливо стимулювати вдале інноваційне рішення і його оперативне впровадження).