

виконання робіт певного виду і їх угруповання за факторами інтенсифікації управління; чіткого порядку надходження необхідної і достатньої інформації для нормального і своєчасного здійснення кожного з етапів процесу управління та всіх його операцій; порядку участі різних ланок системи управління по етапах процесу управління; процедур процесу управління як обов'язкових операцій для певного виду робіт (операцій узгодження, обговорення, візування, затвердження, інформування тощо).

Список використаних джерел

1. Менеджмент: теорія і практика : навч. посіб. / [А.А. Мазаракі, Г.Є. Мошек, Л.А. Гомба та ін.]. – К. : Атіка, 2007. – 564 с.
2. Михайлов С.І. Менеджмент: навчальний посібник. / С.І. Михайлов. – Вінниця: Нова книга, 2006. – 416 с.
3. Покотильська Н.В. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Менеджмент і адміністрування» (модуль 2. «Менеджмент») для студентів навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів за галуззю знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» / Н.В. Покотильська, О.М. Деренко. – Кам'янець-Подільський: Подільський державний аграрно-технічний університет, 2013. – 91 с.

Щур Марина Миколаївна,

студентка 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 Лаврук О.С.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах все більш важливе місце займає кар'єра, яка дозволяє підприємству більш повно розкривати та використовувати інтелектуальний потенціал своїх працівників, а персоналу дає можливість задовольнити широкий спектр потреб. Темпи змін ціннісно-мотиваційних орієнтацій суспільства взагалі, і персоналу підприємства зокрема, істотно випереджають темп адекватних змін у технології управління, що створює певний розрив між уявленнями про кар'єру, спонукальними причинами кар'єрного зростання і способами управління нею на підприємстві.

Кар'єра належить до сфери наукових і практичних інтересів менеджменту. Але інтерес до проблеми кар'єри не завжди був пильним і залежав від ролі людського фактора в менеджменті. Методологічні основи вивчення ділової кар'єри були закладені управлінською школою «людських відносин», а також досягненнями психології та соціології [1, с.47]. Подальший розвиток досліджень кар'єри проходив у рамках менеджменту організації, кадрового менеджменту, менеджменту людських ресурсів. Ці наукові напрями характеризують зростання інтересу до людського фактора. В управлінській науці відбувається усвідомлення зміни співвідношення ролей організаційно-технічних і людських ресурсів для досягнення успіху. «Усі господарські операції можна, зрештою, звести до позначення трьома словами: люди, продукт, прибуток. На першому місці знаходяться люди. Якщо у вас немає надійної команди, то з інших факторів мало що вдасться зробити», - стверджує Лі Якокка, один із найвідоміших представників ділового світу США кінця ХХ ст. [2, с.194].

У менеджменті організації управління діловою кар'єрою розглядається як один із напрямів процесу управління персоналом. Кар'єра тут - суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення працею; це поступальне просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю працівника. Це просування вперед один раз обраним шляхом діяльності, що дозволяє, наприклад, одержати більші повноваження, більш високий статус, престиж, владу, матеріальні блага. Проте кар'єра – це не тільки просування по службі. Життя людини поза роботою має значний вплив на кар'єру, є частиною кар'єри. Крім того, ряд дослідників говорять про кар'єру домогосподарок, матерів, учнів тощо [3, с.577].

Аналіз генезису і розвитку кар'єри, вивчення поглядів на кар'єру різних наук дозволили зробити висновок про необхідність погляду на кар'єру як на узгодження потреб, мотивів, інтересів і життєвих цілей індивіда з організаційною (соціальною) еволюцією. Запропоноване трактування, на відміну від попередніх дозволяє врахувати всі напрямки кар'єрного росту (вертикальний, горизонтальний, доцентровий) і розкриває зміст кар'єри як об'єкта управління.

Отже, займаючись організацією управління кар'єрою на підприємстві, необхідно вивчати потреби, мотиви, інтереси і життєві цілі індивіда, що є підґрунтям кар'єрних побудов. Структура потреб окремої особистості здатна варіювати протягом різних періодів її життя. При цьому чим нижче суб'єктивно-нормальний рівень базових потреб, тим більш імовірно, що після його досягнення будуть домінувати інтелектуальні й духовні потреби.

На вітчизняних підприємствах, на думку ряду дослідників [4, 5], немає механізму, який би дозволяв відслідковувати, наскільки повно реалізуються кар'єрні можливості того чи іншого співробітника. Кар'єрний процес і управління кар'єрою все ще залишаються «нічийними», стратегія кар'єри вимагає як теоретичних розробок, так і практичного втілення в управління персоналом. У системі роботи з персоналом на підприємствах відсутня така підсистема, як «управління кар'єрою» чи планування кар'єри. У кращому випадку частково цю «нішу» заповнює формування резерву персоналу, але і робота з кадровим резервом навіть у прогресивно зорієнтованих кадрових службах ведеться недостатньо активно, що пояснюється відсутністю адекватної методичної бази. Переважають ситуаційна кар'єра, кар'єра від «особи, що приймає рішення», має місце “кар'єра кар'єриста” чи кар'єра “по трупах”. Проте системна кар'єра в контексті сучасного менеджменту персоналу і на основі кваліфікованих розробок кар'єрних технологій у реальній дійсності підприємства відсутня [5].

Крім того, система кар'єрного розвитку знаходиться в постійній динаміці, реагуючи на впливи факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. До факторів зовнішнього впливу належать ті фактори, які не підлягають корекції з боку підприємства чи індивіда, але їх необхідно вивчати й адаптувати до них кадрову політику. Фактори внутрішнього впливу

поділяються на особистісні й організаційні. Вони можуть як створювати сприятливі умови для кар'єрного розвитку на підприємстві, так і мати негативний вплив, погіршуючи морально-психологічний клімат і знижуючи фінансово-економічні результати.

Оскільки фактори взаємозалежні, взаємообумовлені і часто діють одночасно, не завжди легко визначити, який з них справляє найбільший вплив, установити межі їх впливу. Оскільки мета дослідження полягає в розробці найбільш ефективних способів управління кар'єрою, то особливу увагу необхідно звернути на фактори внутрішнього впливу, які піддаються контролю з боку підприємства. Процес соціалізації продовжується протягом усієї кар'єри індивіда. Оскільки потреби підприємства міняються, його працівники повинні пристосовуватися до них (тому їх потрібно постійно соціалізувати). Іноді соціалізація має більше значення, ніж інші напрями менеджменту. Наприклад, соціалізація є більш важливою, коли людина вперше приступає до роботи на підприємстві, чи коли вона береться за іншу роботу в тому же підприємстві. Прийнятність тих чи інших методів соціалізації залежить від того, якої організаційної концепції розвитку кар'єри персоналу дотримується підприємство.

Сучасна концепція розвитку кар'єри означає підпорядкування всіх аспектів діяльності в організації задоволенню ринкової потреби в товарах і послугах найкращим способом. Таким чином, вихідним пунктом сучасної концепції є не стільки задоволення потреби роботодавців у робочій силі, скільки задоволення за допомогою цієї робочої сили ринкової потреби в праці.

Таким чином, вивчення концепцій розвитку кар'єри персоналу дозволяє зробити висновок про те, що управління кар'єрою на підприємстві припускає вироблення комплексного підходу до формування кадрового потенціалу підприємства, що об'єднав би позитивні моменти названих концепцій розвитку кар'єри і врахував їх недоліки. Вирішення цього завдання можливе тільки при стратегічному підході до розвитку кар'єри.

Список використаних джерел

1. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / М.П. Лукашевич. // Персонал. – 1998. – № 1. – С. 46-53.
2. Якокка Л. Карьера менеджера [пер. с англ.] / Ли Якокка. – М.: Попурри, 2007. - 544 с.
3. Гибсон Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы: [пер. с англ.; 8-е изд.] / Дж.Л.Гибсон, Д.М.Иванцевич, Д.Х.–мл. Доннелли. – М.: ИНФРА–М, 2000. – 662 с.
4. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера / Н.П. Беляцкий.– Мн.: Высшая школа, 2001. – 302 с.
5. Поспелова Т.В. Социально-групповая структура карьеры / Т.В. Поспелова // Экономика: проблемы теории та практики: 36. наук. праць Дніпропетровського національного університету. – Вип. 41. – Дніпропетровськ: Наука і освіта. - 2000. – С. 88–96.

Янигло А.,

аспірантка економічного факультета Комратського державного університету Республіки Молдова
Комрат, Республіка Молдова

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УРОЖАЙНОСТЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ КУЛЬТУР

Одним из важнейших показателей растениеводства является урожайность. Ее уровень оказывает значительное влияние на эффективность производственного процесса. Поэтому важно выявить факторы, от которых она зависит, что является ключом к росту урожайности культур и увеличению рентабельности производства.

Как показывают исследования Д.М. Пармакли и Л.П. Тодорич, плодородие наших земель используется в недостаточной степени. За последние 10 лет урожайность основных культур значительно уменьшилась в сравнении с предреформенным периодом (1981-1990): урожайность зерновых снизилась почти в 1,4 раз, подсолнечника и винограда – почти в 1,5 раз, овощей – в 1,6 раз, а плодов и вовсе – в 2 раза. [3, стр.100]

Увеличить урожайность сельскохозяйственных культур возможно при условии, что известно от чего она зависит. Существует множество факторов, влияющих на уровень урожайности. Условно их можно разделить на 2 группы: естественные факторы и экономические факторы. Естественные факторы включают в себя влияние природно-климатических условий: температурный режим, количество осадков; состояние плодородия почв и др.

Экономические факторы, зависят от производственной деятельности человека: качество и своевременность выполнения полевых работ; сорт и качество посевного материала, количество и структура вносимых удобрений, борьба с вредителями, сорняками и болезнями, обеспеченность необходимой техникой, соблюдение севооборота и др.

Поскольку оценку влияния экономических факторов затруднительно осуществить в виду индивидуального характера на каждом отдельном сельскохозяйственном предприятии (качество и своевременность выполнения полевых работ; сорт и качество посевного материала и др.), основное внимание уделим влиянию естественных факторов на урожайность продукции сельского хозяйства в Молдове и АТО Гагузия в частности.

Сельскохозяйственный сектор в большой степени зависит от природно-климатических условий, чем другие отрасли и имеет ярко выраженный сезонный характер. В Молдове климат умеренно-континентальный, зимы относительно мягкие и короткие, а лето жаркое и продолжительное. Осадки выпадают преимущественно летом и небольшим количеством. Территория республики характеризуется относительно низкой влажностью воздуха, что особенно проявляется в засушливые периоды. Для Молдовы засуха это одно из самых опасных природных явлений. Степень охвата засухой территории страны представлена на рисунке 1.

Как отмечает И. Боян [1], в последние два десятилетия засухи формируются чаще и интенсивнее. В период 1990-2012 г.г. на территории Молдовы зарегистрировано 11 случаев засух различной интенсивности (1990, 1992, 1994, 1996, 1999, 2000, 2001, 2003, 2007, 2011, 2012), которые неизбежно ведут за собой к снижению урожайности и валового урожая большинства