

Головатюк Іван,
студент 2 курсу ОС «Магістр»
спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА

Формування ефективного управління персоналом на підприємстві – важлива задача керівництва, вирішення якої дозволить підвищити ефективність діяльності всіх категорій персоналу [1]. Зміна принципів функціонування сучасної економіки, створення підприємств різних форм власності, конкуренція, глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація обумовили істотну зміну ролі людських ресурсів. Все більше управління персоналом визнається як одна з найбільш важливих сфер життєдіяльності організації, здатної підвищити її ефективність і продуктивність функціонування.

Для її характеристики можна привести слова Джона Сторея про те, що управління людськими ресурсами - це особливий підхід до управління людьми в організації, спрямований на досягнення конкурентних переваг шляхом стратегічного розміщення кваліфікованого й лояльного персоналу, що використовує цілісний набір культурологічних, структурних і кадрових технік . Це підтверджує, що найкращого розвитку досягнуть ті підприємства, які роблять головну ставку на людські ресурси та управління ними. Мистецтво керівництва полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. У таких умовах управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню

ефективності діяльності організації шляхом визначення цілей, функцій, завдань і принципів управління людськими ресурсами [2].

Управління персоналом дозволяє узагальнити і реалізувати цілий спектр питань адаптації людини до зовнішніх умов, врахувати особистісний фактор в побудові системи управління персоналом. Одним з основних завдань управлінського апарату сільськогосподарських підприємств стає ефективна оцінка персоналу, яка передбачає мінімізацію ризиків, які є результатом неефективності використання персоналу.

Сучасні тенденції розвитку сільськогосподарського виробництва зміщують акценти управління персоналом в напрямку підвищення його якості, збільшенні ступеня залучення персоналу в процес розробки та прийняття рішень, підвищення кваліфікації та вдосконалення управління персоналом. Тому під ефективністю управління працівниками на сільськогосподарських підприємствах варто розуміти здатність забезпечувати три складові успіху: гарантування економічної вигоди для самого підприємства, удосконалення організації виробництва, забезпечення адекватних умов праці та соціальну вигоду для працівників. Однак, більшість керівників сільськогосподарських підприємств досі не розглядають персонал як важливий ресурс для стратегічного успіху своєї компанії, вважаючи, що отримання вигідних банківських кредитів чи досконала матеріально-технічна база можуть забезпечити досить успішне існування підприємства у майбутньому.

Більшість сучасних українських агрохолдингів досягли такого ступеня розвитку, коли ряд висококваліфікованих співробітників став їх головним капіталом. Як правило, це унікальні професіонали, замінити яких практично неможливо. Керівництву, щоб утримати таких працівників, залишається тільки забезпечити якомога краще задоволення їх зростаючих потреб. Додатковим заходом щодо збереження системи виробництва в певній сільськогосподарській організації може бути підготовка цими фахівцями

дублерів, однак часто це є занадто дорогим задоволенням. Витрати на таку підготовку здатні призвести до зниження конкурентоздатності.

Таким чином, особливу увагу сьогодні вимагає розробка нового підходу до управління персоналом на рівні господарюючої структури в сільськогосподарському виробництві. Тобто використання в сільськогосподарських підприємствах нового підходу до управління персоналом, який розглядає людину в якості головного об'єкта інтересів менеджменту. Дана концепція передбачає, що завданням керівництва є проведення кадрової політики, метою якої є задоволення зростаючих запитів і потреб кожного члена організації.

Даний підхід до управління персоналом передбачає зміну точки зору на персонал, яка істотно відрізняється від практик, які характерні для сільськогосподарських підприємств України на даний момент. Перш за все, точкою відліку для управління персоналом є система поглядів на кожного працівника підприємства. Важливо усвідомлювати, що при всіх переконаннях про важливість персоналу і створення найбільш сприятливих умов для розкриття потенціалу кожного співробітника, персонал розглядається як об'єкт, який підлягає управлінню з боку підприємства. Такий підхід передбачає, що людина є мінливою, але некерованою змінною підприємства. Завдання менеджменту в цьому випадку в тому, щоб пізнати закономірності розвитку особистості і розробити відповідні програми, що забезпечують краще, ніж конкуренти, задоволення зростаючих потреб кожного працівника. Результатом даного підходу, стане зростання продуктивності та, економічного ефекту для сільськогосподарського підприємства. Таким чином, необхідно змінити систему поглядів на людину в організації [3].

Отже, успішність управління персоналом визначається ефективністю використання персоналу для реалізації поставлених перед ними цілей, комплексним баченням проблем і цілісним підходом до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С. Кадрове планування в системі управління персоналом. ECONOMIC AND LAW PARADIGM OF MODERN SOCIETY, 2016. №1. С.118-123.
2. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Київ : Знання, 2008. 435 с.
3. Чернега І.І., Гаврилюк Л.А., Ковальчук А.І. Сучасні тенденції розвитку систем оцінки та управління персоналом в сільськогосподарському виробництві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukr.vipreshebnik.ru/upr-presonal>

Гончарук Анатолій
студент 2 СТН курсу
спеціальності «Агроінженерія»
Науковий керівник: **Марусей Т.В.**,
к.е.н., доцент кафедри інформаційних технологій,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО АВТОМАТИЗОВАНОГО ОБЛІКУ

Розвиток інформаційних технологій в бізнес-управлінні в останні роки розвивається високими темпами. Сучасний бухгалтер сьогодні вже не може уявити собі процес ведення бухгалтерського обліку без широкого застосування засобів автоматизації. Саме тому однією з основних прикладних проблем формування бухгалтерської звітності є процес її автоматизації та поєднання з останніми тенденціями в світі комп'ютерних технологій. Різні аспекти фінансово-господарської діяльності підприємства знаходять своє відображення в бухгалтерському обліку, який, в свою чергу, є інформаційною основою прийняття важливих управлінських рішень керування організацією – внутрішніми користувачами інформації та оцінки діяльності підприємства