

3. Збарський В. К., Бражко М. А. Зайнятість і мотивація праці в аграрній сфері економіки : метод. посіб. К. : НАУ, 2006. 232 с.

4. Романів О. В. Організація мотивації праці та напрями її вдосконалення в сільськогосподарських підприємствах України. Науковий вісник. Хмельницький. 2012. Вип.3. С. 255-263.

Статкевич Аліна

студентка 3 курсу

спеціальності 073 «Менеджмент»

Науковий керівник : **Чикуркова А.Д.**,

д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець -Подільський

НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації. Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх факторів – це характер продукції, яка випускається на підприємстві, технології та організації виробництва; під впливом зовнішніх факторів – це демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства. Від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, раціонального їх використання залежать організаційно-технічний рівень виробництва, імідж підприємства, його фінансова стабільність, усі показники діяльності підприємства [2, с. 35].

Без мотивованих і кваліфікованих співробітників жодна організація не в змозі створити добре працюючі системи маркетингу, продажу, фінансів або бухгалтерського обліку. В сучасних умовах глобальної конкуренції і

стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні методи і навіть організаційні структури старіють з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників компанії стають головним джерелом тривалого розквіту будь-якої компанії, управління персоналом є визначальним елементом менеджменту підприємства.

Кожне аграрне підприємство функціонує за певної чисельності персоналу — сукупності працівників, які мають необхідний фізичний розвиток, знання, практичні навички для управління виробництвом, якісного і своєчасного виконання передбачених технологією робіт у сфері агропромислового виробництва [5, с. 50].

Персонал підприємства – це люди, які приносять підприємству прибуток, та в свою чергу отримуються якісь матеріальні заохочення та премії. Але потрібно пам'ятати, що персонал має бути високоосвіченим та кваліфікованим, в іншому випадку підприємство не зможе належним чином функціонувати [4, с. 32].

Кваліфікаційні вимоги до таких працівників охоплюють комплекс параметрів, які характеризують сукупність вимог до рівня освіти й кваліфікації працівника, необхідних для ефективної реалізації функцій, закріплених за цим робочим місцем. Інформаційні вимоги передбачають комплекс заходів, які визначають інформаційне забезпечення робочого місця: обсяги й структуру інформації, яка повинна надходити на робоче місце, оброблятися на ньому, створюватися й передаватися на інші робочі місця; проектування інформаційних потоків, у систему яких включене конкретне робоче місце та ін. Інформація, яка концентрується на певному робочому місці або/чи проходить через нього, повинна відповідати загальним принципам наукової організації управлінської інформації [1, с. 56].

Економічні вимоги мають своїм змістом таку організацію робочого місця, за якої витрати на його утримання є мінімальними і водночас достатніми для функціонування. Доцільно також проаналізувати робоче місце

за критерієм оптимальності: ефект від діяльності працівника на робочому місці повинен перевищувати витрати на його утримання.

Ергономічні вимоги змушують забезпечити максимальну відповідність робочого середовища (меблів, приміщення, устаткування, машин, механізмів тощо) вимогам ергономіки та максимально пристосувати їх до людини, її фізичної, фізіологічної, естетичної природи. Ергономіка є наукою, яка комплексно вивчає людину в умовах роботи з метою підвищення продуктивності праці. Виникла вона на межі технічних наук, психології, фізіології, гігієни. Активно послуговується даними анатомії, антропометрії, біофізики, токсикології здоров'я.

Гігієнічні вимоги стосуються освітлення робочих місць, обміну повітря, температурного режиму, вологості, шуму та інших факторів середовища, які впливають на здоров'я й працездатність людини.

Естетичні вимоги передбачають такі елементи естетичного оформлення виробничого середовища, від яких значною мірою залежить продуктивність праці людини (зовнішній вигляд приміщення і знарядь праці, їх кольорова гама, наявність квітів в інтер'єрі та ін.) [3, с. 46].

Технічні вимоги зобов'язують забезпечити раціонально обґрунтований простір для праці службовця. У межах цього простору повинні бути зручно розташовані меблі та устаткування, передбачені проходи до столу та устаткування, а також до іншого робочого місця та ін.

Оскільки керівники, значна кількість фахівців повинні спілкуватися в процесі роботи зі співробітниками (учасники нарад, особи, з якими доводиться спілкуватися під час відряджень, колеги, які працюють над однією проблемою тощо), необхідно передбачити певну площу, де могли б бути розташовані столи для нарад, стільці [2, с. 18]

Організаційні вимоги передбачають чітке визначення сфери компетенції працівника на робочому місці, його прав, обов'язків, підпорядкованості, вертикальних й горизонтальних зв'язків з іншими робочими місцями, форм й методів стимулювання ефективної праці. Цій меті підпорядковані положення

про структурні підрозділи апарату управління та посадові інструкції працівників.

Отже, таким чином, створення необхідних умов праці та її регламентування є важливою передумовою підвищення ефективності праці апарату управління [3, с.21].

На підприємстві умови праці не досконалі і потребують покращення, тому ми можемо більш детально розглянути вдосконалення умов праці зокрема:

1. Естетичні умови: для того щоб працівникові було зручно працювати необхідно: щоб колір стін, стелі був виражений у теплих відтінках наприклад червоний та оранжевий – він створює ілюзію збільшення об'єму, надає відчуття затишку та піднесеного настрою, синій, зелений та білий – він зменшує об'єм але також заспокоює і надає відчуття свіжості та строгості. Також слід врахувати освітлення в вечірній час тому не слід поєднувати блідо-жовтий і білий колір. Штори повинні гармонувати з кольором стін і бути не сильно світлими та темними кольорів. Підлога повинна бути також гармонійна з інтер'єром всього кабінету і бути стійкою та надійною, краще з всього це підлога з дерева.

2. Технічні умови: щодо технічних вимог то в кожному кабінеті повинна бути така техніка як: персональний комп'ютер з новими програмами для розрахунків та обліку; телефон, принтер, сканер а також обов'язковим являється вихід до мережі Інтернет. Завдяки цьому працівники можуть спокійно працювати не виходячи зі свого кабінету, тому що все що їм може знадобитися для виконання якогось певного завдання буде під рукою.

3. Гігієнічні умови: гігієнічні умови повинні бути такими: рівень шуму низький для цього знадобляться метало пластикові вікна, вони за своєю структурою зменшують рівень шумів, встановленні кондиціонери за допомогою яких можна встановити вологість та відповідний температурний режим для різних кліматичних умов.

4. Організаційні умови: кожне робоче місце повинно бути не менше як 22 м кв, Кожен кабінет повинен бути оснащений: новим комп'ютерним столом, мінімум мати чотири стільця, а якщо потрібно то і диван, мати допоміжний столик для технічного обладнання, а ще краще якщо це вже буде скомплектований стіл з поличками для відповідної техніки, також більш широкі шафа або тумбочки з достатньою кількістю полиць, також потрібна окрема шафа для індивідуальних речей та верхнього одягу працівника [1, с. 35].

Отже, я проаналізувала як можна покращити умови праці для працівників і зробити максимум комфортності.

Для цього я рекомендую виділити більше грошових коштів, щоб як найкраще вдосконалити умови праці персоналу. Це ми можемо розглянути в табл. 1.

Таблиця 1

Рекомендовані витрати на поліпшення умов праці персоналу

Заходи щодо поліпшення умов праці	Сфера призначення	Сума, грн.
Програмне забезпечення	Для введення обліку та швидкого розрахунку	1000,00
Телефон	Менеджеру зі збуту та головному бухгалтеру	1500,00
Принтер	Головному бухгалтеру та менеджеру з кадрових питань	4500,00
Підключення до мережі Інтернет	Для всіх кабінетів	1000,00
Офісні меблі	Для всіх кабінетів крім директора	10 000,00
Кондиціонери	Для середнього рівня управління	14 000,00
Всього		32000,00

Отже, аналізуючи дані ми можемо зробити висновок, що при поліпшенні умов праці на досліджуваному підприємстві підвищується продуктивність праці; зменшуються суперечності між працівниками; вчасно виконуються завдання; підвищується настрій персоналу.

Список використаних джерел

1. Грицак Н. Матеріальна мотивація: як окрилити персонал. Агробізнес сьогодні. 2015. № 12. С. 56-57.

2. Захарова О. Привабливий бренд роботодавця: умови створення та інструменти оцінки. Україна : аспекти праці. 2015. №4. С.18- 23.

3. Кебець А., Жиган Я. Наставництво як дієвий інструмент управління та розвитку персоналу. Аудитор України. 2014. №5. С.46-48.

4. Олійник О. Гендерний аспект аудиту персоналу. Україна: аспекти праці. 2015. №3. С. 33-37.

5. Чикуркова А.Д. Стратегія управління персоналом в аграрному секторі економіки. Кам'янець-Подільський: Видавець Зволейко Д.Г., 2010. 428 с.

Фрасинюк Лариса

студентка 2 курсу ОС «Магістр»
спеціальності «Економіка»

Науковий керівник: **Чорнобай Л.М.,**

к.е.н., доцент кафедри економіки,

підприємництва, торгівлі та біржової діяльності

Подільський державний аграрно-технічний

університет, м. Кам'янець-Подільський

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сільське господарство є однією з найважливіших галузей народного господарства. Воно виробляє продукти харчування для населення, сировину для переробної промисловості, забезпечує й інші потреби суспільства. Тому актуальною на сьогодні є проблема подальшого підвищення рівня ефективності цієї галузі.

Галузь сільського господарства має ряд особливостей, які відрізняють її від інших, а саме:

1) аграрні підприємства працюють в умовах ризику і невизначеності, тому що в сільському господарстві економічний процес відтворення тісно переплітається з біологічними процесами;

2) сільськогосподарське виробництво здійснюється в різних ґрунтово-кліматичних умовах – гарних, середніх і поганих, що безпосередньо