

Ніщенко Тетяна

аспірант

Науковий керівник: Плаксієнко В.Я. д.е.н., професор

Полтавська державна аграрна академія

м. Полтава, Україна

ФОРМУВАННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Формування лояльності персоналу є важливим завданням для будь-якого підприємства, що дбає про свою ефективність та довготривалу перспективу розвитку. У загальному контексті лояльність персоналу означає вірність працівника своїй організації, що передбачає, не лише не заподіяння шкоди, але й протилежне – здійснення дій, що приносять користь. Працівники з таким рівнем лояльності є набагато стійкішими до спокус, їх складно переманити в іншу організацію, вони максимально віддають себе роботі, є ініціативними та активними у вирішенні завдань та покращують діяльність підрозділу та підприємства в цілому. Проте таких працівників важко переконувати в необхідності змін, залучати їх до планування й здійснення нововведень.

Лояльність управлінського персоналу – це один з ключових моментів, що дозволяє будь-якій організації вижити і досягти успіху у сучасному діловому світі.

Лояльність (від англ. «loyal» - вірний) – це соціально-психологічна установка на конкретне, поважне відношення до керівництва, колег і організації в цілому, дотримання прийнятих в ній правил [1].

Дослідивши теоретичні аспекти формування лояльності персоналу підприємства, слід зауважити, що в більшості фахових публікацій немає єдиного підходу до трактування сутності поняття «лояльність управлінського персоналу». Зокрема, І. М. Пилат аналізуючи сутність лояльності персоналу підприємства, спираючись на дослідження Т. Н. Чистякової, Н. В. Мойсеєнко, В. Доминяк, Л.Г. Почебут, розглядає лояльність як вірність працівників своїй організації [2, с. 602].

Найпоширенішою в наш час стала трикомпонентна концепція, яку висунули Д. Мейер та Н. Аллен: організаційна лояльність в ній визначається як психологічний зв'язок між працівником та організацією, який знижує вірогідність того, що працівник добровільно залишить компанію [3]. Аналіз різноманітних підходів до вивчення організаційної лояльності дозволяє виділити ряд складових цього конструкту:

1. Емоційне ставлення до підприємства. Воно може бути як позитивним – відчуття вірності, відданості, гордості (відповідати лояльності), так і негативним (не відповідати лояльності).

2. Розподіл та визначення цінностей, цілей, норм, правил, процедур, рішень підприємства (в основі лежить когнітивний механізм). Тут також можна виділити

два полюси, відповідно до лояльності чи нелояльності управлінського персоналу.

3. Наміри (готовність) діяти певним чином. Позитивний полюс цієї осі частіше включає докладання зусиль в інтересах організації (основних чи додаткових) і наміри продовжувати роботу в компанії.

А. І. Маренич, Н. Г. Мехеда лояльність управлінського персоналу розглядають як універсальну за спрямованістю складову кадрової безпеки, тому що ставлення працівника до власного підприємства є фактором, який або зміцнює, або руйнує систему кадрової безпеки компанії [5, с. 130].

В дослідженнях С. А. Черненко систематизовано типи особистостей нелояльних працівників, що становлять загрозу економічній безпеці підприємства [6]. Зокрема, дослідник виділяє типи особистості та характеризує тип їхньої поведінки в контексті впливу на лояльність поведінки таких працівників.

Типи лояльності управлінського персоналу: демонстративна (відкрита) нелояльність, прихована нелояльність, нульова лояльність, лояльність на рівні зовнішніх атрибутів, лояльність на рівні вчинків та поведінки, лояльність на рівні переконань, лояльність на рівні ідентичності.

Установлено, що лояльність персоналу сприяє стійкості аграрного підприємства. Формування підходів до дослідження сутності лояльності персоналу та особистісних чинників впливу на неї дозволило розглянути її економічну сутність та складові з акцентуванням уваги на чинник гендерних стосунків, що систематизувало процес формування лояльності та розвитку управлінського персоналу в аграрному підприємстві [4]. Узагальнюючи підходи й ураховуючи чинники впливу на рівень лояльності, розроблено десять пунктів формування лояльності й розвитку персоналу на аграрному підприємстві [7]:

- постановка цілей підприємства у сфері стійкого розвитку системи управління персоналом;
- формування позитивного іміджу підприємства, стійкого розвитку персоналу;
- очікування персоналу;
- збіг власних цілей персоналу зі сприйнятими цілями підприємства, сприймання цінності праці (винагороди);
- формування емоційної стійкості, задоволення, формування професійного розвитку, гендерної політики, матеріальної політики;
- визначення індексу задоволеності персоналу;
- визначення рівня лояльності;
- оцінювання рівня професіоналізму;
- визначення рівня професійних прагнень персоналу;
- навчання управлінського персоналу і творчий розвиток.

Доведено, що у діяльності аграрних підприємств усе більшого значення набувають організаційно-мотиваційні аспекти, що визначають, якою мірою персонал реалізує свої особисті, професійні та творчі потреби. Їх реалізація створюється спільними зусиллями управлінського персоналу за допомогою складної системи виробничих відносин, серцевиною якої є комплекс інструментів і методів спонукання до ефективної праці для забезпечення досягнення цілей

мотиваційної політики аграрних підприємств.

Список використаних джерел

1. Крупский А. Экспресс-диагностика лояльности персонала [Электронный ресурс] / Крупский А. – Режим доступа: [http:// www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru).
2. Пилат І. М. Лояльність персоналу в умовах мотивації професійної діяльності / І.М. Пилат // Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка. – 2010. – Випуск 10. – С. 601– 612.
3. Сардак О.В. Фомування лояльності в системі управління персонал-маркетингом / О.В. Сардак // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць Національного лісотехнічного університету України, 2012. – Вип. 22.8. – С. 387–392.
4. Сардак О.В. Управління лояльністю персоналу підприємств в умовах ринкової економіки / О.В. Сардак // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського. – 2010. – № 3 (47). – С. 126–130.
5. Маренич А.І. Виявлення та запобігання загроз кадровій безпеці підприємства / А.І. Маренич, Н.Г. Мехеда // Фінансовий простір. – 2012. – № 3. – С. 127–132.
6. Черненко С.А. Оцінка лояльності персоналу при забезпеченні економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / С.А. Черненко. – Режим доступу : <http://srw.ksu.ks.ua>.
7. Хомутовська Я. М. розвиток системи управління персоналом: моногр. / Я.М. Хомутовська. – Луганськ: Вид-во «Ноулід», 2012. – 174 с.



Нужна Оксана

к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

м. Луцьк, Україна

РЕАЛІЗАЦІЯ КОНТРОЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ОБЛІКУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Контроль витрат є важливою складовою системи управління витратами, без якої неможлива повноцінна реалізація інших її функцій. До основних завдань контролю витрат відносять:

- моніторинг – систематичне спостереження за динамікою витрат і факторів, які на неї впливають;
- виявлення відхилень фактичних показників рівня витрат від їх запланованих значень;
- аналіз відхилень, обґрунтування необхідності здійснення регулювальних заходів під час виконання планових завдань, участь у їх розробленні.

Елементами системи управління витратами систему контролю є функції обліку та аналізу.

Система обліку витрат підприємства поєднує в собі три види обліку: