

Система управління персоналом в сільськогосподарському підприємстві

¹ Вінницький національний технічний університет;

Анотація

Було розглянуто особливості сільськогосподарського підприємства в Україні. Виявлено необхідність в удосконаленні сільського господарства в цілому. Проаналізовано характерні переваги та недоліки організаційної форми господарювання з точки зору здійснення ефективної економічної політики.

Ключові слова: сільськогосподарське підприємство, управління персоналом, система.

Вступ

На всіх етапах розвитку економіки, управління персоналом є однією з найбільших сфер життя підприємства здатного підвищити його ефективність. Система управління персоналом забезпечує безперервне вдосконалення методів роботи з кадрами .

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, характеру ринку праці.

Від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, раціонального їх використання залежать організаційно-технічний рівень виробництва, імідж підприємства, його фінансова стабільність, усі показники діяльності підприємства. Результати господарської діяльності підприємства залежать від ефективності використання живої праці – найбільш вирішального фактору виробництва, тому що підприємство створилося самою людиною для задоволення її потреб. Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню устаткування, обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку.

У даній роботі викладаються теоретичні питання, зв'язані з системою управління персоналом в організації, аналізу їхнього використання у організації, так само розкривається методика комплексного системного аналізу основних економічних показників, використовуваних для аналізу трудових ресурсів і результатів діяльності організації, характерні для ринкової економіки.

Результати дослідження

Управління персоналом є складним і є складовим компонентом управління організацією.

Необхідно розрізняти принципи управління персоналом та принципи будови системи управління персоналом.

Принципи управління персоналом – правила, основні положення та норми, які повинні виконувати керівники та спеціалісти в процесі управління персоналом. Дані принципи відображають вимоги об'єктивно діючих економічних законів, тому і самі є об'єктивними.

Управління персоналом ґрунтується на таких принципах:

- науковість, демократичний централізм, планомірність, єдність розпоряджень;
- поєднання одноосібного і колективного підходів, централізації та децентралізації, лінійного, функціонального і цільового управління;
- контроль за виконанням рішень.

Управління персоналом здійснюється при допомозі науково-розроблених методів. Методи управління - це сукупність прийомів і процедур підготування і прийняття, організації і контролю виконання управлінських рішень. В управлінні використовуються різноманітні методи, адекватні характеру розв'язуваних фахових задач.

Так, із позицій системного аналізу управлінської діяльності можна виділити 4 групи методів відповідно до етапів управлінського процесу:

- методи підготування;
- методи прийняття;
- методи організації;
- методи контролю за виконанням управлінських рішень.

По характеру впливу на виконавців розрізняють 4 основні типи методів управління:

- економічні;
- організаційно-розпорядницькі;
- правові;
- соціально-психологічні.

Адміністративні методи орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність дисципліни праці, почуття боргу, прагнення людини трудитися в певній організації, культура трудової діяльності. Ці методи впливу відрізняє прямий характер впливів: будь-який регламентуючий і адміністративний акт підлягає обов'язковому виконанню. Для адміністративних методів характерна їх відповідність правовим нормам, що діють на певному рівні управління, а також актам і розпорядженням вищих органів управління.

Економічні та соціально-психологічні методи носять непрямий характер управлінського впливу. Не можна розраховувати на автоматичну дію цих методів і важко визначити силу їх впливу на кінцевий ефект.

За допомогою економічних методів здійснюється матеріальне стимулювання колективів і окремих робітників. Вони засновані на використанні економічного механізму управління.

Соціально-психологічні методи управління засновані на використанні соціального механізму управління (система взаємовідносин у колективі, соціальні потреби і т.д.). Специфіка цих методів полягає в значній частці використання неформальних факторів, інтересів особистості, групи, колективу в процесі управління персоналом.

По характеру впливу на виконавців виділяють методи *прямого* (безпосереднього) і *непрямого* (опосередкованого) впливу:

- адміністративні;
- матеріального і морального стимулювання роботи.

По масштабах застосування методи управління підрозділяються на:

- загальні (наприклад, інтерв'ю, аналіз діяльності, тести та ін.);
- спеціальні (організація службової діяльності і т.д.).

При виконанні управлінських рішень, програм широко застосовуються методи колективної та індивідуальної матеріальної мотивації. Засобами такої мотивації служать посадовий оклад, заробітна плата, винагорода і т.д.

Методологія управління персоналом припускає розгляд сутності персоналу організації як об'єкта управління, процесу формування поведінки індивідів, що відповідає цілям і задачам організації, методів і принципів управління персоналом.

Технологія управління персоналом припускає організацію наймання, відбору, прийому персоналу, його ділову оцінку, профорієнтацію і адаптацію, навчання, управління його діловою кар'єрою і службово-фаховим просуванням, мотивацію та організацію праці, управління конфліктами і стресами, забезпечення соціального розвитку організації, звільнення персоналу та ін. Сюди ж варто віднести питання взаємодії керівників організації з профспілками і службами зайнятості, управління безпекою персоналу.

Система управління персоналом організації – система, у якій реалізуються функції управління персоналом.

Таким чином, система управління кадрами являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різноманітних видів, форм, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи. Управління персоналом являє собою особливу сферу управління у зв'язку зі специфікою його об'єкта – людини.

Висновки

Було розкрито всі аспекти, що стосуються теорії управління поведінкою персоналу, розкрита сутність та структура персоналу, різні методи та принципи управління персоналом, розглянуто систему управління персоналом на підприємстві

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абдуллін Р. Нові підходи до управління підприємствами в Україні // Підприємництво, господарство і право. - 2009. - №10. - С. 216-218
2. Кабаков Ю. Напрямки удосконалювання систем управління: стандарти, методи або цілі підприємства? // Стандартизація. Сертифікація. Якість. - 2009. - №2. - С. 39-42
3. Макаренко М.В. Формування механізму управління ефективним функціонуванням підприємства // Актуальні проблеми економіки. - 2005. - №1. - С. 126-135
4. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Менеджмент человеческих ресурсов: Обзорная информация / Сост. В.И. Яровой; Под ред. Г.В. Щекина. - К.: МАУП, 1995. - 104 с.
5. Кодекс законів про працю від 10 грудня 2011 р.
6. В.Р. Веснин «Практический менеджмент персонала»; пособие по кадровой работе; Москва 2008. - 315 с.
7. Грیشнова О.А., Наумова О.О. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. - Т 2.
8. Дубяга В. Ф., Полосин А. В., Тиунов А. А. Организационная культура российского предприятия [Текст] : моногр. – М., 2007. – 220 с.
9. Чернявський А. Д. Корпоративне управління [Текст] : навч. посіб. – МАУП, 2007. – 208 с.
10. Корпоративная культура [Текст] : учебно-метод. пособие / Авт.-сост. Т. А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с. – Управление предприятием / Под ред. В. Н. Войтоловского, А. М. Лайкова. – Л.: ЛФЭИ, 2006. – 570 с.
11. Рудинская Е. В., Яремович С. А. Корпоративный менеджмент [Текст] : учеб пособие. – К.: КНТ, Ольга-Н, 2008. – 416 с.

Соболь Данило Євгенійович — студент групи УБ-16б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: danilsobolub16b@gmail.com

Sobol Danilo Y.— Management and information security Department student, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : danilsobolub16b@gmail.com