

Особливості управління операційним персоналом аграрного підприємства

Олена Горбачик

*здобувачка освітньої програми «Менеджмент»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: HorbachykOV@krok.edu.ua*

Ірина Мала

*Науковий керівник:
старший викладач кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: IrynaMB@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0003-0773-5336*

Актуальність дослідження. В умовах сьогодення докорінно змінюється концепція управління персоналом, вибір засобів і методів практичної реалізації завдань управління персоналом. Ефективне використання персоналу підприємства є найважливішим чинником підвищення конкурентоспроможності. Для підприємства це означає наступне: щоб протистояти конкуренції, воно повинне надавати послуги з найменшими витратами і високою якістю, а така якість можлива тільки в тому випадку, якщо праця робітників достатньо вмотивована. Персонал (кадри) підприємства є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності його використання багато в чому залежать результати діяльності підприємства та його конкурентоздатності. На сучасному етапі розвитку економіки пріоритетним напрямом в управлінні персоналом стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Для цього слід сформувати ефективну систему засобів мотивації праці персоналу, що відповідає сучасним умовам господарювання, і тим самим забезпечити успішну діяльність і розвиток підприємств та всієї економіки країни.

Сьогодні в Україні створення системи і зміна методів управління пов'язані з безперервним науковим пошуком оптимального розв'язання складних економічних та соціально-політичних проблем, радикального оновлення всіх ланок управління, стилю роботи управлінського корпусу країни. Тому особливо гостро стоїть задача організації управління підприємствами – створення цілком нових систем управління або внесення прогресивних змін у побудову і порядок функціонування діючих. Організація управління здійснюється шляхом організаційного проектування, реорганізації або ліквідації одних діючих систем і створення інших, здатних самостійно і високоефективно досягати цілей в умовах ринкових відносин. Власний історичний досвід України та сучасна зарубіжна практика доводять, що лише за умови наукового забезпечення управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських напрацювань, а також постійного вдосконалення форм і методів управління можна досягти ефективності будь-якої управлінської діяльності, зокрема роботи з персоналом. Управління підприємством в умовах глобалізації економіки зумовлює розвиток нових підходів до управління результатами діяльності підприємства. Оскільки

ключовим показником і фактором успіху діяльності підприємства є величина витрат, питання управління набуває особливої актуальності.

Отже, потреба вибору найкращого варіанта управління витратами в системі розвитку персоналу підприємства зумовлює необхідність проведення подальших досліджень у цій галузі. Управління персоналом є елементом соціального управління, під яким традиційно розуміється управління людьми та їх колективами. Проблеми управління персоналом на сучасному етапі розвитку економічних відносин є досить актуальними, тому потребують детального аналізу.

Об'єктом дослідження є процес управління персоналом на Приватному сільськогосподарському підприємстві «Україна».

Предметом дослідження виступає вдосконалення організації системи управління персоналом на Приватному сільськогосподарському підприємстві «Україна».

Метою дослідження є визначення основних шляхів вдосконалення менеджменту персоналу приватного сільськогосподарського підприємства «Україні».

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання**:

1. Проаналізувати вибір методики оптимальної форми організації праці та системи мотивації праці;
2. Здійснити аналіз організації праці операційного персоналу сільськогосподарського підприємства «Україна».
3. Запропонувати рекомендації щодо процесу управління операційним персоналом підприємства.

Інформаційна база досліджень. Теоретичні аспекти управління розвитком персоналу досліджували такі зарубіжні і вітчизняні вчені: Ансофф І., Боумен К., Виханський О.С., Наумов О.І., Пономаренко В.С., Беляєва С., Виноградський М., Журавльов М., Іванцевич Дж., Кибанов А., Бісвас П.Ч., Євтушевський В.А., Крушельницька О.В., Мельничук Д.П., Савченко В.А. та ін. Однак через багатогранність цієї проблеми й сьогодні є питання, які висвітлені не повною мірою і потребують доопрацювання.

Методологія дослідження. У процесі роботи над дослідженням використовувались наступні методи: економічного аналізу; соціологічного опитування у дослідженні стану умотивованості персон у товариства; моделювання як способу передбачення результатів професіоналізації менеджменту праці.

Етапи та результати дослідження. На першому етапі дослідження здійснювалося теоретичне висвітлення процесу управління операційним персоналом на підприємстві, його особливості та значення. Нами було з'ясовано, що для успішного вирішення комплексу завдань для досягнення працівниками засобів, необхідних для задоволення їх потреб, на підприємствах слід побудувати гнучкі механізми управління діяльністю колективів. Такі механізми повинні формуватися з урахуванням адаптивних підходів, виправданих відповідно

до теорій мотивації до праці, теорій управління персоналом. Принципові особливості цих підходів повинні враховувати різницю економічних відносин в Україні, зокрема, створення мотиваційного механізму для більш ефективної роботи колективів, їх окремих членів, навіть в умовах низької заробітної плати, затримок їх виплати, та відсутності коштів громадського споживання. Теорії мотивації дозволяють керівнику вибудувати стратегію та тактику впливу на підлеглих, орієнтуючись на конкретні умови роботи організації та особливості індивідуальної поведінки його персоналу. Серед різних стимулів, які спонукають працівника працювати краще, немає універсальних. Люди порізно реагують на різні подразники. Людина звикає до них і перестає реагувати, бо керівник повинен мати арсенал мотиваційних засобів і постійно оновлювати його, тобто створювати мотиваційне поле для працівників. Ефективно продумана робота повинна створювати внутрішню мотивацію, почуття особистого внеску.

На другому етапі дослідження здійснювався аналіз процесу управління операційним персоналом на прикладі приватного сільськогосподарського підприємства «Україна».

Основними складовими системи управління персоналом підприємства є:

1. Аналіз та планування персоналу: до цієї підсистеми належить аналіз кадрового потенціалу та ринку праці, кадрове планування, прогнозування потреб у персоналі, організація реклами та встановлення взаємодії із зовнішніми організаціями, що забезпечують підприємство кадрами;

2. Відбір та наймання персоналу: проведення співбесід, тестів, анкетування для виявлення інтелектуального рівня, професіоналізму, комунікативності та інших необхідних якостей;

3. Оцінювання персоналу: персональна оцінка – рівень знань, умінь, майстерності та особистої відповідальності, оцінка виконуваної роботи та її результатів;

4. Організація навчання персоналу та підвищення кваліфікації персоналу: навчання персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації, введення в посаду, організація кадрового зростання;

5. Мотивація персоналу.

Дослідивши діяльність приватного сільськогосподарського підприємства «Україна», вироблені наступні рекомендації: орієнтуватися на досягнення запланованого кінцевого результату діяльності підприємства; постійно коригувати цілі і програми в залежності від стану ринку, змін зовнішнього середовища; використовувати сучасну інформаційну базу для різноманітних розрахунків при прийнятті управлінських рішень; змінити функції планування – від поточного до перспективного; здійснювати управління на основі гнучкості рішень; проводити глибокий економічний аналіз кожного управлінського рішення.

Розвиток трудових ресурсів на Приватному сільськогосподарському підприємстві «Україна», використовуючи професіоналізацію менеджменту праці і різноманітні мотиваційні механізми гарантує стабільний розвиток на

економічному ринку, прибуткове функціонування, безперервний розвиток персоналу підприємства, зменшення плинності кадрів, а головне – швидкий позитивний економічний ефект.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці рекомендацій щодо вдосконалення механізму управління персоналом на Приватному сільськогосподарському підприємстві «Україна», впровадження в діяльність суб'єктів аграрного сектору мотиваційного механізму праці персоналу.

Ключові слова: управління операційним персоналом; система управління персоналом аграрного підприємства; мотивація.

Список використаних джерел

1. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. – 466 с.
2. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець. Київ: МПП «ЛИНО». - 2022. - 612 с.
3. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. 3-тє вид., випр. і дон. – К.: Т-во «Знання», КОО. - 2018. - 435 с.
4. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навчальний посібник у схемах і таблицях / З.Б. Живко; Львівський державний університет внутрішніх справ. - Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. - 2019. – 127 с.
5. Управління персоналом: підручник / О.М. Шубалий, Н.Т. Рудь, А.І. Гордійчук, І.В. Шубала, М.І. Дзямучич, О.В. Потьомкіна, О.В. Середа; за заг. ред. О.М. Шубалого. – Луцьк: ІВВ Луцького НТУ. - 2018. – 404 с.