

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний технічний університет імені
Петра Василенка

Навчально-науковий інститут бізнесу і менеджменту
Кафедра організації виробництва, бізнесу та менеджменту

РІЗУН РОКСОЛАНА ЛЮБОМИРІВНА

УДК 331.108

Реферат
кваліфікаційної магістерської роботи
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ
ПІДПРИЄМСТВІ

спеціальність 073 «Менеджмент»

(освітньо-професійна програма «Менеджмент і адміністрування»)

Харків – 2019

Кваліфікаційна магістерська робота є рукописом.

Робота виконана в Харківському національному технічному університеті сільського господарства імені Петра Василенка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник:

кандидат економічних наук,
доцент,

**Подольська Ольга
Василівна,**

Харківський національний
технічний університет
сільського господарства імені
Петра Василенка,
професор кафедри організації
виробництва, бізнесу та
менеджменту.

Захист відбудеться на засіданні екзаменаційної комісії у ХНТУСГ за адресою: 61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44, ауд.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

Актуальність теми. Розвиток ринкової економіки вимагає пошуку нових підходів до системи управління персоналом.

Економіка, на всіх етапах її розвитку, пов'язана з проблемою управління персоналом, а точніше з підвищенням ефективності персоналу. Управління персоналом вимагає простійного, безперервного і систематичного вдосконалення методики роботи з кадрами.

Людська праця є важливим елементом розвитку економіки, саме тому освіта, підготовка, мотивація та майстерність є головним джерелом розвитку економічного потенціалу. На продуктивність роботи персоналу завжди впливають ряд факторів як зовнішніх так і внутрішніх, тому завданням керівництва будь-якого підприємства є виокремлення цих факторів, їх систематизація та підбір відповідних заходів впливу.

Від забезпечення підприємством трудовими ресурсами залежить його фінансова стабільність, рівень виробництва, організаційно-технічний рівень виробництва.

До питання удосконалення системи управління персоналом зверталось багато науковців, таких як: А. Акмаєв, Л. Балабанова, Д. Богиня, Н. Борецька, В. Василенко, М. Ведерников, Н. Войнаренко, Н. Гавкалова, А. Грішнова, А. Денисюк, Б. Ігумнов, А. Колот, А. Кредісов, М. Мурашко, В. Нижник, В. Савельєва, Г. Савіна, А. Сардак, М. Семикіна, П. Ситник, А. Тельнов, А. Турецький, Б. Холод, Н. Хрущ, Л. Чорна.

Сьогодні управління зазнає трансформаційних змін, набирає обертів кадровий менеджмент, який являє собою

систему відтворення і ефективного використання персоналу.

Хоча наукових розробок щодо питання удосконалення системи управління персоналом доволі велика кількість, проте питання удосконалення системи управління персоналом у сільськогосподарському підприємстві досі відкрите.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної магістерської роботи є виявити основні проблеми в управлінні персоналом у сільськогосподарському підприємстві та обґрунтувати шляхи їх вирішення, а також виокремити основні підходи щодо підвищення його ефективності. Відповідно до цієї мети слід вирішити такі завдання:

- дослідити та проаналізувати фактори що впливають на персонал підприємства;
- дослідити вплив мотивації на результативність роботи персоналу;
- опрацювати основні показники за якими визначається ефективність діяльності підприємства;
- дослідити економічну ефективність підприємства;
- провести економічну діагностику ресурсного потенціалу виробничої, фінансової діяльності підприємства;
- виробити систему заходів, що спрямовані на удосконалення системи управління персоналом у сільськогосподарському підприємстві

Об'єктом дослідження є процес управління персоналом у сільськогосподарському підприємстві.

Предметом дослідження методологічні, теоретичні та практичні проблеми удосконалення системи управління персоналом у сільськогосподарському підприємстві.

Методи дослідження. Методологічною основою були розробки провідних вітчизняних вчених, які займалися проблемами удосконалення системи управління персоналом у сільськогосподарському підприємстві.

Використані методи дослідження: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення та формування висновків), економіко-статистичний, розрахунково-конструктивний, порівняння, статистичних групувань, середніх величин (аналіз факторів формування механізму управління), графічний, статистичний, експертний.

Інформаційною базою дослідження були Господарський кодекс України, Кодекс законів про працю України, наукові публікації, підручники та методичні рекомендації, праці вітчизняних та зарубіжних науковців, дані Держстату установчі документи, річні звіти сільськогосподарського підприємства

Практична значущість. Результати дослідження є основою для прийняття управлінських рішень щодо розробки шляхів удосконалення системи управління персоналом на підприємстві

Апробація результатів дипломної роботи. Основні положення дослідження були опубліковані в Матеріалах Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку» (22 травня 2019 року, м. Переяслав-Хмельницький, Україна, № 52) та у Віснику студентського наукового товариства навчально-наукового інституту бізнесу і менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства: збірник наукових праць (м. Харків, випуск № 1, 2019 р.).

Обсяг і структура дипломної роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (53 найменування). Робота викладена на 106 сторінках комп'ютерного тексту, містить 10 таблиць та 4 рисунки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У *першому розділі* «Управління персоналом в системі менеджменту аграрних підприємств в ринкових умовах господарювання» викладено: пояснення термінів, що характеризують обрану тему, наведена характеристика сфери менеджменту персоналу та досліджено вплив мотивації на результативність праці персоналу.

У *другому розділі* «Сучасний стан управління персоналом та оцінка ефективності господарської діяльності підприємства» розглянуто: організаційні умови функціонування підприємства, визначено рівень забезпеченості та інтенсивності використання наявних засобів праці і трудових ресурсів. Вивчено кількісний і якісний склад трудових ресурсів, плинність і стабільність персоналу.

У *третьому розділі* «Шляхи удосконалення організації управління персоналом в сільськогосподарському підприємстві» розглянуто: перспективні шляхи вдосконалення системи управління аграрного підприємства, виокремлено принципи набору і добору, розстановки і виховання кадрів, розраховано оптимальну чисельність працівників.

ВИСНОВКИ

Управління персоналом – невід’ємна складова успішності роботи підприємства. Поняття «управління персоналом підприємства» охоплює всю сукупність організаційних заходів, спрямованих на оптимальне кількісне та якісне формування персоналу та повне використання його можливостей у процесі діяльності цих товариств.

Головною метою системи управління персоналом – забезпечення високопрофесійними кадрами, організація їх ефективного використання, кар’єрного та соціального розвитку, а також досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу.

Зробивши розгорнутий аналіз сільськогосподарського підприємства, можна зробити певні висновки. Це Товариство займається вирощуванням зернових та технічних культур. Основним предметом діяльності Товариства є: оренда майнових та земельних паїв; впровадження прогресивних форм сільськогосподарського виробництва; виробництво та розфасовка харчових продуктів; виробництво та переробка сільськогосподарської продукції, харчових продуктів.

Рівень спеціалізації цього Товариства є середнім. Воно забезпечене основними виробничими фондами, за допомогою яких здійснюється повноцінна та ефективна діяльність для отримання максимального результату.

Для аналізу діяльності підприємства використовується низка економічних показників таких як : вартісні та кількісні показники валової та товарної продукції, ефективність використання основних виробничих ресурсів підприємства, собівартість основних видів продукції та їх рентабельність.

Рентабельність підприємства протягом останніх трьох років знижується, це зумовлено багатьма факторами

серед яких найвагоміші це ріст курсу валюти на ринку, що впливає на ріст ціни на сировину.

Проаналізувавши забезпеченість трудовими ресурсами Товариства, то кількість працівників у 2018 у відсотковому відношенні до 2016 року становить 90,9%, тобто зменшилася.

Що стосується якісної характеристики трудових ресурсів, то Товариство (в основному) має працівників чоловічої статі, віком від 40 – 50 років, які мають середню або середню спеціальну освіту з трудовим стажем більше 20 років.

Продуктивність праці Проаналізувавши організаційно-економічну структуру, можна зробити наступні висновки. Це підприємство відноситься до суб'єктів малого підприємництва з середнім рівнем спеціалізації, основний напрямок діяльності – рослинництво.

Коефіцієнт постійності складу підприємства є досить високим, продуктивність праці постійно зростає.

Процедура набору і добору персоналу, також його адаптація – це багатогранний процес, який вимагає від керівника вміння правильно розставляти пріоритети. Хоч ця процедура є досить розтягнутою в часі, але при ретельному доборі працівників, підприємство залишається лише у «виграші», адже працівники-професіонали – запорука успіху підприємства.

У ході свого дослідження я зіткнулася з проблемою, яка полягає в тому, що в для сільськогосподарських підприємств відсутні підходи щодо розрахунку чисельності керівників, фахівців і спеціалістів, які були б законодавчо закріплені, тому необхідно звертатися до методичних рекомендацій, що були розроблені науковцями. Набуває актуальності необхідність перегляду нормативів часу, виробітку, обслуговування тощо у зв'язку із суттєвою зміною техніко-технологічних параметрів виробництва і його інформатизацією.

Нормування праці є необхідною умовою для створення належних умов праці. Сьогодні вимоги до професійної майстерності робітників лише зростають, іноді вимоги до кандидатів занадто високі. Надмірно високі норми праці негативно впливають на працівника, що може виражатися у відсутності бажання приходити на роботу і виконувати свої посадові обов'язки, втраті інтересу до саморозвитку, вдосконалення своїх вмінь і навичок. Роботодавці підвищують норми для отримання вищого прибутку, проте це екстенсивний метод управління, адже навіть матеріальна компенсація не матиме позитивного впливу на працівників.

Отже, удосконалення системи управління персоналом передбачає вирішення комплексу задач, які стоять перед керівництвом підприємства. По-перше, потрібно встановити нормативи праці, які будуть влаштовувати як роботодавця так і працівників. По-друге, добір працівників слід проводити з урахуванням не лише стажу роботи, а й з умінням вчитися і прагненням до саморозвитку. По-третє, встановити погодинно-преміальну форму оплати праці, адже праця на підприємстві пов'язана з відпрацюванням необхідної кількості годин, це буде стимулювати працівників, до інтенсивності праці. По-четверте, необхідно приділяти велику увагу підвищенню кваліфікації працівників, проводити її не лише відповідно до графіку, а 2 на рік проводити тренінги із участю провідних спеціалістів у відповідній галузі. По-п'яте, для кращої адаптації працівників в трудовому колективі, необхідно організувати заходи, для того аби керівництво краще ознайомлювалося зі своїми працівниками і їх можливостями, а працівники, в свою чергу, ставали більш згуртованим колективом.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

1) Різун Р. Л. Інноваційні методи управління персоналом і їх вплив на конкурентоспроможність підприємства / Р. Л. Різун // Матеріали Всеукр. Наук-практ конф. «Вітчизняна наука на зламі епох: перспективи розвитку»: Зб. Наук. Праць. – Переяслав-Хмельницький, 2019. – Вип. 52. – с. 78 – 81

2) Різун Р. Л. Методи управління персоналом / Р. Л. Різун // Вісник СНТ ННІ БМ. – ХНТУСГ, 2019 – с. 60 - 63

АНОТАЦІЯ

Різун Р.Л. Удосконалення системи управління персоналом у сільськогосподарському підприємстві

У кваліфікаційній магістерській роботі автором розглянуто теоретичні, методичні та прикладні аспекти організації використання земельних ресурсів. Проаналізовано виробничо-господарську діяльність аграрного підприємства. Проведено характеристику складу та структури ресурсів підприємства. Наведені перспективні шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів сільськогосподарського підприємства.

Ключові слова: управління, персонал, трудові ресурси, підвищення ефективності, фактори, система.

SUMMARY

Rizun R L Improvement of the personnel management system in the agricultural enterprise

The thesis deals with theoretical, methodological and applied aspects of the organization of land resources use. The production and economic activity of agrarian enterprise is analyzed. Characterization of the composition and structure of enterprise resources is carried out. The perspective ways of increasing the efficiency of utilization of agricultural enterprise labor resources are given.

Keywords: management, personnel, manpower, efficiency, factors, system..

Комп'ютерний набір і верстка
Р. Л. Різун

Підп. до друку 05.12.2018. Формат 60x84 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Друк
офсетний.
Ум. друк. арк. 0,9. Обл.-вид.арк.0,9. Тираж 10 прим.
Замовлення № __

Надруковано в КП «Міська друкарня»

61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44
Свідоцтво про державну реєстрацію:
серія ДК № 3613 від 29.10.2009р.