

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Навчально - науковий інститут бізнесу і менеджменту

**Кафедра організації виробництва, бізнесу та
менеджменту**

УДК 331.103:338.2

РОГУЛЯ МИХАЙЛО РОМАНОВИЧ

Реферат
кваліфікаційної (магістерської) роботи
ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ
спеціальності 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:

доктор економічних наук

**Шабінський Олександр
Володимирович,**

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. 105

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

Актуальність теми. В організації сільськогосподарського виробництва управління персоналом трактується як мобілізація працівників сільськогосподарських підприємств на досягнення поставлених цілей. Як і в організаціях інших галузей, основу концепції управління персоналом становить зростаюча роль особистості, працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідність з тими завданнями, які стоять перед сільськогосподарською організацією

В цьому плані управління персоналом в різних галузях здійснюється за єдиними правилами. Однак специфіка сільськогосподарського виробництва вимагає розробки своїх коректив в концепцію управління персоналом.

Система управління персоналом в організаціях сільського господарства являє собою комплекс цілей, завдань і основних напрямків діяльності, а також поєднання різних видів, методів і форм управління, спрямовані на забезпечення сталого зростання ефективності виробництва і розподілу, продуктивності і якості праці.

Процес управління персоналом являє собою складну систему дій, що включає: визначення загальної стратегії управління; планування потреби сільськогосподарського підприємства в персоналі; пошук необхідних по кваліфікації кадрів; розробку і використання системи критеріїв оцінки кількості і якості праці; систему підготовки і перепідготовки кадрів; забезпечення кар'єрного зростання працівників;

організацію робочих місць; розробку і впровадження заходів щодо поліпшення умов праці і техніки безпеки; зниження питомої ваги немеханізованих і трудомістких робіт; проведення чіткої політики в організації морального і матеріального стимулювання; визначення витрат на утримання працівників управління тощо

Тому, питання підвищення ефективності управління персоналом сільськогосподарських підприємств є актуальним.

Дослідженням проблем формування і розвитку персоналу займалося чимало як вітчизняних, так і зарубіжних вчених-економістів, соціологів, психологів, демографів, правознавців. Глибоке вивчення мотивації простежується в працях класиків менеджменту – А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. МакКлелланда, В.Врума, Дж. С. Адамса та інших вчених. Вдосконалення мотиваційної моделі останніми роками є предметом уваги багатьох вітчизняних науковців, серед них такі відомі вчені, як Л.В.Балабанова, Д.П. Богиня, В.М. Данюк, Н.Л. Гавкалова, М.Л. Єськов, О.Є.Кузьмін, А.М. Колот, О.В. Крушельницька, В.О. Лук'янихін, Є.В. Маслов, В.М. Петюх, Ф.І.Хміль та інші. Вони досліджували найважливіші питання кадрового менеджменту, мотивації, оцінки персоналу та стимулювання праці в різних сферах економіки України, визначали основні проблемні питання, обґрунтували напрями їх подальшого дослідження і вирішення.

Метою досліджень дипломної роботи є виявленні шляхів вдосконалення організації управління виробництвом підприємства

Мета дослідження обумовила постановку і шляхи вирішення наступних завдань:

- проведення аналізу організаційно-економічної характеристики господарства за три роки;

- вивчення літератури з для розгляду теоретичних аспектів управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах України;
- пошуки різноманітних підходів управління персоналом господарства.
- визначення впливу факторів ефективність управління персоналом підприємства;
- проведення аналізу методик управління працівниками з метою виявлення основних ризиків ефективного управління персоналом;
- обґрунтування доцільності проведення заходів з підвищення ефективності управління персоналом.

Об'єктом дослідження є персонал аграрного підприємства.

Предметом управління персоналом аграрного підприємства

Методика дослідження включає систему статистико-економічних методів в поєднанні з теоретичними аспектами формування шляхів вдосконалення організації управління виробництвом господарства. У процесі дослідження використано такі основні методи: системно-структурний та абстрактно-логічний (для теоретичних узагальнень результатів аналітичних розрахунків і формулювання висновків); аналізу і синтезу (для деталізації об'єкта дослідження через його поділ на окремі складові та зведення результатів їх вивчення в одне ціле); метод порівняльного аналізу (для обґрунтування застосування окремих інструментів регулювання виробничих і управлінських відносин); економіко-статистичний – групування, кореляційно-регресійний аналіз (для виявлення впливу чинників на окремі його критерії); розрахунково-конструктивний (в опрацюванні стратегії розвитку).

Достовірність отриманих результатів, висновків і пропозицій підтверджується розрахунками, застосуванням значного фактичного матеріалу.

Інформаційною базою досліджень були матеріали Державної служби статистики України та Харківського обласного управління статистики, нормативні акти України, спеціальна економіка література, літературні джерела з агробізнесу, менеджменту в сільському господарстві, звітні дані підприємства, матеріали періодичних видань, довідково-інформаційні матеріали, результати власних спостережень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні шляхів підвищення ефективності управління персоналом. А саме:

- покращення кадрового забезпечення управління виробництвом продукції підприємства;
- виявлення пріоритетності чинників ефективності використання управлінського персоналу
- обґрунтування заходів з підвищення ефективності управління персоналом господарства

Практичне значення одержаних результатів

Магістерська робота виконана на замовлення підприємства. Висновки та пропозиції, одержані в процесі дослідження, спрямовані на створення і ефективне управління виробничою діяльністю господарства та на прийняття конкретних управлінських рішень щодо розробки шляхів вдосконалення управління ефективністю

Апробація результатів дослідження. Результати досліджень є основою для підвищення управління ефективністю виробництва та збуту продукції господарства. Основні положення, найважливіші результати дослідження, висновки та пропозиції автор магістерської роботи доповів на зборах господарства. Результати досліджень опубліковані в матеріалах

міжнародного наук.-практ. круглого столу студ., аспір. і молод. Учених Економіко-правові детермінанти розвитку агропромислового комплексу (Умань, 16 травня 2019 р.), та в Матеріалах Другої Міжнародної науково-практичної конференції «Управління розвитком соціально-економічних систем». (Харків: ХНТУСГ, 2019)

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Вона виконана на 110 сторінках комп'ютерного тексту, містить 21 таблицю та 15 рисунків. Список використаних джерел налічує 55 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи ефективності управління персоналом сільськогосподарських підприємств» розглянуто: місце управління персоналу в системі менеджменту; сучасні концепції менеджменту персоналу; технології ефективного менеджменту персоналу

У другому розділі «Аналіз управління персоналом на підприємстві» розглянуто: загальні показники результативності діяльності господарства та їх динаміка; методичні підходи до оцінки ефективності управління персоналом; оцінка існуючої структури управління виробництвом

У третьому розділі «Шляхи удосконалення ефективності управління персоналом підприємства» розглянуто: формування механізму забезпечення ефективного управління; визначення чинників впливу на забезпечення ефективного управління; обґрунтування заходів з підвищення рівня ефективного менеджменту

ВИСНОВКИ

- У магістерській роботі здійснено покращення кадрового забезпечення управління виробництвом продукції підприємства; виявлено пріоритетність чинників ефективності використання управлінського персоналу, обґрунтовано заходи з підвищення ефективності управління персоналом господарства

За результатами дослідження зроблені наступні висновки теоретичного, методичного та прикладного характеру:

1. Аналіз існуючих підходів до тлумачення менеджменту персоналу як процесу, управлінської діяльності, наукового напрямку та системи та виокремлення її ключових складових дозволив визначити найбільш розповсюджені концепції менеджменту персоналу які об'єднують використання трудових ресурсів, концепцію управління персоналом, управління людськими ресурсами, соціальний менеджмент та соціально-економічну парадигму менеджменту персоналу. Шляхом узагальнення було визначено, що менеджмент персоналу доцільно розглядати в контексті системного підходу та кібернетичного уявлення про характер управлінського впливу керуючої системи на керовану, що передбачає прийняття відповідних управлінських рішень, що базується на науково-теоретичних та методологічних засадах.

2. Розвиток будь-якої організації пов'язаний з її інтелектуальним потенціалом, реалізація якого здійснюється через науково обґрунтовану систему управління персоналом в процесах організаційних змін. Базисом ефективної системи управління персоналом є орієнтація на індивідуальні характеристики особистості та трудового потенціалу людини.

3. Встановлення сутності та взаємозв'язку понять області дослідження дозволяє констатувати значимість компетенцій працівників у формуванні як їх особистісної конкурентоспроможності, так і конкурентних переваг підприємства в цілому. Визначальна роль працівників у забезпеченні

ефективності функціонування підприємства зумовлює необхідність подальшого розвитку концепції використання підходів в управлінні персоналом підприємства.

4. Поведінка кожного працівника формується під впливом багатьох факторів. Зважаючи на особливу вагомість цієї характеристики в дисертації розроблено систему використання мотиваторів трудової поведінки – загальних, специфічних і варіативних, що розширює можливості індивідуалізованого управління.

5. Забезпечення ефективного менеджменту персоналу на підприємстві передбачає вирішення різнопланових задач, серед яких важливе місце займає оцінювання. Досліджуючи питання оцінки ефективності менеджменту персоналу слід визнати, що цій проблематиці приділено достатньо уваги з боку як теоретиків, так і практиків.

6. Для удосконалення організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу на підприємстві розроблено відповідну процедуру (механізм). Він включає всю сукупність взаємопов'язаних форм, методів, засобів впливу на процеси системи менеджменту персоналу з метою здійснення підтримуючої та регулюючої діяльності керівництвом, що спрямована на забезпечення ефективного функціонування підприємства. Формування механізму організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу представлено у вигляді послідовної реалізації таких етапів: обґрунтування цілей і завдань кадрової політики підприємства; формування стратегії менеджменту персоналу, яка повинна корелювати з існуючою загальною стратегією підприємства; визначення необхідних інструментів мотивації та

стимулювання персоналу, забезпечуючих складових механізму, формулювання системи повноважень суб'єктів регулювання і їх функціональний розподіл; розробка та вибір сценаріїв розвитку персоналу підприємства.

7.3 метою виявлення резервів підвищення ефективності менеджменту персоналу на підприємствах удосконалено відповідне інформаційно-методичне забезпечення, яке включає такі положення: 1) виявлення резервів підвищення ефективності менеджменту персоналу слід проводити з урахуванням комплексного характеру дослідження всіх аспектів діяльності підприємств та визначенням ключової ролі соціального, людського та інтелектуального капіталу; 2) джерелами інформаційного забезпечення моніторингу процесів формування, використання та капіталізації синтезованого капіталу в контексті проведення кореляційно-регресійного аналізу є фінансова та статистична звітність; 3) для формування початкової вибірки показників, що характеризують соціально-економічний стан підприємства, використано ті, що найбільш часто згадуються у науковій літературі при вирішенні завдань з оцінки, діагностики та аналізу інтелектуального, людського та соціального капіталу, економічного стану підприємства;

8 Значущим елементом механізму господарювання є створення ефективного організаційного механізму на всіх рівнях системи управління.. Залежно від умов виробництва і зони діяльності сільськогосподарське підприємство вибирає найзручнішу структуру управління.

9.Визначальною умовою ефективного функціонування та розвитку сільськогосподарських підприємств є формування ефективної системи управління персоналу, яку, пропонується розглядати як

систему внутрішніх та зовнішніх чинників, що сприяють активній трудовій позиції працівників, забезпеченню якісної й продуктивної праці на сільськогосподарських підприємствах, розкриттю й використанню потенціалу особистості, створенню умов для реалізації інноваційних, інтелектуальних, культурних, творчих можливостей людини

Для оцінки конкурентних переваг системи управління персоналом аграрного підприємства запропоновано використовувати комплексну систему показників, метою якої є забезпечення функцій збору, систематизації, аналізу та розподілу інформації, необхідної для ухвалення управлінських рішень різними підсистемами системи управління персоналом підприємства

9. Прийняття управлінських рішень в системі індивідуалізованого управління персоналом вимагає відповідного організаційного супроводу, починаючи з реструктуризації служби кадрового менеджменту, розробки персоніфікованих технологій, процесів і процедур управління і закінчуючи забезпеченням необхідного рівня готовності менеджерів до прийняття, реалізації та моніторингу таких рішень

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

1) М.Рогуля Роль системи управління персоналом / М.Рогуля, А.Дробязко // Економіко-правові детермінанти розвитку агропромислового комплексу: матеріали міжнародного наук.-практ. круглого столу студ., аспір. і молод. учених. Умань, 16 травня 2019 р. / [О.О.Непочатенко, Ю.О. Нестерчук, С.А. Власюк]. Умань.: УНУС, 2019. 33-36 с.

2) М.Рогуля. Принципи управління персоналом / М.Рогуля, А.Дробязко // Матеріали Другої Міжнародної науково-практичної конференції «Управління розвитком соціально-економічних систем». – Харків: ХНТУСГ, 2019. –с.192-194

АНОТАЦІЯ

Рогуля М.Р. Ефективність управління персоналом сільськогосподарських підприємств

В дипломній магістерській роботі автором розглянуто теоретичні, методичні та прикладні аспекти організації управління виробництвом аграрного підприємства. Проаналізована динаміка ефективності виробничо-господарської діяльності організації управління виробництвом господарства. Запропоноване вдосконалення організації управління виробництвом, забезпечить підвищення рівня ефективності, рівень керованості

Ключові слова: управління виробництвом, фактори, удосконалення, організаційна структура

SUMMARY

Rogulya M Efficiency of personnel management of agricultural enterprises

In the diploma master's work the author considers theoretical, methodical and applied aspects of organization of production management of agrarian enterprise. The dynamics of efficiency of production and economic activity of the organization of management of production of economy is analyzed. Improved organization of production management is proposed, will provide efficiency improvement, controllability level

Keywords: production management, factors, improvements, organizational structure

Комп'ютерний набір і верстка
М.Р.Рогуля

Підп. до друку 05.02.2018. 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.