

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**Олейніченко К.О.,** здобувач вищої освіти групи Ф2/1

*Науковий керівник Альбещенко О. С. – канд. екон. наук, старший*

*викладач кафедри економіки підприємства*

*Миколаївський національний аграрний університет*

Одним із сукупності складових підприємства, як цілісної виробничогощодарської системи є управління персоналом. На всіх етапах розвитку економіки, управління персоналом є однією з найбільших сфер життя підприємства здатного підвищити його ефективність. Дана система забезпечує безперервне вдосконалення методів роботи з кадрами. Головною метою є забезпечення підприємства працівниками, які відповідають вимогам даного підприємства, а також їхньої професійної та соціальної адаптації[1].

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 [ 1 ].

Від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, раціонального їх використання залежать організаційно-технічний рівень виробництва, імідж підприємства, його фінансова стабільність. 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[ 1 ].

Крім того ефективним кроком у напрямів досконалення знань, умінь і навичок працівників є організація системи навчання на підприємстві. Це можуть бути додаткові навчальні семінари щодо ведення сільськогосподарського виробництва, які проводитимуть більш досвідчені працівники підприємства. У разі їх практичного впровадження матиме місце подвійна мотивація праці: задоволення потреби у визнанні, підвищення авторитетності досвідчених робітників, які мають відмінні результати праці, з одного боку, і прагнення нових працівників досягти трудових висот та отримати заохочення – з іншого [ 2 ].

Наступним напрямом підвищення ефективності управління персоналом є нематеріальне стимулювання праці в рамках удосконалення ведення соціально-трудових відносин [ 2 ].

Наступний крок – задоволення потреб працівників у приналежності, визнанні, повазі з боку оточуючих та самореалізації. В данному випадку вступають у дію нематеріальні стимули праці. Оскільки інтереси людей постійно переплітаються, поєднуються, змінюються, то система стимулювання й мотивації праці на підприємстві повинна бути комплексною,

системною та гнучкою, швидко адаптуючись до змін навколишнього середовища[ 2 ].

Цілями управління персоналом підприємства являються: підвищення конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах; підвищення ефективності виробництва та праці, а саме досягнення максимального прибутку; забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу[ 3 ].

Успішне виконання поставлених цілей потребує виконання таких задач, як: забезпечення потреби підприємства в робочій силі в необхідній кількості та кваліфікації; досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційнотехнічною структурою виробничого потенціалу та структурою трудового потенціалу; повне та ефективне використання потенціалу робітника та виробничого потенціалу в цілому; забезпечення умов для високопродуктивної праці, високого рівня її організованості, вмотивованості, самодисципліни, виробітки у робітника звички до взаємодії та співробітництва; забезпечення реалізації бажань, потреб та інтересів працівників по відношенню до змісту праці, умов праці, виду зайнятості, можливості професійно-кваліфікаційного та посадового просування; узгодження виробничої та соціальних задач (балансування інтересів підприємства та інтересів працівників, економічної та соціальної ефективності); підвищення ефективності управління персоналом, досягнення цілей управління при скорочення витрат на робочу силу [ 3 ].

Отже,можемо зробити висновок, щоособливість управління персоналом в аграрному підприємстві повинна розкривати приховані знання персоналу, розширювати межі цих знань, змінювати відносини між людьми і тим самим збільшувати людський капітал, який сьогодні є найціннішим ресурсом аграрних організацій. Загальновідомо, що вихід сільськогосподарського підприємства на позиції лідера в конкурентній боротьбі можливий лише за умови становлення на інноваційний шлях розвитку. Водночас із практичним застосуванням соціально-економічних

резервів ефективного використання робочої сили це матиме позитивний вплив не лише на формування та використання трудових ресурсів, а й підвищить рівень прибутковості підприємств аграрного сектора.

### **Список використаних джерел**

1. Система управління персоналом в сільськогосподарському підприємстві[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://knowledge.allbest.ru>
2. Особливості управління персоналом в аграрних підприємствах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.tneu.edu.ua>
3. Цілі й напрямки управління персоналом[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.frontmanagement.org>