

собівартості, що дозволить задіяти виявлені резерви зростання фінансових результатів;

б) удосконалити обліково-аналітичне забезпечення управління фінансовими ресурсами та фінансовими результатами;

б) здійснювати впровадження інформаційних систем і програмного забезпечення в облік і управління підприємством;

7) приділяти увагу аналізу фінансових результатів від надзвичайних подій, тобто чітко розрізняти де було справжнє стихійне лихо, а де звичайна недбалість, безгосподарність. Недопущення збитків від цих подій є резервами зростання прибутку.

Тільки завдяки поєднанню зусиль селян і держави можна подолати збитковість сільськогосподарського виробництва.

Література.

1. Балалова Є.І. Оцінка фінансових результатів: реверсивний і статистичний підходи / Є.І. Балалова // Фінанси та кредит. – 2007. – № 36. – С. 50-56.

2. Сіренко Н.М. Напрямки зростання прибутків вітчизняних сільськогосподарських підприємств / Н.М. Сіренко, А.В. Бурковська, Н.С. Безугла. – [Електронний ресурс]. – Полтавська державна аграрна академія. – Режим доступу : <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/21.pdf>.

ПЕРСОНАЛ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Калина Н. А., студент

Науковий керівник: Дмитрієва О. І., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Люди виконують спеціальну роль в організації. З одного боку, вони є творцями організації, визначають її цілі і вибирають методи досягнення цих цілей, а з другого — люди є важливим ресурсом, який використовують всі організації для реалізації власних цілей. В цій якості персоналу необхідне управління. Управління персоналом являє собою особливу сферу управління у зв'язку зі специфікою його об'єкта — людини.

Управління – це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи; це системний, планомірно організований вплив

через систему взаємозв'язаних, організаційно економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства.

Ефективне управління організацією або підприємством неможливо без створення всередині нього такої атмосфери, коли весь персонал зацікавлений в досягненні спільної мети, кожен відчуває свою особисту причетність до перемог і поразок колективу. Сьогодні успіх чи невдача в бізнесі багато в чому залежать від творчої активності працівників організації, їх готовності взяти на себе відповідальність за прийняті рішення. Необхідне розуміння того, що загальний високий рівень управління може скластися тільки в тому випадку, якщо кожен буде працювати, максимально реалізуючи свій потенціал.

Управління людьми має таку ж древню історію, як і людство, оскільки воно з'явилося одночасно з виникненням перших форм людських організацій - племен, громад, кланів. Більшість організацій використовували працю невеликого числа людей, які протягом багатьох років і навіть століть виконували ті самі операції.

Персонал – це працівники, трудова діяльність яких спрямована на виконання конкретних управлінських функцій. До них відносяться лінійні і функціональні керівники і спеціалісти. Керівники, які спрямовують, координують і стимулюють діяльність виробництва, розпоряджуються ресурсами організації, приймають рішення, несуть повну відповідальність за досягнення цілей організації і мають право приймати рішення, відносяться до лінійних. Керівники підрозділів, основне завдання яких полягає у сприянні ефективній роботі лінійних керівників відносяться до функціональних. Виробничий персонал — це виконавці, які запроваджують у життя рішення керівників, безпосередньо реалізують плани організації, зайняті створенням матеріальних цінностей або наданням виробничих послуг і переміщенням вантажів.

Персонал підприємства як об'єкт управління характеризують такі ознаки:

- наявність трудових відносин з роботодавцем, оформлених трудовим договором (контрактом);
- мотивація, демонстрована в сфері професійних і особистих інтересів, в прагненнях до влади, до кар'єрного росту і т.п.;
- інтелектуальні здібності, що виражаються в умінні сприймати певний рівень фізичних, психічних або інтелектуальних навантажень, концентрувати увагу, а також в обсязі пам'яті;

- інші особистісні властивості, необхідні для виконання будь-якої роботи;

- володіння якісними характеристиками (професійними здібностями), обумовленими рівнем освіти, об'ємом отриманих знань, професійних навичок, досвідом роботи в певній сфері професійної діяльності і т.п.

Персонал має певні кількісні і якісні характеристики (структуру, досвід, стаж і т.д.) і виконує різні виробничо-господарські функції, персонал, що офіційно значиться в штаті організації, називається кадрами. Звичайно персонал формується цілеспрямовано. Це дозволяє встановити його оптимальну структуру, забезпечити раціональний розподіл трудових функцій і завантаження працівників.

Будь-яка організація незалежно від структури управління полягає в силу об'єктивної необхідності з ряду обов'язкових елементів, а саме об'єкта управління (управителя). Взагалі об'єкт – це керований елемент, тобто те, що вивчається; основні компоненти системи управління персоналом: підбір, розстановка, оцінка, стимулювання і т.д.

Під об'єктом управління розуміють демографічні та соціально-економічні відносини з приводу виробництва, формування, розподілу і використання ресурсів.

Об'єкт управління – це окрема особистість або група, яка може бути об'єднана в якийсь структурний підрозділ і на яку виявляється управлінський вплив. Персонал підприємства як об'єкт управління обов'язково повинен проходити систему оцінки, для виявлення того, хто найбільшою мірою відповідає вимогам свого робочого місця.

Об'єкт управління, а саме персонал зобов'язан піддаватися відбору для виявлення якостей, необхідних кандидатам для того, щоб зайняти вакантну посаду. Управління персоналом повинно також включати регулювання соціально-психологічних відносин у колективі, розвиток персоналу і, природно, вивільнення неперспективних і неефективних елементів праці.

Відмітна особливість групи працівників як об'єкта управління полягає в певній взаємоувязке діяльності працівників завдяки загальним цілям, що і характеризує їх колектив.

Як об'єкт управління персоналом має ряд особливостей:

- саморозвиток;
- старіння і природне вибуття;
- наявність внутрішніх мотивацій;
- поєднання формальних і неформальних відносин.

Об'єкти системи знаходяться в постійному зв'язку один з одним, в результаті чого виникають різні процеси руху кадрів як усередині підприємства, так і за його межами. До числа таких процесів відносяться перехід з посади на посаду, з колективу в колектив, з підрозділу в підрозділ, з підприємства на підприємство, зростання кваліфікації, посадовий ріст працівників. Поряд з цим слід назвати ряд інших процесів, як правило, не береться при викладі цього матеріалу: зміна професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, вдосконалення організаційної структури, поліпшення психологічного клімату в колективі, інші соціально-економічні процеси, що дозволяють поставити ряд елементів управління трудовим колективом на режим самоврядування тощо.

Персонал підприємства як об'єкт управління обов'язково повинен проводити систему оцінки, для виявлення того, хто найбільшою мірою відповідає вимогам свого робочого місця. Персонал також повинен мати готовність виконувати поставлені перед ним завдання, тобто мати певну мотивацію. Персонал підприємства як об'єкт управління повинен піддаватися відбору для виявлення якостей, необхідних кандидатам для того, щоб зайняти вакантну посаду. Управління персоналом повинно також включати регулювання соціально-психологічних відносин у колективі, розвиток персоналу і, природно, вивільнення неперспективних і неефективних елементів праці.

Розглядаючи персонал підприємства як об'єкт управління, слід також мати на увазі, що служби управління персоналом обов'язково виконують декілька функцій, наприклад:

- вони повинні розробляти бізнес-плани з управління персоналом для чіткого уявлення своїх цілей;
- визначати потребу організації в співробітниках в даний момент часу і на майбутнє;
- розробити програму розвитку і навчання персоналу, забезпечити її реалізацію;
- скласти систему оцінки кваліфікації професіонала і перевірки професійних і особистісних якостей знову прийнятих співробітників;
- скласти нормативні документи для роботи з управління персоналом: посадові інструкції, положення про відділ та ін

Отже, управління персоналом – багатогранний і виключно складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями і закономірностями. Система управління людськими ресурсами постійно розвивається й удосконалюється. На кожному етапі

розвитку суспільства вона повинна приводитись відповідно до вимог розвитку продуктивних сил, вносячи корективи в окремі її елементи.

Люди виконують спеціальну роль в організації. З одного боку, вони є творцями організації, визначають її цілі і вибирають методи досягнення цих цілей, а з другого – люди є важливим ресурсом, який використовують всі організації для реалізації власних цілей. В цій якості персоналу необхідне управління. Управління персоналом являє собою особливу сферу управління у зв'язку зі специфікою його об'єкта — людини.

Таким чином, персонал підприємства як об'єкт управління вимагає пильної уваги в плані оцінки психологічного клімату в колективі та повинен мати готовність виконувати поставлені перед ним завдання, тобто мати певну мотивацію.

Література.

1. Андрушків Б.М. Основні теорії та практики управління / Б.М. Андрушків. – Львів, 2003. – 296 с.
2. Терещенко В.І. Організація і управління / В.І. Терещенко. – К.: Знання, 2000. – 224 с.
3. Кузьмін О.Є. Сучасний менеджмент / О.Є. Кузьмін. – Львів, 2005. – 174 с.
4. Хміль Ф.І. Менеджмент: [підручник] / Ф.І. Хміль. – К.: Вища школа, 2005. – 351 с.
5. Блейк Р.Р. Наукові методи управління / Р.Р. Блейк, Д.С. Моутон. – К., 2000. – 274 с.
6. Кузнецов Ю.В. Проблеми теорії і практики менеджмента / Ю.В. Кузнецов. – С.Пб., 2001. – 223 с.
7. Набіков В.С. Менеджмент: проблеми, програма, рішення / В.С. Набіков, Ю.М. Парховник, І.І. Зубов. – Л., 2001. – 347 с.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТРАНЗИТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ

Капровська Л. В., студентка

*Науковий керівник: Бужимська К. О, к.е н., докторант
Житомирський державний технологічний університет*

Для того, щоб підприємство швидкими темпами нарощувало обсяги виробництва продукції на підприємствах промислової галузі,