

пошукачів або фірм безпосередньо з вашого комп'ютера. Прогнози про розвиток цього сегмента в АПК тільки позитивні, а отже, можна чекати і постійного збільшення кількості робочих місць і подальшого росту зарплатних пропозицій. Створивши режим найбільшого правового сприяння для розвитку віртуальної зайнятості в Україні, удосконалення системи безпеки та поліпшення якості сервісу сучасних бізнес-структур в аграрному секторі на ринку Інтернет-послуг створить необхідний фундамент для входу нашої держави у світовий інформаційний простір.

Література

1. Дмитрієва Н. О. "Оцінка сучасного стану та ефективність розвитку електронної торгівлі в Україні" // Формування ринкових відносин в Україні.- 2008р. №11.- с.27-31.
2. Курташова І. В. "Електронна комерція в Україні та її перспективи" //
3. Держав та регіони. Серія. Економіка і підприємництво.- 2007р. №6.- с.80-83.
4. Ярова І. І. "Методологічні підходи до визначення ефективності впровадження Інтернет-технологій у просуванні товаропродуктів" // Актуальні проблеми економіки. – 2008р. №12. – с.208-216.
5. Золотаревський А. В. "Вітчизняні домінянти в галузі провайдингу" // Формування ринкових відносин в Україні.- 2008р. №9.- с.61-65.
6. Карпенко А. В. "Сутність та місце реклами в діяльності підприємства в ринкових умовах" // Держав та регіони. Серія. Економіка і підприємництво.- 2009р. №1.- с. 70-74.
7. Шаміганова А. "Віртуальна та довідкова служба в аграрному секторі" // Актуальні проблеми економіки. – 2009р. №3. – с.66-70.
8. Романов А. "За що платимо? Оцінка ефективності ІТ-системи на підприємстві" // Консалтинг в Україні.- 2008р. №4.- с.34-36.

СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСТВА

Коваль В.

Науковий керівник: Матвієнко О.Л., асистент

***Анотація.** У статті розкрито соціально-економічну сутність та визначено основні компоненти управління персоналом. Розглянуто існуючі та запропоновано нові підходи з планування, підбору, оцінки, адаптації кадрів, мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах, основних із яких є системний. Використання їх сприятиме подальшому розвитку наукових і практичних основ управління.*

Вступ. Тривалі суспільні перетворення на шляху до сталого розвитку та неефективність економічних реформ упродовж часу від дня проголошення незалежності призвело до погіршення фінансово-господарчого стану більшості промислових та сільськогосподарських підприємств в Україні, що відповідно, призвело до погіршення соціального стану значної частини населення країни. Саме тому особливого значення набули питання соціальної захищеності основних верств населення. Першочерговим завданням є вдосконалення системного управління персоналом сільськогосподарських підприємств, який, з одного боку, є вирішальною складовою організацією ефективної господарчої діяльності, а з іншого - є активною частиною населення, що здатна власноруч покращити соціальне становище.

В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особливе значення мають питання практичного використання сучасних форм управління персоналом, які б дозволили підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого підприємства.

Успіх роботи сільськогосподарського підприємства забезпечують працівники, зайняті на ньому. Саме тому сучасна концепція управління підприємством передбачається виділення з величезної кількості функціональних сфер управлінської діяльності тієї, яка пов'язана з управлінням кадровою складовою підприємства.

Постановка проблеми. Ефективність системи управління організацією і її складових підсистем визначається внеском в досягнення загально організаційних цілей. Тому проблеми якості управління персоналом в АПК набувають особливої актуальності. Тим часом залишаються недостатньо вивченими питання методичного забезпечення керування кадрами аграрного сектора, сільськогосподарських підприємств в сучасних нестабільних умовах побудови соціально орієнтованої ринкової економіки та інтеграції України у світовий економічний простір, що обумовило потребу в цьому дослідженні.

Результати. Незважаючи на те, що управління персоналом є важливою складовою загальнодержавної системи управління, воно потребує додаткового систематичного вивчення. Це пояснюється тим, що це явище досить складне і слабо досліджене. Складність його, полягає в тому, що системне управління персоналом є багатогранним поняттям. Так, його одночасно можна розглядати як процес, функцію, структуру і систему організації. Мабуть, тому нині немає однозначного трактування і розуміння сутності поняття «управління персоналом». Здебільшого всі визначення можна розділити на два напрями: системне управління персоналом зводиться до складової організаційної системи, її компонентів та якісних характеристик або до цілеспрямованого процесу[2,с.43].

Необхідною умовою науково обґрунтованого підбору кадрів у сільськогосподарському виробництві є

оцінка їх ділових і людських якостей та відповідності робочим місцям, на які претендують. У сучасних умовах ринкової економіки в реструктуризованих сільськогосподарських підприємствах потрібно висувати підвищені вимоги до майбутніх працівників, особливо керівників. Якщо раніше при прийманні на роботу чи формуванні резерву кадрів головна увага приділялася таким критеріям як досвід роботи, стан здоров'я, особисті людські якості, то нині все більше цінуються відповідальність, комунікабельність, толерантність, лідерські, організаторські здібності, бажання й уміння володіти владою, вести боротьбу з труднощами, здатність до ризику, прогнозування, оперативного аналізу та оцінки ситуації, прагнення до професійного зростання та самовдосконалення. Ці якості вкрай необхідно в умовах функціонування ринкової економіки, коли кожне сільськогосподарське господарство бореться за «виживання», намагається знайти свою нішу на аграрному ринку, в економічному і суспільному житті.

Основним завданням формування системи мотивації праці в АПК, якщо виходити з точки зору соціології, є створення такого стану схильності чи готовності, наміру людей, який би викликав їх намір ефективно і з задоволенням працювати. На жаль, у сільському господарстві надзвичайно низький рівень трудової мотивації через те, що заплата вже давно втратила роль основного стимулюючого фактора. Не повністю виправдалися сподівання учених і практиків щодо покращення мотивації праці селян завдяки реформуванню майнових і земельних відносин. Наприклад, за результатами соціологічних досліджень О.Клокара, проведеного на матеріалах Київської області, встановлено, що у більш ніж у половині опитаних працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств ставлення до праці після розпаювання землі і майна не змінилося, майже третина - прагнуть передати землю в оренду, а решта згодні взагалі її продати за прийнятною ціною.[5,с.56-57]

Незадовільний стан матеріального стимулювання, умов праці і проживання на селі спричиняє небажання найбільш перспективної частини кадрового потенціалу, молоді, працювати в аграрному секторі. Зокрема, тільки 9,6% випускників сільських шкіл, ПТУ, вузів аграрного профілю мають намір тут працювати, хоча в інших секторах економіки частка претендентів на робочі місця серед цієї категорії населення вдвічі більша. Тому на початок 2009 року частка зайнятої молоді (вік 15-34 років) у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві становила 24,5% до облікової кількості штатних працівників, тим часом як у середньому за всіма видами діяльності — 30,3%, будівництві - 27,4, промисловості - 31,6, на транспорті і зв'язку - 28,7, а в фінансовій діяльності - 50% [3,с.100-101].

Без створення у досліджуваних господарствах достойних виробничих і побутових умов немає підстав сподіватися на вирішення питань кадрового забезпечення і зводить всі зусилля управлінців нанівець. Це потребує насамперед визначення і запровадження форм, систем зарплати та основних видів пільг. У практичній діяльності сільськогосподарських підприємств позитивно зарекомендували себе такий різновид відрядної оплати праці як відрядно-преміальна або оплата з одноразовою виплатою бонусів, залучення працівників до участі у розподілу прибутку. Застосовують також змішану форму оплати праці із застосуванням офіційно встановленого гарантованого прожиткового мінімуму. Аналіз та оцінка результатів трудової діяльності необхідна для визначення ефективності використання персоналу. Це дозволяє здійснювати контроль за цим процесом з метою прийняття керівництвом рішення про перегляд розміру заробітної плати та кар'єрного зростання. Для претендентів на постійну роботу доцільно застосовувати випробувальний термін перебування на тій чи іншій посаді, що дає змогу детальніше вивчити та оцінити якості фахівця і по завершенню його або зарахувати на підприємство або відмовити в працевлаштуванні. Висновок про придатність кандидата на основі оцінки його якостей дають працівник кадрової служби і безпосередній керівник структурного підрозділу, де планується використання нового працівника. Саме вони і мають нести персональну відповідальність за результати оцінки[6,с.62-63].

У великих високорентабельних сільськогосподарських підприємствах, де створені хороші виробничі, соціально-побутові умови праці та проживання, кадровій службі можна рекомендувати застосовувати нові підходи до підбору персоналу, які в подальшому сприятимуть скороченню витрат часу на аналітичні процедури. Ці підходи, які, до речі, позитивно зарекомендували себе на підприємствах Білорусії, полягають у формуванні своєрідних замовлень на пошук поповнення працівників із заздалегідь визначеними і заданими особистими якостями, рівнем підготовки та психологічними особливостями. Цю роботу, а також пошук претендентів відповідно до потреб конкретних структурних підрозділів господарств повинні проводити кадрові служби. Це свідчитиме про ефективність їх діяльності, і не пасивний, а активний, наступальний характер роботи з кадрами, яка повинна бути однією із основних функцій управління та складових діяльності підприємства [1,с.138-139].

Адаптація персоналу аграрного спрямування і підвищення його кваліфікації включає в себе комплекс заходів по пристосуванню новоприйнятих працівників до умов соціального середовища виробництва, тобто до наявних умов праці, колективу. Важливе місце також займають міри з підвищення рівня кваліфікації, які повинні здійснюватися згідно з розробленою менеджерами по персоналу програмою підвищення кваліфікації кадрів.

Висновки. Ефективність системного управління сільськогосподарським персоналом в умовах ринкової економіки є одним з визначних чинників економічного успіху підприємства. Воно покликане забезпечити сприятливе середовище, в якому реалізується трудовий потенціал, розвиваються особисті здібності, люди отримують задоволення від виконаної роботи і суспільне визнання своїх досягнень. В сфері управління кадрами відбувається послідовне зміщення акцентів від технологічних підходів, які регламентуються змістом трудового процесу до цілісного, системного підходу, в основі якого – довготривалий розвиток трудового потенціалу працівників. Це змістовно змінює “управління персоналом” від простого оперативного рішення проблем, що виникають до визначення майбутніх потреб людей і розвитку їх трудового потенціалу.

Зарубіжний досвід свідчить, що керівник служби управління персоналом підприємства аграрного нахилу має широкі повноваження, є членом правління акціонерного товариства, активно впливає на кадрову

політику підприємства.

В наш час вкрай необхідна система підготовки і перепідготовки працівників центрів управління персоналом сільського господарства, оскільки в країні практично немає спеціальних вищих навчальних закладів, які б готували фахівців даного профілю.

Нагальним залишається і питання підвищення продуктивності праці в АПК, оскільки цей показник в Україні значно нижчий ніж в країнах з розвинутою ринковою економікою. Рівень продуктивності праці значною мірою залежить від рівня підготовки кадрів.

Література

1. Гринчук Ю.С./Формування ринкових відносин в Україні.-Київ, 2008 - №11 – с.137-141.
2. В.Д. Стефінін / Персонал. – Івано-Франковськ, 2008, №1- с.42-45.
3. О.М. Криворучко /Актуальні проблеми економіки. – Київ, 2009-№4 – с. 98-105.
4. О.Д. Васильчук/ Інвестиції,практика,досвід.- Київ,2008 - №7 – с.26-29.
5. І.Д. Липовий / Економіка і регіони.Вісник Полтавського національного технічного університету.-Полтава, 2009 - №1-с.56-61.
6. В.О. Мазуренко /Держава та регіони,серія економіка і підприємства.-Харків,2008-№2-с.61-65.

СУЧАСНЕ ІНФОРМАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Бучок А.

Науковий керівник: Матвієнко О.Л., асистент

***Анотація.** У статті розглянуто потребу технологічного забезпечення інформаційних систем менеджменту на підприємствах та організаціях. Запропоновано організаційно-економічні шляхи вдосконалення використання інформаційних систем за допомогою технологічного забезпечення.*

***Ключові слова.** Інформаційні системи, технологічне забезпечення, ризик, управління.*

Вступ. В сучасних умовах успішна реалізація цілей і завдань управління господарськими ризиками значною мірою залежить від ефективного використання інформаційних ресурсів. Підвищення рівня інформаційного забезпечення управління ризиками приводить до збільшення оперативності та адекватності процесу прийняття управлінських рішень, зменшення втрат від реалізації ризиків, наслідком чого є зростання показників ефективності діяльності та стабілізація фінансового стану фірми.

Управління та ризик — взаємопов'язані компоненти економічної системи. Особливо це стало помітно в період трансформації української економіки: втрата її керованості створила ризикову ситуацію для підприємницької діяльності. Управління ризиком полягає у виявленні можливих наслідків підприємницької діяльності в ризиковій ситуації; в розробці доходів, які зменшують розмір збитку; в реалізації такої системи, яка дозволить отримати високий прибуток. З точки зору методології, визначення "управління ризиком" є обмеженим, оскільки трактується як "усунення" або "зменшення" ризику.

Постановка завдання: Описати можливості та потреби використання менеджментом підприємства інформаційних засобів управління ризиками.

Результати. Теорія автоматичного управління дозволяє вивчати технічні об'єкти, знання про управління якими добре формалізовані, описані диференціальними рівняннями, передавальними функціями або частотними характеристиками.

Великі обчислювальні можливості електронної обробки даних дозволяють значно прискорити процес розробки та вибору управлінського рішення, проте недостатнє використання комп'ютерної техніки в процесі оцінки його альтернативних варіантів знижує якість ухваленого управлінського рішення та підвищує ризикованість його впровадження. Засобом, який дозволить забезпечити всебічну оцінку розробленого управлінського рішення може бути система підтримки ухвалення рішень, яка дедалі частіше включається до інтегрованих комп'ютерних інформаційних систем підприємств як одна з її складових частин. Водночас з інтеграцією системи підтримки ухвалення рішення до комп'ютерної інформаційної системи підприємства постають питання забезпечення належної кількості інформації в електронному вигляді, придатному до використання системою ухвалення управлінських рішень. Внаслідок факторів зовнішнього і внутрішнього середовища економічні суб'єкти потребують відповідної інформації про об'єкт та предмет своєї діяльності. Оскільки вирішення поставлених задач здійснюється в умовах невизначеності, проблема забезпечення суб'єктів господарської діяльності необхідною інформацією визначає актуальність поставленого завдання. [1, с 45]

Поняття "невизначеність" включає такі взаємопов'язані терміни, як "ризик", "управління", "інформація". Ризик — це ймовірність того, що події — очікувані або неочікувані, можуть мати негативний вплив на підприємство. Для кожного з різновидностей ризиків існують математичні моделі, що дозволяють розраховувати очікувані та неочікувані втрати. Вони будуються на основі статистичних даних, які накопичуються за нормальних умов діяльності. Дані моделі можуть бути різними для різних підприємств залежно від обсягу необхідних статистичних даних та рівня підготовки персоналу підрозділів управління [2, с 47-49].

Більшість економістів розглядає управління ризиком як засіб зниження ризику [3, с 350]. Це твердження враховує роль ризику як джерела прибутку, а також об'єктом визначає ризик, а не його кількісне вираження. Тому головною задачею управління ризиком на підприємстві є оптимізація рівня ризику з метою забезпечення стійкого існування та розвитку підприємства. Отже, управління ризиком — це сфера менеджменту, що