

виключення галузей, у тому числі пріоритетних, займатися сільським господарством в Україні все ще прибутково. В Україні у власності одні з найкращих орних земель у світі, розвивається селекція і насінництво, запозичуючи найкращі напрацювання західних колег.

Збільшення податкового навантаження на сільськогосподарські підприємства, проілюстроване на прикладі трьох податків, не є вичерпним. Адже, окрім зазначених навантажень, сільськогосподарський бізнес щороку несе додаткові витрати у зв'язку зі зростанням ставок екологічного податку, ставок рентної плати, офіційних платежів за оформлення земельних ділянок, якими користуються підприємства тощо.

Таким чином, подальший розвиток податкової політики України щодо агропромислового виробництва має забезпечувати оптимальне виконання фіскальних (забезпечення належної ресурсної бази бюджетів місцевого самоврядування сільських територій) та регулюючих (вирівнювання умов господарювання для різних категорій товаровиробників) завдань, що стоять перед системою оподаткування в аграрному секторі економіки.

Список використаних джерел:

1. Податковий кодекс України із змінами і доповненнями від 04 жовтня 2018 року № 2755-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

2. Щодо індексації у 2017 році нормативної грошової оцінки землі для платників єдиного податку 4 групи: лист від 19.01.2017 р. №31-11150-09-10/1342 [Електронний ресурс] / Міністерство Фінансів України. — Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/zakonodavstvo/podatkove-zakonodavstvo/listi-dps/print-71093.html>

Шепета Віталіна

студентка

Іванько Анатолій

д.е.н., с.н.с.

ВП НУБІП України «Ніжинський агротехнічний інститут»

м. Ніжин

Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД

Ефективна діяльність підприємства безпосередньо пов'язана з управлінням персоналом. Існує досить багато підходів (табл. 5) щодо визначення поняття «управління персоналом» [7].

Таблиця 5

Підходи щодо визначення поняття «управління персоналом»

Підхід	Суть поняття
Управління персоналом як цілісна система	Управління персоналом – діяльність (процес) щодо забезпечення підприємства необхідною кількістю працівників потрібної компетенції, їх мотивації і ефективного використання як в економічному, так і соціальному плані
Управління персоналом як область (сфера, функція) діяльності, характерна для всього підприємства	Управління персоналом – визначення потреби в персоналі, залучення персоналу, а також структурування робіт, політика винагород та соціальних послуг, політика участі в успіху, управління витратами на персонал, керівництво працівниками
Управління персоналом з точки зору прийняття рішень	Управління персоналом – система розробки і реалізації взаємопов'язаних, ретельно продуманих на рівні підприємства рішень з приводу регулювання відносин праці і зайнятості
Управління персоналом з методологічної точки зору (управління персоналом виступає одночасно як система підприємства, як процес і як структура)	Управління персоналом – сукупність механізмів, принципів, форм і методів впливу на формування, розвиток і використання персоналу підприємства, що реалізуються як ряд взаємопов'язаних напрямків і видів діяльності
Мотиваційний підхід	Управління персоналом – формування та направлення мотиваційних установок працівника відповідно до завдань, які стоять перед підприємством
Системний підхід	Управління персоналом – облік взаємозв'язків між окремими аспектами управління персоналом, який виражається в розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, створенні відповідного механізму управління, забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання роботи з персоналом
Інтеграційний підхід	Управління персоналом – поглиблення взаємодії та взаємозв'язків між компонентами системи управління по вертикалі - між рівнями управління і підрозділами, і по горизонталі – по стадіях життєвого циклу підприємства, культури; ступінь узгодженості економічних інтересів

При цьому, одні його автори оперують метою і методами, за допомогою

яких можна досягти цієї мети, тобто акцентують увагу на організаційній стороні управління, в той час як інші – відзначають змістовну частину, яка відображає функціональну сторону управління [6].

Проаналізувавши підходи щодо визначення поняття управління персоналом, можна зробити висновок, що воно являє собою цілеспрямовану діяльність керівного складу підприємства на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами.

Досягнення високих результатів діяльності підприємства неможливе без запровадження інноваційних підходів до процесів управління персоналом. Адже незважаючи на значну кількість методів управління персоналом, вони не завжди приносять відчутний ефект. Тому можна стверджувати, що потенціал використовуваних методів, способів та інструментів кадрового менеджменту майже вичерпаний, а пошук шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства зміщується у площину розвитку інноваційних персонал-технологій.

Під персонал-технологією розуміють механізм взаємодії керівників усіх рівнів управління підприємством зі своїм персоналом з метою ефективного використання тих обмежених економічних ресурсів, що є на виробництві, насамперед робочої сили, трудового потенціалу всіх категорій працівників. У сучасному виробництві технологія управління персоналом – це наука управління людьми, механізм взаємозв'язку між суб'єктом та об'єктом управління персоналом, система взаємодії між керівником і працівником, стратегія вироблення рішень і тактика їх виконання у сфері ефективної зайнятості працівників в управлінні кадровим складом підприємства.

Усі персонал-технології можна об'єднати у такі групи [5]: 1) персонал-технології позикової праці (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу); 2) навчальні персонал-технології (коучинг); 3) персонал-технології підбору та найму персоналу (хедхантинг, рекрутинг, скрининг, «плетіння мереж» та прямий пошук); 4) персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу (реінжиніринг); 5) персонал-технології стимулювання персоналу (внутрішній маркетинг); 6) персонал-технології контролю праці персоналу (таємний покупець); 7) інформаційні персонал-технології (автоматизована інформаційна система управління персоналом, АРМ працівника).

Ще один прогресивний підхід до управління персоналом – Investors in People (у перекладі стандарт «Інвестори в Людей») – інноваційна система якісного менеджменту, інтеграція стратегії управління людьми в стратегію управління організацією, міжнародний еталон якості управління людьми,

формула взаємодії менеджерів і персоналу з метою ефективнішого досягнення цілей і завдань підприємства. У зарубіжній науковій літературі дедалі більше з'являється досліджень процесів залученості персоналу, формування підходу управління персоналом на основі високої залученості (high involvement approach to HRM). HRM-системи прагнуть «завоювати серця і уми» працівників, а не просто, спонукати їх до дотримання правил роботи, встановлених керівниками. Вони прагнуть управляти виробничою поведінкою працівників шляхом їх залучення, ідентифікації з підприємством та неформальним або груповим управлінням.

Західні HRM-системи (наприклад, такі як SAPERP HCM, Oracle HRMS) орієнтовані на оптимізацію витрат на персонал, мотивацію персоналу, розвиток і утримання працівників, автоматизацію планування їх кар'єри, аналізу ефективності персоналу, управління навчанням, планування організаційної структури і штатного розкладу [1].

Найбільш відомими програмними продуктами по управлінню персоналом в Україні є: «Megapolis. EHRM», «Галактика Управління персоналом», «Megapolis. Управління персоналом», «Парус: управління персоналом» та «Yaware». До переваг вітчизняних систем управління персоналом відносяться їх нижча вартість, адаптованість до української системи обліку і діловодства [8].

Інноваційні технології в управлінні персоналом можна розглядати з двох позицій: як нові, що підвищують ефективність діяльності організації, прийоми управління людськими ресурсами (власне інноваційні технології кадрового менеджменту), і як традиційні технології впровадження в кадрову роботу організації нововведень (традиційні управлінські технології впровадження інновацій) (табл.6).

Таблиця 6

Порівняння систем управління персоналом на підприємствах

Традиційна система управління персоналом	Сучасна система управління персоналом
1. Орієнтація на оперативні питання	1. Орієнтація на стратегію
2. Орієнтація на стабільність	2. Орієнтація на своєчасну адаптацію системи управління персоналом до змін у зовнішньому середовищі
3. Організаційний імператив	3. Людський фактор
4. Найважливіший ресурс – організаційна структура	4. Найважливіший ресурс – працівники
5. Максимальний розподіл робіт, прості та вузькі спеціальності	5. Оптимальне групування робіт, багатоаспектні спеціальності
6. Зовнішній контроль (керівники, штат контролерів, формальні процедури)	6. Самоконтроль та самодисципліна
7. Пірамідальна та жорстка організаційна структура, розвиток вертикальних зв'язків	7. Гнучка організаційна структура, розвиток горизонтальних зв'язків, які забезпечують ефективну взаємодію підрозділів та працівників
8. Авторитарний стиль керівництва	8. Стиль керівництва збудований на зацікавленості усіх працівників у спільному успіху підприємства у цілому
9. Конкуренція	9. Співробітництво
10. Низька зацікавленість працівника підприємства в його успіху	10. Висока зацікавленість працівників у спільному результаті
11. Діяльність тільки в інтересах підприємства та його підрозділів	11. Діяльність в інтересах суспільства
12. Низька схильність до ризику	12. Орієнтація на інновації та пов'язана із цим схильність до ризику

Прикладом перших є нові способи впливу на персонал. Традиційна технологія впровадження інновацій припускає використання в рамках старої процедури нового елемента управління [4].

Сучасна спрямованість інновацій у кадровій сфері пов'язана з такими завданнями: 1) підвищення рівня продуктивності діяльності; 2) ефективне навчання і розвиток персоналу; 3) поліпшення робочих взаємин і створення

творчого середовища; 4) поліпшення якості трудового життя; 5) стимулювання креативних ідей; 6) звільнення менеджерів від рутинних функцій, краще використання майстерності і здібностей людей; 7) підвищення сприйнятливості та адаптивності персоналу до нововведень; 8) залученість і лояльність персоналу, згуртованість колективу; 9) забезпечення балансу інтересів підприємства та працівника [5].

Таким чином, сучасні процеси прискорення глобалізації і посилення конкуренції на ринках вимагають від підприємств упровадження інноваційних підходів у практику управління персоналом. При цьому, удосконалення потребують як системи управління персоналом, так і методи та інструменти, що використовуються. Застосування програмних продуктів в організації системи управління персоналом на підприємстві дозволяє ефективно і комплексно організувати роботу з персоналом, забезпечити структурування інформації, обмін необхідними даними і зворотний зв'язок. Все це підвищить якість прийнятих рішень і покращить результати діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. СПб.: Питер, 2010. 848 с.
2. Балабанова Л. В. Управление персоналом: Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
3. Голянич В. М., Кудрявцева Е. И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / Управленческое консультирование. 2013. № 2. С. 5–16.
4. Киселев Э. В. Общие подходы к формированию обучающейся организации на основе компетентностного подхода к развитию персонала / Э. В. Киселев, И. А. Щербакова // Качество. Инновации. Образование. 2014. № 7. С. 20–26.
5. Лизунова О. М., Ищенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства.
6. Лук`янихіна О. А. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації [Текст] / О. А. Лук`янихіна, В. О. Лук`янихін, І. О. Кіясова // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. 2008. № 1. С. 26–33.
7. Мельник О. Ю. Удосконалення системи управління персоналом підприємства / О. Ю. Мельник, Л. Г. Саркісян // Вісник СНТ. 2017. № 9. С. 118–120.
8. Писаренко К. М. Застосування програмних продуктів в організації системи управління персоналом на сучасному підприємстві