

№ 2856-VI із змінами і доповненнями, внесеними Законами України. К.: ДПС України, 2010. – 336

***Annotation.** The article presents an overview range of electronic services of the State Tax Service of Ukraine. The necessity of this area as a factor of influence on the efficiency of tax administration, information society development tax field.*

***Key words:** tax code, electronic services, electronic tax filing, information resources.*

УДК 331.108.4

***Олійник О.С.,** старший викладач
кафедри економіки підприємства*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СПИРТОВОГО ПІДПРИЄМСТВА КАДРОВИМИ СПЕЦІАЛІСТАМИ

В статті увага приділяється управлінню персоналом спиртового підприємств кадровими спеціалістами. Розглядаються задачі управління персоналом і надаються практичні рекомендації, щодо даного управління.

***Ключові слова:** управління, персонал, спиртові підприємства, кадрові спеціалісти, якість управління.*

Постановка проблеми. Актуальність управління персоналом на підприємстві визначається його впливовістю на підприємство та результативністю його загалом.

Стан вирішення проблеми. Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню питання управління персоналом кадровими спеціалістами приділяють увагу вітчизняні та зарубіжні науковці, а саме Богиня Д. П.(1), Виноградська А.М.(2), Виноградський М.Д. (2), Дієсперов В. С.(4), Кириченко О. (5), Куликов Г. Т.(1), Трегобчук В. М.(3), Шамота В. А.(1), Шканова О.М.(2) та інші. Досліджуючи цю проблему, вони в різних аспектах розглядають дане питання.

Метою даного дослідження є удосконалення роботи спеціалістів та керівників служб по роботі з персоналом спиртових підприємств і його застосування на всіх підприємствах галузі.

Викладення основного матеріалу. Якість управління персоналом кадровими спеціалістами починається з удосконалення роботи спеціалістів та керівників служб по роботі з кадрами. В зв'язку з наявними проблемами в

системі управління персоналом спиртних підприємств доцільно цілеспрямовано провести організаційні зміни. Звичайно нововведення не повинні проводитись раптово, без заздалегідь розроблених програм і комплексу заходів. Насамперед потрібно зацікавити працівників до змін, що будуть здійснюватись - навчанням, наданням інформації, залученням до участі у проекті, покращенням умов праці та ін. Нерідко нові заходи зустрічають опір, тому щоб зміни були успішними потрібно організувати управління всіма процесами.

Насамперед необхідно внести деякі зміни до системи управління спиртними підприємствами.

З розвитком і ускладненням виробництва, прискоренням науково-технічного прогресу змінюються вимоги до кадрів. Підвищуються вимоги до загальноосвітньої, економічної, технічної, технологічної підготовки робітників та службовців, до рівня їхньої кваліфікації. Виникають питання раціонального використання трудових ресурсів, оптимальної оцінки діяльності кадрів. А оскільки зазначені напрямки управлінської діяльності відносяться до області кадрової роботи, одночасно розширюються функції кадрових служб підприємств.

Значну частину кадрової роботи на підприємстві ведуть безпосередньо керівники. Саме керівник зобов'язаний організувати роботу кадрових служб по підборі і розміщенню кадрів так, щоб забезпечити виконання задач, що стоять перед підприємством. Крім того, необхідно мати на увазі, що в питаннях призначення чи переміщення працівника, оцінки його ділових якостей завжди активну участь приймає його безпосередній керівник, що припускає компетентність останнього в питаннях кадрової роботи. В обов'язок керівника також входить піклування про розширення компетенції відділів кадрів, підвищенні ролі кадрових служб, удосконаленні їх роботи, підвищенні кваліфікації кадрових працівників.

Однією із задач кадрової роботи на спиртних заводах є організація підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення росту кваліфікації

робітників безпосередньо на виробництві та в навчальних закладах, вдосконалення системи планування кадрів та введення ефективної системи управління персоналом підприємства для того, щоб зменшити плінність кадрів. Підприємство з цією метою повинне розвивати учбово-матеріальну базу, створювати учбові комбінати, курси та центри, школи по вивченню передових методів праці, створювати програми по удосконаленню умов праці.

Підвищити ефективність атестації працівників управління, а також забезпечити об'єктивність її оцінок і висновків можна шляхом застосування експертних оцінок фахівців і особливо керівників, здійснюваних з урахуванням думок експертів одного рівня з оцінюваним і підлеглими.

Важливою проблемою підприємства є уміле використання резерву. Необхідно вчасно визначити момент, коли резервіст повинний бути висунутий на ту посаду, на якій він принесе найбільшу користь. Мова йде про зміцнення відстаючих ділянок виробництва здатними ініціативними керівниками. У складі резерву кадрів на висування доцільно передбачати два напрямки: оперативний і перспективний резерв (на більш високі посади керівників з довгостроковою підготовкою).

Підготовка в складі оперативного резерву, як показує практика, не повинна тривати більш трьох років, тому що “засиджування” у резерві демобілізує впливає на активність працівника, зарахованого в резерв, тому що порушує його життєві цілі і плани. Це, в свою чергу, призводить до зниження ефективності роботи даного підприємства.

Висування кандидатів у резерв повинне бути публічним з метою досягнення великої об'єктивності в оцінці кандидатів, що включаються в списки резерву. Інформація, використовувана при доборі кандидатів у резерв, – це різноманітні і по можливості найбільш повні зведення, якими керуються відділи кадрів, адміністрація підприємства. Доцільно висування кандидатів у резерв кадрів обговорювати на зборах колективу, що скорочує помилки при формуванні резерву і сам резерв стає більш надійним, тому що суспільна думка – найважливіше і найнадійніше джерело інформації про особистість.

Також, на підприємствах доцільно ввести систему оцінки трудового потенціалу як працівників, так і керівника та спеціалістів, бо оцінка діяльності персоналу є засобом вивчення його сильних і слабких сторін, а також основа для удосконалення індивідуальних трудових здібностей і підвищення кваліфікації. Оскільки саме від керівника багато в чому залежить успішна діяльність підприємств, то необхідно постійно оцінювати наскільки ефективно він виконує свої обов'язки і які мотиваційні фактори впливають на нього. Для оцінки складності виконуваних функцій працівників відібрано ознаки, що дозволяють найбільш повно охопити всі аспекти змісту робіт і водночас врахувати характер та особливості відповідного виду діяльності; характер робіт, що визначають зміст праці; різноманітність, комплексність робіт.

Також, спиртові підприємства, а саме відділи кадрів, не мають розробленого зразка для проведення співбесід з можливими претендентами на ту чи іншу посаду. Пропонуємо ввести обов'язковий перелік питань для виявлення якостей працівника при співбесіді, наприклад: стабільність роботи; технічні навички; досвід, працездатність, здатність до подальшого навчання; лідерство і здатність приймати управлінські рішення.

Така система питань дозволить спростити вибір серед претендентів на вакантну посаду, полегшить вибір людини з необхідними навичками і вміннями, кваліфікацією і іншими вимогами, які повинні задовольняти працівники для забезпечення успішного процесу виробництва.

Також, необхідно ввести більш сучасний підхід до ведення кадрової документації на підприємствах. Необхідно вести облік працівників в електронному вигляді, а також розробити на кожного працівника посадову інструкцію. Це дасть змогу більш краще орієнтуватися відділу кадрів в кадровому стані справ підприємств.

Також, необхідне постійне вдосконалення своїх навичок та вмінь безпосередньо самим керівником відділу кадрів та його підлеглими. Для цього необхідно направляти їх на спеціальні семінари та тренінги. З кожним роком відбуваються зміни в економіці та трудовому законодавстві України і система

управління персоналом постійно удосконалюється відповідно до зарубіжного досвіду, тому керівник відділу кадрів повинен бути в курсі всіх змін для того, щоб правильно виконувати весь цикл робіт з персоналом підприємства.

Отже, запропоновані заходи дозволять ліквідувати недоліки в системі управління персоналом, дадуть змогу підвищити використання трудового потенціалу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. А. Шамота. – Інститут економіки НАН України. – К., 2011. – 300 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом./М.Д.Виноградський, А.М.Виноградська, О.М.Шканова /2-ге вид.: Навч.посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502с.
3. Відтворення та ефективне використання ресурсного потенціалу АПК (теоретичні і практичні аспекти) / [відп. ред. В. М. Трегобчук.] - К.: АІЕ НАНУ, 2003. - 259 с.
4. Дієсперов В. С. Аналіз ефективності праці / В. С. Дієсперов. - К.: ННЦ ІАЕ, 2007. - 68 с.
5. Кириченко О. До проблем розвитку харчової промисловості / О. Кириченко // Економіка України. - 2000. - №1 0. – С. 82-84.

***Annotation.** In the article paid attention to the management a personnel spirit enterprises by skilled specialists. The tasks of management a personnel are examined and given practical recommendations, in relation to this management.*

***Key words:** management, personnel, spirit enterprises, skilled specialists, management quality.*

УДК 346.3:336.77

***Рибчинський О.М.,** старший викладач
кафедри економіки підприємств*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Стаття присвячена дослідженню організаційно-правових форм комунальних підприємств. Проведено аналіз існуючих організаційно-правових форм юридичних осіб.