

Державна служба України з надзвичайних ситуацій
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

ІННОВІНГ СУЧАСНИХ ТРЕНДІВ В МЕНЕДЖМЕНТІ БЕЗПЕКИ

Збірник тез доповідей
Всеукраїнської науково-практичної конференції

26 травня 2023 року

Львів
2023

УДК 65.0

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Матусевич Г.В

Балаш Л.Я., кандидат економічних наук, доцент

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

У сучасних ринкових умовах ведення господарства підприємство несе повну відповідальність за результати своєї роботи. Основною метою будь-якого підприємства є забезпечення споживачів необхідною їм продукцією чи послугами в задані терміни, відповідної кількості та якості з мінімальними витратами для виробника. Підприємство повинно завжди орієнтуватися на споживача як на головного об'єкта своєї діяльності.

Сучасне підприємство аграрної промисловості являє собою складний виробничо-господарський комплекс, у розпорядженні якого є основні виробничі фонди та людські ресурси, необхідні для здійснення виробничих процесів. Під час виробництва продукції необхідно організувати чітку взаємодію окремих підрозділів підприємства, координувати їх взаємодію та взаємозв'язки. Насамперед має бути раціонально організований процес виготовлення продукції, її переробки. Має бути відпрацьована виробнича структура підприємства, обрана раціональна система управління на основі розв'язання завдань, які передбачають забезпечення виробництва матеріальними ресурсами, правильну експлуатацію обладнання та підтримання його у працездатному стані, визначення раціональних методів організації підготовки виробництва й праці робітників. Ці питання надзвичайно актуальні для виробництва в сучасних умовах ринкової економіки, коли темпи прискорення науково-технічного прогресу є дуже високими. Тому розв'язання зазначених вище завдань можливе за допомогою сучасних методів організації виробництва на підприємствах аграрної промисловості.

Організація виробництва означає внутрішнє упорядкування й узгодження в часі та просторі всіх елементів і ресурсів виробництва з метою підвищення його ефективності та збільшення прибутку підприємства.

Для того, щоб покращити процес організації виробництва потрібно проаналізувати головні особливості аграрних підприємств.

Головні особливості сільськогосподарського виробництва:

- земля у сільському господарстві, на відміну від інших галузей, є головним засобом виробництва;
- у сільськогосподарському виробництві економічний процес відтворення тісно пов'язаний з біологічним (природним), праця людини направлена на

використання сил природи, життєвих функцій рослин і тварин, результати діяльності підприємств залежать не тільки від організаційно-економічних, але і від місцевих природних факторів (родючості землі, клімату тощо);

- робочий період за тривалістю не співпадає з часом виробництва продукцією. У цій галузі об'єктами праці є вирощування культур та тварин, а вони, як відомо, обумовлюють неспівпадання робочого періоду з періодом виробництва;

- виробництво здійснюється на великій території, у різних природно-економічних умовах, що виключає шаблонне вирішення питань його організації, технології та вимагає розроблення в кожній зоні відповідної системи землеробства, системи тваринництва, системи машин і системи ведення господарства;

- використання створеної продукції (насіння, молодняк тварин тощо) як вихідний матеріал у подальшому процесі виробництва.

Покращення системи організації виробництва на підприємстві є основною метою дослідження. Цей пункт включає в себе удосконалення основних заходів виробництва сільськогосподарської продукції та її збут. Пропонуємо покращити процес виробництва продукції за рахунок підвищення кваліфікації працівників, збільшення обсягів виробництва за рахунок інтенсивного розвитку підприємства, покращення якості насіння та каналів розподілу та удосконалення системи сівозмін, яка буде ґрунтуватися на науково обґрунтованому чергуванні культурних рослин .

Удосконалення процесу виробництва дозволить підвищити якість продукції, а отже, покращить імідж фірми.

Список використаних джерел

1. Гетьман О.О. Економіка підприємства : навч. посібник / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. [2-ге видання]. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 488 с. ISBN 978-611-01-0005-2.

2. Гринчуцький В.І. Економіка підприємства : навч. посібник / В. І. Гринчуцький, Е. Т. Карапетян, Б. В. Погіршук. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 304 с.

3. Гриньова В.М. Організація виробництва : підручник / В. М. Гриньова, М. М. Салун. Київ : Знання, 2009. 582 с.

4. Козловський В.О. Організація виробництва : навч. посібник. Частина 1. Видання 2-е, доповн. і перероб. Вінниця : ВНТУ, 2005. 154 с.

УДК 331

ОСОБЛИВОСТІ ТА ЯКОСТІ HR – МЕНЕДЖЕРА

Віблій В. М.

Дубинецька П.П., кандидат економічних наук, доцент
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

У перекладі з англійської мови абревіатура HR (від словосполучення Human Resources) означає "людські ресурси". HR-фахівець – фахівець з управління людськими ресурсами, персоналом організації. Менеджери з персоналу – це люди-універсали, які можуть виконувати роботу кадровика, рекрутера і HR-а разом узятих. Частіше за все, зона відповідальності HR-спеціаліста — це адміністрування та оптимізація процесів, що відносяться до етапів «життєвого циклу» співробітника в компанії.

Онбординг – HR знайомить новачка з компанією та її процесами, командою, допомагає в адаптації до нового середовища та у побудові якісних комунікацій, контролює проходження випробувального періоду. Насправді процес адаптації нового співробітника триває довше, ніж перші два-три місяці і, в залежності від рівня посади, може займати і пів року, і рік. Отже підтримка від HR-а протягом всього цього часу дуже важлива. На цьому етапі і далі HR виступає своєрідним провідником та ментором по більшості організаційних питань.

Розвиток та оцінювання – HR організовує та контролює своєчасність проведення процесу оцінювання персоналу (review). Збір зворотного зв'язку від команди та менеджерів, організація та медіація зустрічей-рев'ю, фіксація результатів та контроль виконання домовленостей після оцінки — приблизно так виглядає стандартний набір кроків у цьому процесі. Також HR може брати участь у формуванні персональних планів розвитку (PDP) разом з менеджером, розробці критеріїв оцінювання (компетенції), допомагати у роботі над удосконаленням особистісних якостей співробітника (soft skills), визначати потреби у навчанні (в рамках відділу або всієї компанії) та організувати відповідне внутрішнє або зовнішнє навчання.

Утримання – основна задача HR-а — виявити істинну причину його незадоволення і розглянути разом з менеджером можливі варіанти її усунення, тим самим зберегти колегу. Але робота над утриманням є набагато ширша, ніж реакція на конкретний випадок, бо задача будь-якої компанії зробити так, щоб у співробітника не виникало таких бажань.

Офбординг – збереження гарних відносин та позитивних вражень від спільної роботи. Адже, якою б не була причина, ніхто не може виключити співпадіння інтересів у майбутньому. Тому розставання на позитивній ноті можна