

Зазначені факти підтверджують наявність потреби аграрних товаровиробників в забезпеченні своєчасними послугами і роботами з якісного і кількісного забезпечення основними видами технічних робіт за умови дотримання послідовності основних технологічних операцій, які передбачені умовами аграрного виробництва.

Незважаючи на підвищення попиту на вказані потреби аграріїв кількість агросервісних обслуговуючих підприємств є незначною в Україні, що підтверджують дані Міністерства аграрної політики та продовольства України. Основними агротехсервісними підприємствами, які можуть надавати аграрним товаровиробникам технічні та технологічні послуги, є ремонтно-транспортні підприємства, які перебувають під безпосереднім впливом Міністерства аграрної політики та продовольства України. З них більшу частину займають дві групи підприємств, які надають технічні послуги - 324 підприємства, які здійснюють реалізацію сільськогосподарської техніки і запчастин та 140 підприємств, які займаються ремонтом сільськогосподарської техніки. Інші групи (ремонт машин і обладнання в галузі тваринництва, надання механізованих послуг в рослинництві та тваринництві, транспортні послуги, дорадницькі та інші види послуг) складають від 34 до 85 одиниць.

Враховуючи вищезазначені фактори можна з впевненістю стверджувати, що в нашій державі є потреба в розвитку даного напрямку для покращення рівня забезпечення аграріїв своєчасними техніко-технологічними послугами, яке на сьогоднішній день недосконале і не в змозі забезпечити сільськогосподарських виробників машинами, устаткуванням та технологічним обслуговуванням. Вважаємо слушною думку науковця: «Саме відсутність системного підходу до вирішення в умовах ринку питань матеріально-технічного забезпечення села призводить до того, що проблема останніми роками набула загальнодержавного значення» [4].

Список використаних джерел

1. Скоцик В. Є. Проблеми ефективного використання техніки в сільськогосподарських підприємствах / В. Є. Скоцик // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 2 (6). – С. 340–350.
2. Основні економічні показники виробництва продукції сільського господарства в сільськогосподарських підприємствах, Статистичний бюлетень, Державна служба статистики України, відповідальний за випуск Прокопенко О.М., К.: 2016.
3. Наявність сільськогосподарської техніки та енергетичних потужностей у сільському господарстві у 2016 році, Статистичний бюлетень, державна служба статистики України, відповідальний за випуск Прокопенко О.М., К.: 2017.
4. Захарчук О.В. Проблеми матеріально-технічного забезпечення сільськогосподарських підприємств України / О.В. Захарчук // Економіка АПК. – 2014. - № 7. – С. 92-99.

Жукова Юлія
магістрант
Білявський Валентин
к.е.н., доцент
Національний авіаційний університет
м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПІДВИЩЕННЯ

Основним ефективним ресурсом на підприємстві є люди. Продуктивна діяльність людських ресурсів залежить від якісного управління персоналом на всіх рівнях. А саме на рівні держави передбачає управління людськими ресурсами в межах держави або окремого регіону, регулюючи соціально-економічні відносини в країні та її суб'єктів, а також методів управління та способів їх використання. На рівні підприємства вирішуються такі основні

завдання, як [1, с.686-687]: визначення необхідних працівників із спеціальних спеціальностей та кваліфікацій; добір і адаптація персоналу; аналіз ринку праці і управління зайнятістю; планування кар'єри співробітників будь якого підприємства, їх професійного та адміністративного зростання; забезпечення раціональних умов праці, в тому числі сприятливої для людини соціально-психологічної атмосфери; організація трудових процесів, їх координація, аналіз витрат та результатів праці, встановлення оптимального співвідношення між кількістю одиниць обладнання та чисельністю персоналу різних груп; розробка систем мотивації ефективної діяльності; обґрунтування структури доходів, ступеня їх диференціації, проектування систем оплати праці; організація винахідницької та раціоналізаторської діяльності; участь у проведенні тарифних переговорів між представниками роботодавців і працівників; вирішення етичних проблем праці; управління конфліктами.

Отже, управління персоналу в сучасних умовах повинно імплементувати нововведення та різноманітні інноваційні підходи щодо управління господарською діяльністю на підприємстві. Основними проблемами за такої умови є [2, с.27]: проблема відмінника; синдром «свого хлопця»; позитивна проєкція; синдром старшого; синдром «очікування героя»; «зірки цирку» - керівник вважає, якщо працівник отримує гідну зарплату, то він просто зобов'язаний працювати ефективно; велика різниця у розмірі заробітної платі топ-менеджменту і звичайних працівником; плинність кадрів.

На підприємств повинні бути усі функції управління персоналом взаємопов'язані та в сукупності становити єдиний процес управління усім трудовим колективом. Метою якого є ефективна інноваційно-орієнтована трудова діяльність персоналу, який має володіти високою організаційною культурою, стратегічним мисленням, ерудицією, та бути високоосвіченим. Управління розвитку персоналу передбачає такі елементи, як: управління розвитком персоналу; наявність відповідного середовища; наявність необхідних ресурсів та конкретні дії задля розвитку персоналу на підприємств.

Сучасний менеджмент нерідко зіштовхується з різного роду проблемами, які потребують від топ-менеджменту оперативних змін в управлінні та функціонуванні підприємством. Це досягається за допомогою інноваційної складової діяльності підприємства [3] спрямованої на здійснення інноваційних цілей, оптимальних результатів раціонального використання наукових, людських, матеріальних і фінансових ресурсів, застосування різноманітних принципів, функцій та методів економічного механізму.

Наразі, за напрямками сфер управління персоналом можна виділити такі функції, як [4, с.8-9]: організація безперервної освіти персоналу (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації новаторських кадрів); пошук і добір кадрів для нових виробництв, дефіцитних професій, елітних і новаторських кадрів; атестація та оцінка праці інноваційних структур, інноваційних якостей персоналу; розробка схем посадового розвитку, вдосконалення посадових інструкцій у зв'язку з розвитком робочих місць, вдосконаленням організації праці та персоналу; просування і переміщення працівників службовими та професійними сходами, організація формування та робота з кадровим резервом управлінського персоналу; робота із раціоналізаторськими кадрами; мотивація персоналу при нововведеннях; розробка нововведень в організації роботи самої кадрової служби; забезпечення нових стандартів і підвищення якості трудового життя.

Таким чином, управління персоналом підприємства – це управління яке спрямоване на підвищення ефективності шляхом впровадження інновацій у методи організації, планування, мотивації та координації трудової діяльності підприємства. До основних функцій підприємства належить ефективне впровадження та застосування нововведень в управлінні трудовим потенціалом, а для цього необхідно застосувати такі підходи, як: вибір найбільш ефективних технологій та засобів праці; оцінка ефективного застосування сукупності методів і засобів праці; вибір найбільш ефективної соціальної технології; планування ефективного застосування технологій та засобів праці.

Слід зазначити, що, управління персоналом підприємства потребує подальшого розвитку, оскільки змінюється зовнішнє середовище функціонування і під цим впливом формуються різні аспекти щодо ефективного використання людських ресурсів. Тому для забезпечення ефективного функціонування вищезазначених аспектів необхідно налагодити дієву систему: мотивації та стимулюванні інноваційної поведінки працівників; розвитку інноваційних комунікацій; формування, ефективного генерування та акумулювання нововведень; побудови ефективного механізму впровадження та поширення нововведень.

Список літератури

1. *Biliavskiy V.* Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / V. Biliavskiy, J. Biliavska // Canadian Journal of Science and Education : journal. — Toronto, 2014. — № 2 (6). — P. 684–695.
2. *Білявський В.М.* Людський капітал як інструмент оцінювання конкурентоспроможності організації / В.М. Білявський // Вісник Харків. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна. — 2017. — № 92. — С. 23–31.
3. *Білявський В.М.* Інноваційна діяльність як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства / В.М. Білявський, Ю.В. Білявська // Проблеми та перспективи розвитку підприємництва в Україні : матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. — К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. — С. 30–31.
4. *Білявський В.М.* Оцінка ефективності програми кар'єрного розвитку працівників торговельного підприємства / В.М. Білявський // Вісник Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля. — 2012. — № 1 (172). — Ч. 1. — С. 6–13.

Журавская Анастасия

студентка

Зглюй Татьяна

старший преподаватель

Полесский государственный университет

г. Пинск, Республика Беларусь

ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗЕМЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ НА ЗАГРЯЗНЕННОЙ ТЕРРИТОРИИ

Основным средством производства в аграрном хозяйстве считаются земельные ресурсы. Урожайность сельскохозяйственных культур в основном зависит от эффективности угодий, калорийности кормов, качества получаемого продукта. Проблема обеспечения эффективности в современных условиях является ключевой для любой отрасли национальной экономики и каждого хозяйственного субъекта, включая сельскохозяйственные организации в связи с необходимостью развития загрязненных радионуклидами земель.

Вследствие катастрофы на Чернобыльской атомной электростанции (ЧАЭС) интенсивному радиоактивному загрязнению подвергались местности России, Украины и Беларуси. Так как более пострадавшими регионами Республики Беларусь из-за аварии на ЧАЭС в большей степени считаются сельскохозяйственные угодья, то результаты затронули непосредственно данную область. Актуальность рассмотрения проблемы экономической эффективности сельского хозяйства с экологической позиции особенно высока в связи с радиационным загрязнением сельскохозяйственных территорий, которые вовлечены в хозяйственную деятельность. Ведь на начальном этапе загрязнения из сельскохозяйственного оборота было выведено 2,64 тыс. кв. км сельхозугодий, ликвидировано 54 колхоза и совхоза, прикрито 9 заводов перерабатывающей промышленности агропромышленного комплекса, уменьшены размеры семенных площадей и масштабы использования лесных, минерально-сырьевых и других ресурсов. В зоне загрязнения