

плановий підхід. Крупні зернотрейдери варіюють між підходом, орієнтованим на дію, та плановим підходом.

З вище викладеного можна зробити наступний висновок. Відповідно до мережного підходу, взаємодія між учасниками ринку приводить до формування мережі взаємовідносин між ними, на зміну формальному плануванню приходить досвід повсякденної діяльності і взаємна адаптація економічних суб'єктів.

Для підприємств – виробників зерна система організації маркетингової діяльності складатиметься з трьох підсистем. Першою підсистемою є функціональне забезпечення організації маркетингової діяльності, яка є поєднуючою ланкою для двох інших підсистем – маркетингових досліджень ринкового середовища та маркетингових дій підприємства. Що стосується системи організації маркетингової діяльності підприємств зберігання та переробки зерна, то до трьох аналогічних підсистем додається четверта підсистема – управління діяльністю, яка є первинною, оскільки впливає на функціональне забезпечення маркетингової діяльності зазначених підприємств.

### **Література.**

1. Березин И.С. Маркетинг и исследование рынков / И.С. Березин. — М.: «Русская деловая литература», 1999. — 416 с.

## **ПРОБЛЕМИ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

***Кушніренко Ю.В., Вайсблат Ю.В., студенти\*,  
Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка***

Конкурентоспроможність та ефективність діяльності підприємства є відображенням якості управління персоналом. Проблеми формування кадрової політики та управління персоналом не нові. Питання, що пов'язані з ефективним вирішенням даної проблеми, завжди викликали у фахівців науковий інтерес. Це обумовлює необхідність розробки перспективних методів і підходів управління трудовими ресурсами, що особливо актуально в умовах

---

\* Науковий керівник – Грідін О.В., ст. викладач

мінливої економічної ситуації.

Сучасні проблеми аграрних підприємств визначаються опосередковано через проблеми менеджменту персоналом, ускладнюючи їх. Через це виникає потреба окреслити проблеми агросектору. Різке скорочення продуктивності аграрних підприємств і, як наслідок, зростання безробіття стало результатом відмови держави від виконання об'єктивно необхідних функцій із забезпечення нормальної діяльності підприємств сільського господарства.

Перед аграрними підприємствами виникає задача вирішення невідкладних проблем, що пов'язані із відбором, навчанням та мотивацією працівників, тобто із загальними питаннями менеджменту персоналу. При прийомі на роботу значний акцент робиться на технічних здібностях людини та освіти. Проте ринкові та економічні умови постійно змінюються, тому вимоги стають значно складнішими. До технічних здібностей та освіти додаються минулий досвід, професіоналізм, здатність до швидкої адаптації, працелюбність, вміння творчо застосовувати знання та накопичувати їх, постійне самовдосконалення.

Ще однією проблемою, з якою стикаються майже всі підприємства, є побудова оптимальної системи оплати праці. Дедалі більше керівників приходять до висновку, що винагорода має бути регламентована та впорядкована. Її розрахунок повинен проводитись за затвердженими системами і встановленими внутрішньовиробничими правилами. Ця проблема вирішується шляхом мотивації праці, системи стимулювання та розроблення довготермінових планів, що сприяють до результативної праці.

Якість персоналу визначається також рівнем освіти. Щорічно сучасна система аграрної освіти випускає велику кількість фахівців, які не бажають повертатися і працювати на аграрних підприємствах. Цей фактор неодмінно впливає на результативність та ефективність управління як трудовими ресурсами, так і підприємства в цілому. Вирішенням цієї проблеми є впровадження реалізації концепції «безперервного професійного навчання впродовж всього трудового життя».

Згідно зі статистичними даними в галузі відбувається процес «старіння» робочої сили. Це безумовно позначається на віковій структурі трудових ресурсів аграрних підприємств. Зайнятість молоді (працівники у віці 15 – 34 років) на 31 грудня 2010 року в сільському господарстві становить 24,2% до облікової кількості платних працівників, у лісовому господарстві – 32,3%, у промисловості – 31,8%.

Сучасні аграрні підприємства використовують наступні підходи до менеджменту персоналу:

1. Жорстка концепція, в основі якої знаходиться позиція компанії і прерогатива керівництва. Цей підхід передбачає жорсткий контроль за фінансовими ресурсами, рівнем заробітної плати, відокремленням працівників. Позиція колективу не враховується. Кадри є статтею витрат. Ця позиція ефективна в кризовій ситуації, бо спрямована на скоріше зростання продуктивності праці;

2. М'яка концепція, в основі якої знаходиться концепція людських відносин, професіональний розвиток персоналу. Кадри є активами підприємства.

У сучасній ситуації менеджменту персоналу передбачає комплексне вивчення процесів, що впливають на розвиток, затребуваність і формування трудових ресурсів. Цей процес потребує розроблення оптимальних моделей, які допоможуть підприємству досягти запланованої мети. Так як на сьогоднішній день існує дефіцит трудових ресурсів, то найважливішим напрямом у сфері їх формування повинна стати політика ефективного використання. Вирішення цієї проблеми є запорукою стабілізації функціонування підприємства.

Отже, підвищення ефективності використання персоналу агропромислового сектору:

— підвищення наукоємності виробництва, розвиток і активне використання нових технологій;

— удосконалення структури виробництва, його науково-технічне оновлення;

— вдосконалення системи економічного стимулювання робіт;

— подальша механізація та автоматизація робіт;

— врахування регіональних і галузевих умов використання праці;

— вдосконалення підготовки та перепідготовки кадрів;

— поглиблення спеціалізації і концентрації виробництва;

— поліпшення соціальних умов праці;

— зміна характеру праці.

Персонал, що володіє необхідною професійною кваліфікацією, забезпечує розвиток підприємства і конкурентну перевагу на ринку. Ефективно використовуючи механізм управління трудовими ресурсами, знаючи мотивацію кожного конкретного працівника, розуміючи не тільки його актуальні проблеми, але й враховуючи його природний потенціал, на який можна й потрібно опиратись, виникає можливість управляти працівниками, об'єднуючи цілі організації.