

Abstract.

Antoschenkova V.V. Dairy cattle of Ukraine: marketing researches.

The main trends of Ukraine dairy cattle are studied in this article. Considering continuous growth the world's population, deficit of high quality and natural milk, a significant increase in demand for dairy products, which is to increase the consumption of milk the average inhabitant of the planet, to produce milk is becoming more profitable. However, the problem of effective functioning of dairy farming in Ukraine is extremely difficult, especially because the agricultural producers of milk, as an enterprise, and to a greater extent the economy of the population dependent on milk processors, who set a low purchase price for milk, and dictate its own conditions. Despite the fact that milk producers and processors seek primarily to maximize their own profits, their main purpose is the satisfaction of human needs in the milk and milk products, in sufficient quantities and of adequate quality.

Keywords: *milk, dairy products, dairy cattle, cows productivity.*

УДК 331.56

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

**АРТЕМЕНКО О.О., К.Е.Н., ДОЦЕНТ, ХАРКІВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ СІЛЬСЬКОГО
ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Постановка проблеми у загальному вигляді. На сучасному етапі структурних, технологічних та економічних змін стану аграрних підприємств сучасний менеджер нерідко стикається з різного роду проблеми, які вимагають від нього певної здатності до необхідних змін в управлінні і функціонуванні підприємств, що інноваційно розвиваються. Актуальність обраної теми обумовлена тим, що в даний час управління трудовими ресурсами підприємства є визначальним в ефективності господарювання і конкурентної переваги на ринку для підприємства. Аналіз способів управління трудовими ресурсами підприємства істотно збільшить ефективність праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблеми управління трудовими ресурсами підприємства, яке має велике значення на сучасному етапі економічних стосунків, велику увагу приділяли Л.З. Виготський, Г.Є. Борисов, А.В. Калінін, О.В. Карнілова, А.В. Данілюк та ін. В своїх наукових працях вчені зазначають що праця, як чинник виробництва, містить в собі величезні потенційні можливості по створенню суспільно необхідних

благ, саме тому способи підвищення використання людських здібностей набувають особливої значимості.

Формулювання цілей статті. Мета статті впливає з актуальності і ступеня наукової розробленості проблеми. Мета статті полягає в вивченні та аналізі основних теоретичних положень управління трудовими ресурсами підприємства, дослідженні трудового потенціалу як інструменту підвищення конкурентоспроможності підприємства, розробці наукових та практичних рекомендацій щодо вдосконалення управління трудовим потенціалом сільськогосподарського підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Емпіричну базу дослідження склали дані державної статистичної звітності, матеріали досліджень зазначених раніше авторів, аналітичні дані, зібрані в процесі дослідження по об'єктах, що вивчалися, виміри параметрів і характеристик персоналу об'єкту дослідження, використання його трудового потенціалу, внутрішня нормативна база підприємства.

Становлення й розвиток підприємництва залежить від наявності необхідних ресурсів (потенціалу). Серед виробничого потенціалу особливе місце займають кадри. В умовах багатокладності народного господарства, здійснення ефективного управління персоналом є актуальним напрямком діяльності.

Процес формування та мобілізації ресурсів починається з того, що механізм використання ресурсного потенціалу підприємства приводиться відповідно зі здійснюваною стратегією. Для цього найвище керівництво повинно привести характер та направленість діяльності функціональних підрозділів у відповідність до задач реалізації стратегії. Найважливішою умовою ефективного використання ресурсів та, відповідно, ефективного здійснення стратегії є їх правильний розподіл у часі. Оскільки зовнішнє середовище динамічне та можливі, на які зорієнтована стратегія, не вічні, то відсутність необхідних ресурсів в потрібний момент, може привести до того, що підприємство зазнає краху з реалізацією своєї стратегії, навіть якщо вона була дуже гарно розроблена [5].

Для ефективного управління трудовими ресурсами підприємства, спираючись на традиційні методи управління, необхідно використовувати інновації, тобто нові, вдосконалені та нетрадиційні підходи в управлінській діяльності.

Управління трудовими ресурсами, спрямовані на забезпечення нормальних умов праці та створення конструктивних взаємин між менеджерами та найманими працівниками. Всі функції управління

трудовами ресурсами на сільськогосподарських підприємствах повинні бути тісно взаємопов'язані і в сукупності становити єдиний процес управління трудовими ресурсами, метою якого є більш ефективна, інноваційно-орієнтована трудова діяльність персоналу. При цьому основою розвитку управління трудовими ресурсами на підприємстві, є цілеспрямована діяльність по впровадженню нових, більш ефективних методів трудового управління. Управління трудовими ресурсами на рівні підприємства передбачає ряд наступних основних завдань: визначення потреби підприємства у робітниках різних спеціальностей та кваліфікації; аналіз ринку праці і управління зайнятістю; відбір і адаптація персоналу; планування кар'єри співробітників того чи іншого підприємства, їх професійного та адміністративного зростання; забезпечення раціональних умов праці, у 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; рішення етичних проблем праці; управління конфліктами; профілактика девіантної поведінки [8].

Після реформування сільськогосподарських підприємств в Україні відбулися процеси децентралізації управління підприємствами та їх самостійний розвиток. Це вимагає від керівників підприємств необхідність приймати самостійні рішення в умовах гострої конкурентної боротьби на ринку товарів і послуг. Для досягнення конкурентних переваг слід розглядати особу працівників будь-якого підприємства, як найважливіший фактор виробництва і ресурс, який обумовлює зростання вимог до кваліфікації, мотивації, організації праці і т.д. У таких умовах трудовий потенціал стає однією з головних ланок в системі управління підприємством. За останні роки швидкими темпами, особливо в господарствах з високим та середнім рівнем розвитку, змінюється рівень техніко-технологічного забезпечення який потребує виважених та науково – обґрунтованих рішень від висококваліфікованих фахівців з високим рівнем теоретичних знань та практичних навичок. Структурні зміни в організації виробництва також потребують фахівців з глибокими знаннями організації

виробництва, ринкових відносин – спеціалістів з менеджменту та маркетингу.

Вітчизняні науковці мають багато різних точок зору щодо тлумачення економічної категорії «трудоий потенціал підприємства». Часто визначення сутності цього поняття іноді має суперечливий характер, тому нам необхідно визначити сутність трудового потенціалу підприємства та дослідити теоретичні аспекти його управління.

За останні десятиліття інтерес до питань організації праці на виробництві істотно зріс. Даній проблематиці присвятили свої наукові праці багато авторів, з яких найбільшу популярність завоювали роботи Беккера Г.С., Мінсера Я.В., Шульца Т.Р. (досягнення Шульца Т.Р. були відмічені Нобелівською премією в 1979 р., Беккера Г.С. в 1992 р.).

Вивченню теоретичних засад трудового потенціалу та його формування присвячують свої праці багато вчених-економістів: Базаров Т.Ю., Зубрицька Я.О., Кайнова Т.В., Крушельницька О.В., Виготський Л.З., Борисов Г.Є., Калінін А.В., Карнілова О.В., Данілюк А.В., Осовська Г.В., Олексюк О.Т., Репіна І.М., Федонін О.С., Чернега І.І. та ін. [6].

Огляд наукових підходів до визначення поняття «трудоий потенціал» відзеркалюють відповідні концепції. Так, професор Д.П. Богиня і професор О.А. Грішнова вважають, що трудоий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [3].

Усі автори з різних позицій розкривають поняття «трудоий потенціал», але, на нашу думку, більш точно визначення дає Л.І. Михайлова, яка вважає, що трудоий потенціал – це головний ресурс підприємства, оскільки на сучасному етапі розвитку економіки головними ресурсами є саме людина та її інтелект може створюватись нова, конкурентоздатна продукція. Тільки завдяки професіоналізму, компетентності, творчому підходу й інноваційному мисленню робітників - підприємства зможуть підвищити прибуток, налагодити виробництво, виробляти конкурентоздатну продукцію тощо [14].

Трудоий потенціал, як сукупність можливостей працівників підприємства активно чи пасивно бере участь у виробничому процесі в рамках певної організаційної структури з урахуванням матеріально-технічних, технологічних, інформаційних та інших ресурсів, є складним структурним соціально-економічним утворенням, що містить ряд компонентів (рис. 1.) [4].

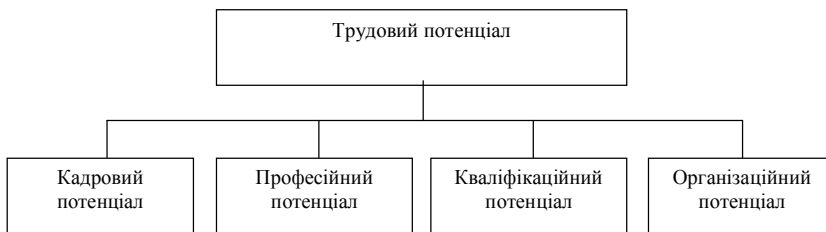


Рис. 1. Структура трудового потенціалу підприємства

Кадровий потенціал містить:

- всі необхідні знання, уміння і навички, які формують професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал);
- пізнавальні здібності (освітній потенціал).

Професійний потенціал. Змінюється в залежності від росту рівня НТП, що породжує нові професії, ускладнені і наповнені вищого функціонального змісту трудових операцій. та ліквідує непотрібні для нового рівня професії. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць.

Кваліфікаційний потенціал. Змінюється в залежності від якісних змін в трудовому потенціалі (покращення умінь, розширення рівня знань, поглиблення навичок) і відображає зміни в штатному розкладі.

Організаційний потенціал. Визначає рівень ефективності функціонування трудового колективу, як в цілому так і окремого працівника, що впливає на ефективне використання трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі «трудова потенціал організації – трудова потенціал працівника – робоче місце» закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень.

Така структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними, базується на мобільності та гнучкості, здатності до швидкої перебудови та дозволяє розглядати його як параметр, що зумовлюється безупинними змінами в складі самих працівників і в технологічному способі виробництва, показати співвідношення джерел екстенсивного та інтенсивного зростання трудового потенціалу.

Управління трудовим потенціалом – це ряд взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників, і орієнтованих на інтенсивні фактори використання робочої сили.

Управління трудовим потенціалом підприємства покликане забезпечити зайнятість працівників і ефективне використання їхніх можливостей шляхом регулювання бажаних змін трудового потенціалу відповідно до потреб підприємства, здійснення планомірного формування структури робочих місць і організації підготовки кадрів, виходячи з науково - обґрунтованих співвідношень між організаційно - технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу.

Трудовий потенціал підприємства ототожнюється з сумою витрат на його персонал. Згідно з міркуваннями цих авторів, щодо природи та механізму реалізації трудового потенціалу підприємства, розмір трудового потенціалу підприємства в основному визначається сумою витрат на промислово-виробничий персонал. Тобто, найкращим показником ефективності використання трудового потенціалу підприємства чи окремого працівника є продуктивність праці [6].

З методологічної точки зору виділяють два підходи до управління трудовим потенціалом:

– перший наголошує на рівновазі системи, коли джерело розвитку виявляється поза системою, а сам трудовий потенціал розглядається як незмінний;

– другий підхід передбачає одночасну наявність в системі та поза нею різноякісних елементів, співіснування і боротьба між якими є основою динамізму трудового потенціалу.

Такий підхід найбільшою мірою відповідає вимогам сучасного етапу розвитку виробництва, дозволяє розглядати трудовий потенціал не статично, а з врахуванням змін, сформованих як позитивними, так і негативними тенденціями його розвитку.

Управління трудовими ресурсами - цілеспрямований вплив, що надає вплив на підбір і розстановку, навчання і оцінювання діяльності, рух кадрів підприємства. Підбір, управління персоналом має виключне значення для досягнення поставлених перед підприємством завдань [5].

У багатьох централізованих організаціях більшість стратегічних і оперативних рішень приймає вище керівництво, що приводить до необхідності їх узгодження і схвалення на різних рівнях управління. В

остаточному підсумку процес прийняття рішень розтягується у часі, що не завжди раціонально, тому що організація найчастіше не може вчасно відреагувати на зміни в зовнішньому середовищі. Зовсім інша ситуація характерна для децентралізованих організацій, у яких менеджери мають можливість самостійно приймати рішення в рамках наданих їм повноважень. Тому для своєчасного виконання робіт, що стосуються реалізованої стратегії, вище керівництво повинно визначати обсяг влади менеджерів кожної організаційної одиниці [13].

Ефективність організаційної структури може бути підвищена за рахунок того, що найбільш тісно пов'язані організаційні одиниці будуть підвітні тому самому менеджеру, що одержує можливість координувати їхню діяльність, розвивати процеси інтеграції і кооперації. Реалізувати такий підхід до управління взаємозалежними організаційними одиницями підприємство може, використовуючи міжфункціональні і координаційні команди, систему взаємної звітності, неформальну мережу організаційних зв'язків, кооперацію між різними відділами і службами підприємства.

В останнє десятиліття в західному менеджменті спостерігається тенденція до зменшення кількості рівнів управління, яка спрощує організаційну структуру і розширює спектр повноважень співробітників. Для цього процесу щодо стратегічного управління характерні такі принципи:

- повноваження прийняття рішень передаються тим менеджерам, що не тільки очолюють процес розробки стратегій на рівні окремої організаційної одиниці, але й керують процесом її реалізації;
- співробітники, які не займають керівних посад, повинні мати право обговорювати і вирішувати питання, що стосуються їхньої роботи.

Ці та деякі інші проблеми ставлять перед керівниками питання про вдосконалення системи управління трудовим потенціалом.

З огляду на ці проблеми, можна порекомендувати наступні шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу:

- створення саморегульованих робочих груп в межах колективу;
- розробка довгострокових програм розвитку трудового потенціалу підприємства;
- широке залучення співробітників до процесів керівництва та прийняття рішень, їх навчання цьому;
- впровадження пропозицій співробітників;
- впровадження залежності оплати від рівня продуктивності;
- використання практики наставництва;

- широкий обмін інформацією між співробітниками;
- чіткі, детально розроблені процедури відбору та прийому працівників.

Впровадження цих принципів дозволить підприємству краще використовувати інтелектуальний потенціал своїх співробітників, що сприятиме підвищенню його продуктивності та якості виробленої продукції.

Висновки. Дослідження в статті були виконані з метою удосконалення підходів до управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств, для забезпечення ефективного використання трудового ресурсу, що є ключовим в сучасних умовах господарювання.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал організації містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожен зі складових трудового потенціалу організації. Структура трудового потенціалу організації являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Управління трудовим потенціалом підприємств характеризується високою складністю через різну направленість своїх компонентів. У сучасних умовах, коли економіка країни все більше стала орієнтуватися на особистість (працівника підприємства), практичні основи управління стали набувати все більшого значення для ефективної економічної діяльності підприємства.

Література.

1. Господарський кодекс України. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2010. – 184 с.
2. Афоничкин А.И. Основы менеджмента: [Учебник] / Афоничкин А.И. – СПб.: Питер, 2007. – 312 с.
3. Богиня Д.П. Сучасні проблеми соціально-трудова відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні: Зб. наук. праць. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2003. – Т. 1. – 218 с.
4. Василенко О.В. Виробничий менеджмент: [навчальний посібник] / За ред. О.В. Василенка. – Київ: ЦУА, 2003. – 403 с.
5. Виноградський М.Д. Управління персоналом: навчальний посібник / М.Д. Виноградський, С. Беляєва, А.М. Виноградська,

О.М. Шканова. – К. : Центр учбової літератури, 2006. – 344 с.

6. Дмитриенко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: [Учебное пособие] / Г.А. Дмитриенко. – [2-е изд. испр.]. – К. : МАУП, 2002. – 569 с.

7. Завадський Й.С. Менеджмент: [Підручник] / Й.С. Завадський. – Київ, 2003. – 402 с.

8. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: [Навчальний посібник] / Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. – К. : Вид. Дім «Юридична книга», 2003. – 296 с.

9. Комар Ю.М. Управління персоналом: [Навчально-методичний комплект] / Ю.М. Комар. – К. : УАБП, 2008. – 104 с.

10. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми: [навчальний посібник] / Під ред. д.е.н. В.І. Крамаренко, д.е.н. Б.І. Холода. – К. : ЦУЛ, 2003. – 272 с.

11. Кредісов А.І. Менеджмент для керівників: [Навчальний посібник] / А.І. Кредісов та ін. – К. : Т-во Знання, КОО, 2002. – 163 с.

12. Крушельницька О.В. Управління персоналом: [Навчальний посібник] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – [Видання друге, перероблено і доповнено]. – К. : «Кондор», 2005. – 308 с.

13. Михайлова Л.І. Кадровий менеджмент в сільськогосподарських підприємствах / Л.І. Михайлова, С.Г. Турчина. – Суми : Видавництво «Козацький вал», 2009. – 240 с.

14. Офіційний сайт Агенства з розвитку інфраструктури фондового ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua>.

15. Цибульська Е.І. Управління трудовим потенціалом: [Навчальний посібник] / Е.І. Цибульська. – К. : НУА, 2011. – 383 с.

16. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт. – М. : Дело, 1992.

17. Isom C.J. Innovations in small business: drivers of change and value [Electronic resource] / C.J. Isom, D.R. Jarczyk. – Ceteris, Inc. – 2009. – Mode of access: www.sba.gov/advo.

References.

1. *Hospodarskyi kodeks Ukrainy [Economic Code of Ukraine]*. (2010). Kharkov: TOV «Odissei», p. 184 [in Ukrainian].

2. Afonichkin A.I. (2007). *Osnovy menedzhmenta [Management basics]*. Saint Petersburg : Piter, p. 312 [in Russian].

3. Bohynia D.P. (2003). *Suchasni problemy sotsialno-trudovykh vidnosyn, orhanizatsii oplaty pratsi ta rebuliuvannya dokhodiv v Ukraini [Modern problems of*

industrial relations, organization and regulation of pay income in Ukraine]. Donetsk: IEP NAN Ukrainy, Vol. 1, p. 218 [in Ukrainian].

4. Vasylenko O.V., and Tkachenko T.I. (2003). *Vyrobnychy menezhment* [Production management]. O.V. Vasylenko (Ed.). Kyiv: TsUL, p. 403 [in Ukrainian].

5. Vynohrds'kyi M.D., Beliaieva S., Vynohradska A.M., and Shkanova O.M. (2006). *Upravlinnia personalom* [Personal management]. Kyiv: Tsent'r uchbovoi literatury, p. 344 [in Ukrainian].

6. Dmitrienko G.A. (2002). *Strategicheskij menezhment: celevoe upravlenie personalom organizacij* [Strategic management: trust management staff of organizations]. (2d ed.). Kyiv: MAUP, p. 569 [in Russian].

7. Zavad'skyi I.S. (2003). *Menezhment* [Management]. Kyiv, p. 402 [in Ukrainian].

8. Kachan Ie.P., and Shushpanov D.H. (2003). *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Human Resource Management]. Kyiv: Vyd. Dim «Iurydychna knyha», p. 296 [in Ukrainian].

9. Komar Iu.M. (2008). *Upravlinnia personalom* [Personal management]. Kyiv: UABP, p. 104 [in Ukrainian].

10. Kramarenko V.I., Kholoda B.I. (Eds.). (2003). *Upravlinnia personalom firmy* [Personnel management firm]. Kyiv: TsUL, p. 272 [in Ukrainian].

11. Kredisov A.I. et al. (2002). *Menezhment dlia kerivnykiv* [Management for executives]. Kyiv: T-vo Znannia, KOO, p. 163 [in Ukrainian].

12. Krushelnytska O.V., and Melnychuk D.P. (2005). *Upravlinnia personalom* [Personal management]. (2d ed.). Kyiv: «Kondor», p. 308 [in Ukrainian].

13. Mykhailova L.I., and Turchina S.H. (2009). *Kadrovyi menezhment v silskohospodarskykh pidpriemstvakh* [Personnel management in agricultural enterprises]. Sumy: Vydavnytstvo «Kozatskyi val», p. 240 [in Ukrainian].

14. Ofitsiinyi sait Ahenstva z rozvytku infrastruktury fondovoho rynku Ukrainy [The official website of the Agency for Infrastructure Development stock market of Ukraine]. *smida.gov.ua*. Retrieved from <http://www.smida.gov.ua> [in Ukrainian].

15. Tsybul'ska E.I. (2011). *Upravlinnia trudovym potentsialom* [Employment potential management]. Kyiv: NUA, p. 383 [in Ukrainian].

16. Meskon M., and Al'bert M. (1992). *Osnovy menezhmenta* [Fundamentals of management]. Moscow: Delo [in Russian].

17. Isom C.J., and Jarczyk D.R. (2009). *Innovations in small business: drivers of change and value*. Retrieved from www.sba.gov/advo [in English].

Анотація.

Артеменко О.О. Удосконалення управління трудовими ресурсами сільськогосподарських підприємств.

Рівень розвитку ринкових відносин в Україні залежить від ефективних результатів діяльності підприємств, вмілого формування і використання ресурсів підприємства. Управління трудовими ресурсами є важливим елементом підвищення ефективності функціонування підприємств, і як наслідок всієї економіки України, набуває особливої актуальності. Значною мірою це стосується розробки і впровадження таких підходів в управлінні трудовими ресурсами, які б забезпечували ріст продуктивності праці, яка впливатиме на стійкість фінансового стану, інвестиційну привабливість вітчизняних підприємств.

Управління трудовими ресурсами сільськогосподарських підприємств спрямоване на забезпечення нормальних умов праці та створення конструктивних взаємин між роботодавцями, працівниками та державою. В статті зазначено, що для підвищення ефективності управління трудовими ресурсами на рівні підприємства необхідно вирішити ряд насальних завдань: визначення необхідної кількості фахівців різних спеціальностей та кваліфікацій; аналіз ринку праці та зайнятості працездатного населення; відбір і адаптація персоналу; забезпечення раціональних умов праці, у тому числі сприятливих для людини соціально-психологічної атмосфери; організація трудових процесів, їх координація, аналіз витрат та результатів праці.

Ключові слова: ефективність управління трудовими ресурсами, трудовий персонал, оплата праці, умови праці.

Аннотация.

Усовершенствование управления трудовыми ресурсами сельскохозяйственных предприятий.

Уровень развития рыночных отношений на Украине зависит от эффективных результатов деятельности предприятий, умелого формирования и использования ресурсов предприятия. Управление трудовыми ресурсами является важной составляющей повышения эффективности функционирования предприятий, а так же всей экономики Украины и является особенно актуальной. Непосредственно это касается разработки и внедрения таких подходов в управлении трудовыми ресурсами, которые смогут обеспечить рост производительности труда, которая обеспечит стабильность финансового состояния, инвестиционную привлекательность отечественных предприятий.

Управление трудовыми ресурсами сельскохозяйственных предприятий направлено на обеспечение нормальных условий труда и создание конструктивных взаимоотношений между работодателями, работниками и государством. В статье отмечено, что для повышения эффективности управления трудовыми ресурсами на уровне предприятия необходимо решить основные неотложные задачи: определение необходимого количества специалистов разных специализаций и кваліфікацій; анализ рынка труда и занятости трудоспособного населения; отбор и адаптация персонала; обеспечение оптимальных условий труда, а так же способствующей для человека социально – психологической атмосферы; организация трудовых процессов, их координация, анализ затрат и результатов труда.

Ключевые слова: эффективность управления трудовыми ресурсами, трудовой персонал, оплата труда, условия труда.

Abstract.

Artemenko O.O. Improving the management of human resources of agricultural enterprises.

The level of development of market relations in Ukraine depends on the effective performance of enterprises, skilled formation and use of enterprise resources. Human resources management is an important element of increase of efficiency of functioning of enterprises, and as a consequence the entire economy of Ukraine is of particular relevance. It largely concerns the development and implementation of such approaches in the management of human resources that would ensure the growth of labor productivity, which will affect the financial stability, investment attractiveness of domestic enterprises.

Human resources management of agricultural enterprises is aimed at ensuring normal working conditions and the creation of constructive relationships between employers, workers and government. The article stated that to improve the efficiency of human resources management at the enterprise level it is necessary to solve a number of urgent tasks: determining the necessary number of specialists of different specialties and qualification; labor market analysis and employment; selection and adaptation of personnel; to ensure rational working conditions, including human-friendly social and psychological atmosphere; organization of labour processes, their coordination, the analysis of the costs and results of labor.

Key words: *efficiency of human resource management, labor and personnel, wages, working conditions.*

УДК 338.1;330.35

ПРОБЛЕМА СПОТВОРЕНЬ ПОКАЗНИКІВ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

БАТЮК Л.А., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,

КРАВЧЕНКО О.М., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Постановка проблеми у загальному вигляді. Надзвичайно важливим при аналізі макроекономічної динаміки є адекватне кількісне відображення інфляційних процесів і економічного зростання. Для сучасної офіційної статистики, що займається вимірюванням динаміки інфляції і реального продукту, базовими є концепція вимірювання інфляції через загальний індекс споживчих цін (ІСЦ) та концепція виміру динаміки реального продукту через темп зростання агрегату товарів і послуг, виміряних в співставних цінах. Але наскільки достовірними є показники валового внутрішнього продукту (ВВП) та інші аналогічні показники, що вимірюють економічне зростання? На