

3. Грідін О.В. Зернопродуктовий підкомплекс України: сучасний стан, актуальні проблеми та перспективи розвитку. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2017. № 1. С. 21-27.

4. Грідін О.В. Значення зернопродуктового підкомплексу в дотриманні продовольчої безпеки України. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки*. Харків: ХНТУСГ. 2015. Вип. 161. С. 136-144.

5. Грідін О.В. Сучасний стан та тенденції розвитку сфер виробництва, переробки та реалізації зерна: український та загальносвітовий контекст. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. № 3 (14). С. 54-62. URL: <http://www.easterneurope-ebm.in.ua/14-2018-ukr>.

6. Дзюбецький Б.В., Черчель В.Ю., Антонюк С.П. Селекція кукурудзи. Генетика і селекція в Україні на межі тисячоліть. К.: Логос, 2001. Т. 4. С. 571-589.

7. Ільчук М.М., Коновал І.А., Барановська О.Д., Євтушенко В.Д. Розвиток ринку зерна в Україні та його стабілізація. *Економіка АПК*. 2019. № 4. С. 29-38. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/E\\_apk\\_2019\\_4\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/E_apk_2019_4_6)

8. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

***КРИКУНОВА А.А., МОІСЄЄВА С.В., ТРИЗНА А.В., СТУДЕНТИ\*,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМ. П. ВАСИЛЕНКА***

В умовах невідповідної конкуренції, процесів глобалізації зростає і значення усіх факторів впливу на результати виробничої діяльності, людина є центральною ланкою у системах виробництва та економічних відносинах. Саме людські ресурси є основою визначення цілей та напрямів розвитку виробництва. Трудові ресурси, у розрізі об'єкта управління, є сукупністю елементів, що означають населення, яке наділене фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями для роботи у секторі національної економіки, формуванні, розподілі та використанні його благ, а також взаємодіє з фінансовими, матеріальними, природними ресурсами, підлягає впливу та організації з боку суб'єктів управління різного рівня [1].

Ефективність будь-якої економічної діяльності залежить від

---

\* Науковий керівник – Подольська О.В., к.е.н., доцент

якості трудових ресурсів, їх компетенції, а також способів використання даного ресурсу у процесі виробництва. На сьогоднішній день фактором довгострокової конкурентоспроможності підприємства стають саме інвестиції у людські ресурси.

Однією з найскладніших категорій економіки є організація ефективного використання трудових ресурсів: з боку роботодавців цей сегмент потребує найбільших витрат, і в той же час є засобом досягнення поставлених цілей та отримання бажаного результату виробництва [2].

Управління персоналом на підприємстві є фундаментом його діяльності. Оцінити ефективність організації праці дозволяють результати підприємницької діяльності та конкурентоспроможність. Головним завданням управління трудовими ресурсами є мінімізація витрат на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від їх використання [3].

Роль та значення персоналу з кожним роком істотно зростає, особливо на фоні становлення ринкових відносин. Виробництва носять інвестиційний характер та базуються на високій наукоємності, пріоритетними напрямками стають значимість кожного працівника, творчий та інноваційний підхід, цінність професіоналізму. Це призводить до значимих змін у принципах, методах та соціально-психологічних аспектах формування способів управління трудовими ресурсами [4].

Ефективність використання персоналу є одним з основних чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства. При цьому, його слід розглядати у комплексі з такими складовими як фінансовий стан, виробництво, організація, оскільки у поєднанні вони мають вирішальний вплив на конкурентоспроможність підприємства. В умовах реформування економіки оцінка ефективності, а також використання кадрів потребує активної уваги, адже ця проблема залежить від використання робочого часу, продуктивності праці, рівня зайнятості у виробництві, плинності кадрів тощо. Для того, щоб встановити шляхи раціонального використання резервів праці, необхідно виявити не тільки їх кількісні, але й якісні параметри (віковий, освітній та професійний склад). Важливе значення при цьому має професійно-кваліфікаційний рівень незайнятого населення і виявлення потреби господарства у працівниках різних спеціальностей, тобто попит і пропозиція на робочу силу [5].

Як результат, актуальність теми організації використання трудових ресурсів на підприємстві обґрунтована та потребує наукових та практичних досліджень.

### **Література.**

1. Кіндрацька Г.І., Білик М.С, Загородній А.Г. Економічний аналіз: теорія і практика : підручник. Львів : Магнолія 2006, 2008. 440 с.
2. Подольська О.В., Оберемок В.В. Мотивація та стимулювання персоналу на підприємствах *Український журнал прикладної економіки*. 2018. Том 3. (№ 3). С. 62–67.
3. Подольська О.В., Оберемок В.В. Напрямки підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. Харків, 2018. Вип.193. С. 284-290.
4. Подольська О.В., Оберемок В.В. Процес адаптації персоналу на підприємстві *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. Харків, 2019. Вип.200. С. 283-291.
5. Трудові ресурси України, їх структура. Проблеми забезпеченості трудовими ресурсами окремих регіонів. – URL: [http://studopedia.su/16\\_151856\\_trudovi-resursi-ukraini-ih-struktura-problemi-zabezpechenosti-trudovimi-resursami-okremih-regioniv.html](http://studopedia.su/16_151856_trudovi-resursi-ukraini-ih-struktura-problemi-zabezpechenosti-trudovimi-resursami-okremih-regioniv.html) (дата звернення 23.03.2020).

## **РОЛЬ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ЯКОСТІ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

***ОСЛОПОВА М.В., ГРИНЕНКО С.О. МАГІСТРАНТИ\*,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Забезпечення конкурентоспроможності аграрних підприємств, виявлення резервів її підвищення неможливе без існування налагодженої системи моніторингу, контролю та стандартизації якості сільськогосподарської продукції. Наразі вітчизняні аграрні підприємства здійснюють моніторинг несистемно та непослідовно.

За радянської доби в агропромисловому виробництві існували

---

\* Науковий керівник – Смігунова О.В., к.е.н, доцент