

positions. For successful training, as for training in general, you need a thorough analysis of the activities and planning as well.

The personnel management of enterprise in our time is becoming more complex and taking on a strategic character. Therefore, more and more enterprises and organizations start to consider employees as valuable assets, paying particular attention to the process of selection, recruitment, training and evaluation of their activities. For effective use of intellectual potential of employees of enterprises need a comprehensive approach to the problem of economic stimulation of their creative activity and the process of using their ideas.

#### **Literature.**

1. Bourne, M. Investors in People. Cranfield University. 2008. 127 p.
2. Cox, A. Evaluation of investors in people: employer case studies. UK Commission for Employment and Skills, Evidence Report 59, 2012. 69-79 pp.
3. Dessler, G. Human Resource Management. Pearson: Prentice Hall. 2005.
4. Mathis, R. L. Human resource management. New York: South-Western Cengage Learning Publishing, 2011. 672 p.
5. Smith, M. S., Stokes, P. F. & Wilson, J. Exploring the impact of Investors in People: A focus on training and development, job satisfaction and awareness of the Standard. Employee Relations, 2014. 36(3), 266-279 pp.

## **МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПІДТРИМКИ**

***ОЛІЙНИК А.П., ЗДОБУВАЧ РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ  
ДРУГИЙ (МАГІСТЕРСЬКИЙ)\*,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

В умовах досконалої конкуренції зростання продуктивності є цілком природним і не потребує додаткової підтримки з боку держави. Конкурентний тиск є тим фактором, який мотивує підприємства модернізуватись задля короткострокового зниження конкурентного тиску. Але в умовах надання державних субсидій, замість намагання підвищити власну конкурентоспроможність та продуктивність, сільськогосподарські виробники часто обирають інший шлях –

---

\* Науковий керівник – Антощенкова В.В., к.е.н., доц.

максимізацію бюджетних надходжень шляхом зміни у структурі виробництва. На нашу думку саме це призвело до того, що більшість сільськогосподарських підприємств приховують свої реальні доходи та прибутки. І до цього часу працюють в таких мабуть тимчасово вигідних для них умовах, однак, як показує час, не вигідних для національного сільськогосподарського виробництва та економіки цілому.

Україна, на вимогу МВФ та Світового банку, з 2017 року відмовилася від спеціального податкового режиму (відшкодування сільськогосподарським підприємствам податку на додану вартість) та перейшла на прямі дотації. Саме така модель підтримки сільськогосподарських виробників характерна для країн Європейського Союзу. Однак Українська політика підтримки та субсидування і в цьому випадку не враховує наукові дослідження європейських експертів, які розходяться в думках та вважають існуючу політику підтримки неефективною [1, с.9; 2, с.94].

Міжнародна практика вже довела неефективність використання прямих субсидій. Наприклад в Новій Зеландії в 1984 році лейбористський уряд припинив усі субсидії сільськогосподарських виробникам у рамках програми Rogernomics [2]. «Роджерноміка» характеризувалася ринковою перебудовою, дерегуляцією та контролем інфляції за допомогою жорсткої грошово-кредитної політики, що супроводжувалась плаваючим валютним курсом та скороченням бюджетного дефіциту [3]. На той час Нова Зеландія знаходилась на межі банкрутства, значні макроекономічні проблеми змушували нарощувати іноземні запозичення, рівень інфляції становив 20%, і це все відбувалось на фоні спадних міжнародних цін на агропродовольчу продукцію. Частка сільського господарства в ВВП становила 14,2%. Однак рівень підтримки новозеландських фермерів складав в середньому біля 40% від виручки. Реагуючи на ці виклики, уряд Нової Зеландії, скасував в 1984 році біля 30 різноманітних виробничих субсидій та експортних стимулів. Також була проведена масштабна лібералізація, відхід від протекціонізму і політики імпортозаміщення. Відмова від державної підтримки дозволила починаючи з 1986 року досягнути середнього річного зростання продуктивності в сільському господарстві на рівні 5,9%, в той час , як до відміни підтримки річне зростання ледве дотягувало 1%. Також з 1986 спостерігалась тенденція збільшення сільського населення. Наразі Нова Зеландія має розвинений самодостатній аграрний сектор, який цілком забезпечує внутрішній ринок та є одним з найбільших

експортерів сільськогосподарської продукції. Варто зауважити, що уряд Нової Зеландії все ж таки продовжує підтримувати сільське господарство на рівні 1% валового виробництва, проте це фінансування переважно науково-дослідної роботи в сільському господарстві.

В США та Австралії надають допомогу у формі страхових платежів, в Канаді – доступне кредитування, в Нідерландах активно підтримують науково-дослідну діяльність з метою підготовки висококваліфікованих спеціалістів.

Звичайно сільське господарство було і залишається галуззю національної економіки, яка потребує державного регулювання та підтримки. Адже ця галузь виробляє життєво-необхідні види сировини та продукції. Більше того варто зауважити, що саме від якості, а не лише від кількості виробленої продукції залежить здоров'я нації. А отже і контролювати і позбуватися недобросовісних виробників сільськогосподарської продукції потрібно безболісно. А добросовісних виробників стимулювати та підтримувати. Потрібно щоб виживали не найсильніші з точки зору ринкової економіки, а найкращі. А характеристика найкращих господарств дуже проста – віддані своїй справі, своїй країні добросовісні господарства, які розвивають національну економіку, створюють нові робочі місця, виробляють якісну продукцію. Вплив будь-якої державної підтримки не є однозначним. Наприклад для української національної економіки взагалі застосування державної підтримки для виробників сільськогосподарської продукції є не що інше, як втручання в ринковий механізм розподілу виробничих ресурсів, що руйнує його ефективність та не формує ринкове ціноутворення. При цьому субсидіювання штучно заміщує та витісняє інвестиції, що не відображає реальної ситуації на ринку і знижує ринковий імунітет аграрного підприємства.

### **Література.**

1. Яка модель субсидіювання аграрного сектора потрібна Україні. Центр економічної стратегії. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2018/10/Яка-модель-підтримки-сільського-господарства-потрібна-Україні.pdf.pdf>(дата звернення 1.10.2020)
2. Антоценкова В.В., Копитко О.В. Державне регулювання і підтримка молочної галузі в умовах євроінтеграції. Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва, Сер. Економічні науки. 2018. Вип. 4. С.201-210.
3. Сільське господарство України у 2019 році. База даних Офіційний

веб-сайт / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення 1.10.2020)

4. Edwards, Chris; DeHaven, Tad. Save the Farms – End the Subsidies March 3, 2002. Washington Post. Cato Institute. <https://www.cato.org/publications/commentary/save-farms-end-subsidies>. (дата звернення 27.09.2020)

5. Goldfinch, S. (2000). Remaking New Zealand and Australian Economic Policy: ideas, institutions and policy communities. Washington DC: Georgetown University Press. 295 p. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/0952-1895.00065>

## **ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ ОСОБИСТОСТІ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОГО ДОБОРУ**

***ПЕТРЕНКО А.В., СТУДЕНТКА\*,  
ДВНЗ «КНЕУ ІМ.В.ГЕТЬМАНА»***

В сучасних нестабільних умовах розвитку України на ринку праці сформувалася непроста ситуація: при високому рівні безробіття спостерігається дефіцит кваліфікованих фахівців. Виникає необхідність в активному розвитку ринку праці. Це зумовило виникнення нового напрямку на ринку праці, який називається рекрутинг персоналу. Однак сучасний український рекрутинг значно відстає за якістю добору кваліфікованих кадрів, а вітчизняний ринок праці недостатньо використовує можливості агентств для пошуку і підбору персоналу. По мірі розвитку даного напрямку особливої актуальності набуває використання методів психології в формуванні кадрового потенціалу будь-якого підприємства. Сучасні вимоги до персоналу передбачають наявність у нього, окрім професійно - ділових, високих морально-етичних та особистісних якостей. Саме тому питання визначення психологічних складників професійної діяльності та компетентності у процесі професійного добору під час формування психологічного портрету кандидата є надзвичайно актуальними та потребують невідкладного вирішення.

Отже, однією з основних сфер застосування прикладної психології стає професійний відбір і підготовка фахівців в різних сферах господарської діяльності. З кожним роком все більш популярним інструментом у роботі відділу персоналу стає

---

\* Науковий керівник – Волберг Т.В., к.е.н., доцент