

господарюючих суб'єктах агропродовольчої сфери доцільно створювати функціональні групи маркетингу, напрядуковані керівництву. Малим суб'єктам господарювання, доцільно консолідувати свій виробничо-збутовий потенціал для спільного здійснення маркетингової активності.

Головними цілями формування й розвитку системи маркетингу підприємств агропродовольчої сфери на регіональному рівні є задоволення потреб населення у агропродовольчій продукції, активізація міжрегіональних товаропотоків, формування дієвої інформаційної підсистеми агромаркетингу.

Література.

1. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент / Ф. Котлер. – СПб : Питер, 2003. – 752 с.

2. Лагодієнко В.В., Басюркіна, Н.Й., Турленко Н.В. Механізми формування та функціонування регіональних агромаркетингових систем. Бізнес-інформ. 2020. № 8. С. 89-98. (індексується в наукометричній базі Index Copert3. picus).

3. Лагодієнко В.В., Штучка Т.В. Маркетингові технології для розвитку підприємств агропродовольчого сектора. Глобальні та національні проблеми економіки. –2017. –№ 15. – С. 425-428.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «КАДРИ»

БУШИЛО В.П. ЗДОБУВАЧКА МАГІСТРАТУРИ*
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

У науковій, спеціальній та популярній літературі поняття «персонал», «кадри», «трудові ресурси» часто використовуються та сприймаються як синоніми. Однак категорія «кадри» найчастіше застосовується у вузькому професійному розумінні і, включаючи єдину основу, в кожному конкретному випадку містить особливості, притаманні певній сфері діяльності. Проте варто зауважити, що поряд з поняттям «кадри» останнім часом широкого розповсюдження набуло поняття «персонал», яке є ширшим, оскільки об'єднує як

* Науковий керівник – Хлопоніна-Гнатенко О.І., к.е.н., доцент

постійних, так і тимчасових працівників, представників кваліфікованої та некваліфікованої праці [1].

Термін «персонал» є найбільш доцільним на рівні організації, оскільки визначає особовий склад організації, що працює за наймом і характеризується певними ознаками, основними з яких є:

- трудові взаємовідносини з роботодавцем, зазвичай, оформляються трудовими договорами;
- має певні якісні характеристики, поєднує особисті та організаційні цілі.

Зважаючи на суперечливість підходів до визначення вищезазначених понять, потрібно дослідити взаємозв'язки та співвідношення понять «персонал» та «кадри», а також розглянути їх у взаємозв'язку з такими категоріями, як «людські ресурси», «трудові ресурси», «робоча сила».

Різні аспекти організування та управління кадровим забезпеченням підприємств, формування людського капіталу підприємства були розглянуті у працях багатьох учених.

У найширшому розумінні, кадри – це всі працездатні громадяни країни. У науковій літературі це поняття конкретизується і, незважаючи на певну варіативність дефініцій [2], їх можна узагальнити в єдиному визначенні та у широкому значенні сформулювати так: кадри – це соціально-економічна категорія, що означає постійний(штатний) кваліфікований склад працівників, тобто працездатних громадян, які перебувають у трудових відносинах з державними установами, підприємствами різних організаційно-правових форм власності, мають спеціальні знання, певну професійну підготовку, трудові навички, досвід роботи в обраній сфері діяльності та забезпечують виконання покладених на них функцій [1].

Огляд наукових джерел засвідчує, що стосовно визначення змісту та сутності термінів «персонал» і «кадри» думки вчених-економістів доволі розбіжні – від повного виключення того чи іншого терміна з обігу до їх поєднання.

Виділяють такі основні позиції щодо визначення поняття «трудові ресурси»:

1. Трудові ресурси розглядаються як категорія кількісного порядку у співвідношенні з поняттями «працездатне населення», «робоча сила» «працівники», що характерно для 60–70 років ХХ ст. До 70 років ХХ ст. це була планово-облікова категорія для складання балансу праці та врахування працездатного населення

2. Трудові ресурси – це не лише кількісний показник і економічна категорія, але й категорія соціально-економічної сфери. Швидкий розвиток науки і техніки, зростання значення особистого фактора виробництва призвів до того, що проблеми формування і розвитку трудових ресурсів не розглядаються окремо від соціальних процесів [3, 4].

Узагальнюючи наведені вище погляди, виділяють три основні підходи до тлумачення трудових ресурсів, а саме: трудові ресурси як кількісна категорія, якісна та соціально-економічна категорія.

По-перше, трудові ресурси розглядаються як кількісна категорія, що охоплює економічно активне населення (всіх працюючих і безробітних), осіб працездатного віку, які навчаються, а також економічно пасивних осіб (працездатних осіб, що не працюють і не шукають роботи); по-друге, трудові ресурси визначаються як якісна категорія, що охоплює частину населення країни, яка має необхідний для роботи фізичний та інтелектуальний розвиток, певний рівень професійно-кваліфікаційних характеристик, знань і навичок, що необхідні для суспільно корисної праці; по-третє, трудові ресурси є категорією соціально-економічної сфери, що характеризує соціальну частину людства, яка мотивована до праці [5].

Отже, на підприємствах усіх форм власності та видів діяльності є важливим залучення необхідної кількості персоналу (кадрове забезпечення), що має потрібні саме для цього підприємства професійні та особистісні характеристики, є одним з найважливіших аспектів управління, оскільки кадрова складова ресурсного потенціалу є визначальною під час розвитку конкурентоспроможності компанії.

Література.

1. Словник інішомовних слів / За ред. О.С. Мельничука. 2-е вид., випр. і доп. К.: Головна редакція «Українська радянська енциклопедія» (УРЕ), 1985. 966 с.

2. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічні аспекти забезпечення ефективності кадрового менеджменту: монографія / Н.Л. Гавкалова, Т.В. Кайнова // Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. – 236 с.

3. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_gum/Vzhdtu_econ/2009_1/6.pdf

4. Дашевська Д.А. Модернізація системи підготовки фахівців з вищою освітою в умовах інноваційного розвитку України / Д.А. Дашевська. –

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1930&p=1>

5. Лисенко В.В. Вплив функцій та технологій самоменеджменту на розвиток персоналу підприємства [Електронний ресурс] / В.В. Лисенко, І.А. Приходько // Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку». – 2018, № 19. – С. 251–256. – Режим доступу: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/19_2018_ukr/43.pdf.

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ КАТЕГОРІЙ ТА ПОНЯТЬ

***ВАРАВІНА Ю.В., ЗДОБУВАЧ РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ДРУГИЙ (МАГІСТЕРСЬКИЙ)****

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

Поняття «мотивація» – це інструмент удосконалення системи управління підприємством, об'єктом якого є персонал, яким керують люди – керівники, менеджери, які також є часткою персоналу, але виконують функції суб'єктів управління. Механізм мотивації повинен стати основною ланкою в системі управління персоналом на кожному підприємстві. Шлях до ефективного управління персоналом проходить через розуміння мотивів людини до трудової діяльності або мотивації.

Проведене нами дослідження показало, що в літературі існує значна кількість визначень поняття «мотивації», які розкривають її суть з різних сторін. Вперше термін «мотивація» використовував німецький філософ А. Шопенгауер [1], після чого термін стали використовувати для визначення причин поведінки людей. У «Економічному словнику» зазначається, що мотивація – це зовнішнє чи внутрішнє спонукання економічного суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення будь-яких цілей, наявність інтересу до такої діяльності і способи її стимулювання, спонукання [2].

Мотивація праці економістами нашого часу найчастіше розглядається як одна із функцій менеджменту, яка спонукає працівника або групу працівників до діяльності для досягнення цілей організації через задоволення їх потреб. На думку А. М. Колот,

* Науковий керівник – Антощенкова В.В., к.е.н., доцент