

Література.

1. Ільїна О. В. Удосконалення системи інвестування інноваційного розвитку підприємств. Управління та адміністрування в національній економіці: інформаційно-аналітичний аспект : кол. монографія ; під заг. ред. д.е.н., проф. Комеліної О. В. – Полтава : ФОП Пусан А. Ф., 2016. 280 с.
2. Гудзинський О. Д., Судомир С. М., Гуренко Т. О. Теоретико-методологічні засади результативного управління розвитком підприємств: монографія. – К.: ЦП «Компринт», 2017. 411 с.
3. Базилевич В.Д. Мікроекономіка: Опорний конспект лекцій. / [Базилевич В., Лук'янов В., Писаренко Н., Квіцинська Н.]. Київ: Четверта хвиля, 1997. 290 с.
4. Департамент агропромислового розвитку / Програми у сфері АПК. Запорізька обласна державна адміністрація. – URL: <http://www.zoda.gov.ua> (дата звернення: 18.05.2015).
5. Діяльність підприємств / Фінансові результати підприємств за видами економічної діяльності. Головне управління статистики у Запорізькій області. – URL: <http://www.zp.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 21.02.2015).

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЙОГО РОЗВИТКОМ

***КВЯТКО Т.М., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
РУДЕНКО С.В., К.Е.Н.,
КРАСНОРУЦЬКИЙ Д.О.***

В умовах динамічних змін умов розвитку національної економіки, активізації участі суб'єктів господарювання всіх рівнів в процесах міжнародної економічної інтеграції, намагання посилити позиції підприємств різних секторів та галузей економіки на внутрішньому та на зовнішніх ринках, особливої актуальності набуває проблематика розвитку їх виробничого потенціалу. В свою чергу, виробничий потенціал є складною та багатогранною категорією, яка традиційно ідентифікується як сукупність можливостей, що можуть виявитися реалізованими або нереалізованими в процесі функціонування підприємства. При цьому ступінь реалізації вказаних можливостей, власне, і обумовлює напрям та темпи розвитку суб'єкта економічних відносин, досягнення необхідного для економічного зростання рівня ефективності тощо.

Отже, результатом мобілізації виробничого потенціалу аграрного підприємства, як сукупності виробничих можливостей, є досягнення певних обсягів виробництва продукції. При цьому економічна ефективність його функціонування має оцінюватись за допомогою визначення приростів обсягів продукції при мобілізації тих чи інших складових потенціалу шляхом порівняння витрат на залучення елементів з результатами економічної оцінки вказаних приростів. В свою чергу, доцільним є визначення розрахункового або досяжного рівня ефективності функціонування виробничого потенціалу, як планового орієнтиру в управлінні підприємством та використання його в якості бази порівняння.

В процесі досліджень було встановлено, що розвиток виробничого потенціалу аграрних підприємств в залежності від їх особливостей, масштабів та фінансових можливостей доцільно виконувати за трьома стратегіями, а саме: розширення виробничих можливостей, їх стабілізації та здійснення інноваційних товарних та технологічних зрушень. При цьому лише остання стратегія дозволяє створювати стійкі конкурентні переваги за рахунок отримання доступу до виробничих інструментів зниження витрат, підвищення якості продукції, освоєння її нових видів тощо.

Було ідентифіковано напрями раціоналізації організаційно-економічного механізму управління розвитком виробничого потенціалу аграрних підприємств. Вказані напрями базуються на чіткому відокремленні механізмів розвитку та механізмів управління, а також передбачають обґрунтування відповідних управлінських рішень шляхом оцінки ефективності мобілізації можливостей підприємства щодо виробництва продукції. В свою чергу, відокремлення вказаних механізмів здійснюється за суб'єктивними та інструментальними ознаками, адже їх дія стосується різних процесів.

Розвинуто прикладний підхід до управління розвитком та ефективною мобілізацією виробничого потенціалу аграрних підприємств шляхом формалізації процедур прийняття управлінських рішень щодо шляхів підвищення результативності та економічної ефективності виробничої діяльності. Обґрунтована послідовність дій менеджменту аграрного підприємства від прийняття рішень щодо зрушень в товарній політиці до раціонального залучення відповідних інструментів та засобів управління виробничим потенціалом, а також економічної оцінки результативності та ефективності вказаного процесу.

Література.

1. Красноручький О.О. Функціональні та інструментальні концепції в дослідженнях механізмів управління економічним потенціалом аграрних підприємств / О.О. Красноручький, С.В. Руденко // Актуальні проблеми інноваційної економіки. – 2016. – № 2. – С. 5-10.
2. Руденко С.В. Архітектура організаційно-економічного механізму управління розвитком виробничого потенціалу аграрних підприємств / С.В. Руденко // Вісник ХНАУ. – 2015. – № 5. – С. 220-227.
3. Руденко С.В. Виробничий потенціал аграрного підприємства: економічна сутність та роль у формуванні економічного потенціалу / С.В. Руденко // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ. – 2016. – Вип. 172. – С. 175-181.
4. Ярема Я.Р. Розвиток потенціалу підприємств агропромислового виробництва: [монографія] / Я.Р. Ярема. – Харків : Видавництво ТОВ «Щедра садиба плюс», 2015. – 256 с.

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

КІРІК В.М., СТУДЕНТКА*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

Ефективна система мотивації праці повинна відповідати стратегічним цілям підприємства і ситуації на ринку. Керівництву необхідно пристосовувати дану систему до зовнішніх умов, уявляти її недоліки і готуватися до їх нейтралізації. Загальна корпоративна стратегія визначає загальну спрямованість системи мотивації праці персоналу на забезпечення безперервності в залученні, мотивації і збереженні відповідальних і компетентних працівників, які необхідні для виконання місії та інших цілей організації. Крім того, стратегії мотивації праці повинні відповідати і підтримувати корпоративні цінності та переконання, виникати з ділових стратегій і цілей, які повинні бути пов'язані з ефективністю організації.

Мета стратегії мотивації праці працівників - досягнення і закріплення постійних конкурентних переваг підприємства за рахунок розвитку і підтримки високих кількісних і якісних результатів трудової діяльності персоналу, заснованих на їх особистій зацікавленості і творчій ініціативі.

* Науковий керівник – Колтаченко Н.М., ст. викладач