

Підсумовуючи, можна сказати, що якщо керівники транснаціональних корпорацій розглядають корпоративну соціальну відповідальність як «добрі справи», то вони повинні впроваджувати міжнародні стандарти КСВ, формулювати стратегії сталого розвитку та використовувати їх у здійсненні господарської діяльності. керівництво. У свою чергу, ці дії можуть збільшити прибутковість компанії, покращити її імідж і, таким чином, підвищити її міжнародну конкурентоспроможність.

#### **Інформаційні джерела:**

1. Cramer J. Corporate social responsibility and globalisation: an action plan for business. Greenleaf Publishing. 2006. P. 160.
2. Porter, M.E., Kramer M.R. Strategy and society: The link between competitive advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*. 2006. 84(12). P. 78-92.
3. Christman P., Taylor G. Firm Self-Regulation through International Certifiable Standards: Determinants of Symbolic versus Substantive Implementation. *Journal of International Business Studies*. 37(6). 2006. P. 863-878.
4. Choi D.Y., Gray E.R. Socially responsible entrepreneurs: What do they do to create and build their companies? *Business Horizons*. 51(4). 2008. P. 341-352

## **ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ТЛУМАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

**Голікова Є.К.**, здоб. вищ. осв. ОС «бакалавр»  
Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **С.С. Ткачова**  
*Державний біотехнологічний університет*

Управління персоналом є одним з найважливіших напрямків стратегії сучасного підприємства. Сьогодні роль людського капіталу зростає, що виражається у збільшенні вимог до якості персоналу, що призводить і до ускладнення процесу управління персоналом. Таке зростання складності управління персоналом відбувається, по-перше, через ускладнення самої управлінської праці, і, по-друге, через те, що персонал, сам по собі, найскладніший об'єкт управління.

З метою ефективного керування персоналом та оцінки його ефективності, необхідно знати, що таке управління персоналом та які цілі цього процесу. В наукових джерелах найчастіше при тлумаченні категорії «управління персоналом» наголошується на важливості організаційної сторони управління, яка базується на меті та методах, за допомогою яких можна досягти цих цілей, інші наголошують на функціональній складовій управління. У закордонних джерелах найчастіше при визначенні категорії «управління персоналом» зустрічаються такі терміни, як [1, с. 84]:

personnel administration – адміністрування персоналу (набір, контроль, розстановка, підготовка, використання персоналу), відносини між адміністрацією та підлеглими;

personnel management – управління персоналом (включаючи підбір, підготовку, умови праці, рівень заробітної платні), трудові відносини, взаємовідносини керівництва підприємством з індивідуальними працівниками (одиноцею персоналу);

personnel relation – стосунки з персоналом тощо.

Крім того, категорію «управління персоналом» розглядають з двох сторін: з функціонального погляду, коли усі завдання та рішення, пов'язані з кадровою роботою (підбір кадрів, адаптація персоналу, використання кадрів, підвищення кваліфікації, звільнення кадрів та ін.) та з організаційного погляду, коли цим поняттям охоплюються всі особи та інститути, що несуть відповідальність за роботу з персоналом (керівництво менеджери, відділ кадрів та ін.).

Фактично управління персоналом є невід'ємною складовою управління підприємством в цілому, а також це самостійний набір специфічних функцій, який реалізується через спеціалізовані підрозділи підприємства. Тобто, управління персоналом виступає одночасно як система організації, і як структура.

Доцільно зазначити, що у наукових джерелах персонал оцінюють як людський капітал підприємства.

Людський капітал сьогодні є призмою, через яку слід оцінювати досягнення підприємства. Він також характеризується як одна з найсильніших переваг при створенні вартості певної бізнес-одиниці ринку. А його використання в економіці пов'язане з безпосереднім залученням персоналу (працівників), які є його носієм і здатні вільно ним розпорядитися.

Сутнісна характеристика людського капіталу має декілька проявів (рис. 1):

Управління персоналом як людським капіталом підприємства є складовою частиною нематеріальних активів, що дозволяють підприємству вибудовувати конкурентні переваги та отримувати прибуток.

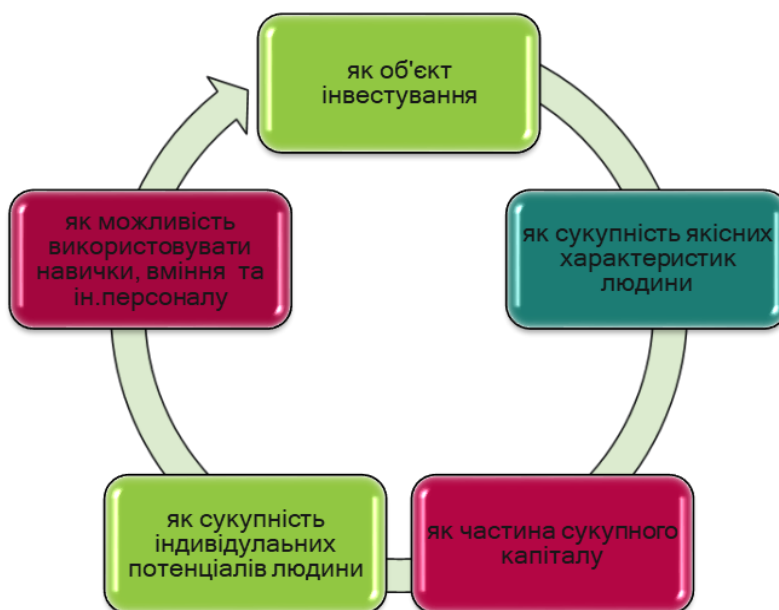


Рис. 1. Підходи до характеристики людського капіталу [2, С. 24 -27]

### Інформаційні джерела:

1. Іванова, Н.С., Приймак, Н.С., Карабаза, І.А., Шаповалова, І.В., Лижник, Ю.Б. (2021). Сучасний менеджмент у схемах і таблицях. Кривий Ріг: Вид.ДонНУЕТ, 282 с.
2. Брюховецька, Н.Ю., Іваненко, Л.В. (2020). Оцінювання людського капіталу та доданої вартості підприємств: теорія та практика. Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 184 с.

## КОМЕРЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Грідіна К.Р., здоб. ОС «бакалавр»

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **О.М. Прядко**

*Державний біотехнологічний університет*

Трансформація і перехід до ринкової економіки, юридичне визнання власності відродили в Україні активну підприємницьку діяльність. Зростання потреб бізнесменів в адекватній адаптації до умов господарювання у мовах розвитку ринкових відносин викликало необхідність розвитку всебічних знань практики ринку та комерції. У сільському господарстві процес комерційної діяльності повинен відповідати принципам сталого розвитку та екологічної безпеки, з метою збереження природних ресурсів та забезпечення сталого виробництва у майбутньому. Комерційна діяльність представляє собою сукупність послідовно виконуваних торгово-організаційних операцій, які здійснюються в процесі купівлі-продажу товарів та надання торгових послуг з метою одержання прибутку [1].

Маркетингова стратегія сільськогосподарських підприємств полягає в створенні системи, яка враховує попит на ринку та допомагає підприємствам задовольняти цей попит. Щоб підтримати комерційну діяльність в аграрному секторі, держава може створювати сприятливі умови для бізнесу, надавати фінансову підтримку та розвивати інфраструктуру. У комерційній діяльності в аграрному секторі важливим елементом є планування виробництва, яке передбачає детальний аналіз та оцінку вартості виробництва продукції, її ринкової ціни та потенційного попиту на різних ринках. Крім того, важливо розробити ефективну стратегію збуту та вибрати оптимальні канали збуту для продажу продукції.

Для успішної комерційної діяльності в аграрному секторі компанії мають дотримуватися стандартів якості та безпеки виробництва та зберігання своєї продукції. Це означає використання екологічно чистих технологій та засобів захисту рослин і тварин, які не завдають шкоди здоров'ю людей та тварин. Крім того, компанії повинні дотримуватися вимог стосовно якості та безпечності продуктів харчування, які вони виробляють.

Таким чином, необхідно вжити ряд заходів, що мінімізують кризові явища в агропромисловому виробництві і забезпечать його виведення на нові інноваційні перспективи. Успіх комерційної діяльності в аграрному секторі