

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ АПК

Журавльова І.О., студентка  
Науковий керівник – к.е.н. Заїка С.О.  
Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка  
(61002, Харків, Артема, 44,  
каф. організації виробництва бізнесу та менеджменту)  
E-mail: kaf.org@yandex.ua, тел. (057)7164154

В умовах економічного зростання та стабілізації аграрної галузі країни формуються нові вимоги до кадрового потенціалу, який є категорією, що поєднує в собі сукупність загальних і професійних знань, умінь, трудових навичок і соціальних якостей працівників. Це висуває завдання удосконалення системи підготовки та використання кадрів сільського господарства і, відповідно, формування нової, враховуючої умови багатокладної економіки стратегії управління сферою кадрового забезпечення АПК. Сучасні кадрові технології, що акумулюють досвід і знання ринкових відносин в роботі з персоналом, створюють реальні передумови для розвитку АПК, дозволяють глибше зрозуміти динаміку змін у змісті та умовах праці, конкретизувати аналіз соціально-економічних процесів і, в кінцевому рахунку, долати деформації в кадровому забезпеченні, неминучі при ігноруванні цих технологій.

Дослідження показують, що в сучасних умовах сталий розвиток агропромислового комплексу залежить від професіоналізму управлінців. Проте, можемо констатувати, що на сьогоднішній день відчувається нестача висококваліфікованих управлінських кадрів. Існує необхідність внесення коректив в існуючу систему формування та використання кваліфікованих кадрів сільського господарства. При цьому, необхідно враховувати як загальні, так і специфічні особливості сучасних відтворювальних процесів у сільському господарстві.

Підготовка кадрів інноваційної спрямованості вимагає реалізації наступних етапів, зокрема розробки стратегії інноваційної діяльності та виявлення потреби галузей у висококваліфікованих кадрах; організації підготовки кадрів, здатних до сприйняття і освоєння інноваційних проектів; вдосконалення структури управління всім процесом підготовки професійних кадрів для підвищення ефективності їх діяльності; створення законодавчої бази для підготовки та перепідготовки професійних кадрів, формування умов для прискореного сприйняття господарюючими суб'єктами інноваційних рішень та їх реалізації, вдосконалення системи їх матеріальної зацікавленості в прискореному освоєнні інноваційних проектів; розвиток нових напрямків підготовки кадрів з урахуванням вимог ринку. В цьому контексті кадровий моніторинг розглядається як управлінсько-аналітична технологія цілісного вивчення стану кадрової роботи на одних і тих же підприємствах по одній і тій же методиці дослідження за ряд років.