

Львівському, і Запорізькому - в маргарини, соуси і майонези під торговою маркою «Щедро». Таким чином рафінується до 40% виробленої компанією олії.

Українська соняшникова олія поставлялася в 90 країн. Рекордно багато придбали Індія та Іран.

Ефективний розвиток олієжирового підкомплексу та підвищення його конкурентоспроможності можливий в результаті досягнення високої якості насіння соняшнику, підвищення рівня врожайності культури, за умови переведення галузі на інтенсивний шлях розвитку, застосування прогресивних технологій та проведення повного циклу технологічних операцій у визначені строки.

Місце і роль олійно-жирової галузі в національній економіці України зумовлюють необхідність державної підтримки її динамічного та збалансованого розвитку як в інтересах агропромислового комплексу, так економіки і суспільства в цілому, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності галузі, якості олійно-жирової продукції, яка займає суттєве місце у надходженні валюти в Україну, завдяки високій кон'юктурі на ринку аграрно-продовольчої продукції та має тенденцію до підвищення, її достатності, економічної доступності, забезпеченості нею раціону людини, що, в свою чергу, впливатиме на продовольчу безпеку країни та рівень життя населення.

### **Література.**

1. Лисенький А.С. Соняшник. Урожайність. Цифри і факти // Пропозиція, 2005р. – №1 – С. 62.
2. Бойко С.М. Стан олійно-жирової галузі України, проблеми і перспективи розвитку // Вісник Державного агроєкологічного університету. – 2003. – Вип. 1. – С. 281-285.

## **УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В АПК**

***Гончаренко С.І., студент\*,  
Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка***

Однією з важливих задач менеджменту є раціональне використання людських ресурсів. Ефективне управління персоналом є надзвичайно важливим для будь-якої організації. Адже без людей

---

\* Науковий керівник – Сагачко Ю.М., ст. викладач

неможливе саме існування організації, а не маючи відповідного персоналу, підприємство не зможе досягати поставлених цілей та й взагалі існувати [1, 2].

Трудові ресурси, як об'єкт управління являють собою сукупність взаємопов'язаних елементів, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві, його формування, розподіл і використання. Кваліфіковане управління трудовими ресурсами є однією з найбільш складних та надзвичайно важливих складових менеджменту в цілому [3].

Під впливом реформування економічних відносин, та відносин власності з'явилися нові, в основному негативні тенденції у використанні трудових ресурсів: плінність кадрів, виїзд переважно молодих людей за кордон, тенденція старіння населення, особливо в сільській місцевості, а також депопуляція населення через зниження народжуваності і порівняно високу смертність.

Відтворення трудового потенціалу сільського господарства є одним із пріоритетних завдань аграрної політики. Процеси відтворення стосуються як кількісних так і якісних характеристик трудових ресурсів і насамперед, за рахунок «омолодження» села [4].

Для вирішення проблем по залученню молодих спеціалістів в села необхідно надати високий пріоритет сільськогосподарській галузі. Проблему кадрового забезпечення АПК потрібно здійснювати, з одного боку, враховуючи нові економічні умови та кардинально переглянувши навчальні програми, за якими готуються фахівці аграрного сектора, а з іншого - створити засади для закріплення молоді, особливо молодих спеціалістів, на селі [4].

В умовах становлення нової економічної системи на селі, значного вивільнення робочої сили виникає гостра потреба в об'єктивному вивченні ефективності її зайнятості і ролі в організації виробництва.

Від ступеня використання трудових резервів, продуктивності праці залежать не тільки виробничі показники підприємств, а й соціально-економічні умови, добробут селян.

Використання трудових ресурсів у рослинництві зазнає суттєвих змін у зв'язку з появою на селі нових форм власності і господарювання – розвиток фермерських і дрібних товариств і т. д. У приватному секторі спостерігається вища продуктивність праці, яка досягається завдяки тривалій зайнятості протягом дня, року, вищій напруженості та інтенсивності праці.

У сучасних умовах нестабільної кон'юнктури ринку праці основними складовими управління трудовими ресурсами, зокрема керівниками різних ланок управління і спеціалістами, в сільськогосподарських підприємствах мають бути [2]:

1) планування трудових ресурсів – складання плану задоволення майбутніх потреб організації в людських ресурсах;

2) підбір кадрів – створення резервного фонду потенційних кандидатів на всі посади;

3) відбір персоналу – оцінка кандидатів на посади і відбір кращих з фонду підбора кадрів;

4) управління винагородами та пільгами: створення структури зарплати та пакету пільг для залучення, працевлаштування і утримання співробітників;

5) орієнтація і соціальна адаптація: ознайомлення відібраних кандидатів з їх підрозділами і організацією, з їх вимогами і переважними робочими методиками;

6) тренінги: створення програм для навчання людей навикам, які необхідні для ефективної роботи;

7) оцінка ефективності: розробка процедур оцінки ефективності праці робітників і ознайомлення з ними;

8) підвищення, пониження, переведення, звільнення: розробка процедур переміщення трудових ресурсів на посади з більшою або меншою відповідальністю, розширення їх трудових навиків шляхом переведу їх на інші ділянки роботи і функції та закінчення договору найма;

9) підвищення кваліфікації і професійний розвиток керівних кадрів: створення програм розвитку здібностей і підвищення ефективності праці керівного персоналу.

Ефективність управління персоналом в умовах ринкової економіки є одним з визначних чинників економічного успіху підприємства. Воно покликане забезпечити сприятливе середовище, в якому реалізується трудовий потенціал, розвиваються особисті здібності, люди отримують задоволення від виконаної роботи і суспільне визнання своїх досягнень.

### **Література.**

1. Сільськогосподарський HR: місія здійсненна? [Електронний ресурс] / Агробізнес сьогодні. – Режим доступу: <http://www.agro-business.com.ua/2011-05-11-22-48-24/1199-hr.html>.

2. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст]: учеб. Пособие / М. Мескон,

М. Альберт, Ф. Хедоурн. – 3-е издание: пер. с англ. – М.: ООО «И.Д.Вильямс», 2013. – 672 с.

3. Анпілогова Ж.Д. Поняття трудових ресурсів та напрями підвищення ефективності їх використання [Текст] / Ж.Д. Анпілогова // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури: Зб. наук. пр.- К.: НАУ, -2011.-Вип 31.- С. 48-52.

4. Царенко О. Формування кадрового потенціалу сучасного агропромислового виробництва // Економіка АПК. - 1999. - № 11. - С. 3-7.

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ**

*Гуренко М.М., студент,\**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

Одержання прибутку у діяльності підприємства є його основною рупійною силою. У виготовленні виробничої продукції бере участь велика кількість трудових, матеріальних і фінансових ресурсів, це значна кількість працівників, іноді сотні різних організацій. Тому виникає необхідність рішення багатьох повсякденних практичних задач: планування, організування, мотивації та контролю виробництва і реалізації продукції. З'являється відособлений вид діяльності – менеджмент.

Всі підприємства АПК мають загальну основу виконання виробничих процесів і послуг – засоби механізації. Розробка технічних засобів, їх ефективне використання і удосконалення пов'язано з управлінням інженерно-технічним персоналом і відповідно з інженерним менеджментом в АПК.

Інженерний менеджмент в АПК - це один із видів управління. Тому він включає як загальні властивості і ознаки, так і специфічні, характерні для сільськогосподарського виробництва.

Управління соціально-економічними процесами підприємств АПК має свої особливості, які треба враховувати при використанні менеджменту в практиці господарювання. Ці особливості визначають побудову механізму функціонування інженерного менеджменту, його характерні риси та специфіку застосування у галузях прийняття управлінських рішень; реалізації основних функцій управління:

---

\* Науковий керівник – Сагачко Ю.М., ст. викладач