

створення умов рівного доступу виробників до техніко-технологічних та організаційних інновацій, фінансів, ринкової інфраструктури, вигід від експорту продукції.

Література.

1. Будуще сільського господарства за агрохолдингами – іностранный експерт URL: Latifundist.com/ novosti/23097-budushchoe-selckogo-hozyaystva-za-agroholdingami.

2. Митяй О.В., Лагодієнко В.В., Сафонов В.В. Конкурентоспроможність сільськогосподарських підприємств як основний важіль сталого розвитку аграрної сфери. *Економічний часопис* – XXI. 2015, №155(11-12), С. 59-62.

3. Ruslan Mudrak, Iryna Nyzhnyk, Volodymyr Lagodiienko, Nataliia Lagodiienko Impact of Seasonal Production on the Dynamics of Prices for Meat and Dairy Products in Ukraine. *TEM Journal*. Volume 8, Issue 4, Pages 1159-1168, ISSN 2217-8309, DOI: 10.18421/TEM84-08.

4. Uzhva A.M. Competitiveness of Enterprises in a Sustainable Agribusiness Development. *Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Sciences*. 2016. Vol. IV (17). Issue 108. P. 7-11.

МЕТОДИ ПІДБОРУ І ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

***СЕМЕНЮК О.В. СТУДЕНТКА*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМ В.В. ДОКУЧАЄВА***

Підбір персоналу - це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з врахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації.

Існують два види джерел набору персоналу: **внутрішні** - набір здійснюється всередині підприємства за рахунок його власних співробітників самої організації, **зовнішні** - набір здійснюється за межами підприємства за рахунок зовнішніх ресурсів.

* Науковий керівник – Пасемко Г.П. доктор наук з держ. упр., професор

Зовнішні джерела найбільш поширені, оскільки ресурси підприємства є обмеженими й при переведенні на вакантну посаду звільняється попереднє місце роботи працівника, який цю вакантну посаду обійняв.

Умовно зовнішні джерела можна розділити на дорогі й дешеві. До дорогих відносяться кадрові агентства і публікації платних об'яв у засобах масової інформації (радіо, телебачення, друковані видання). До дешевих відносяться державні центри зайнятості населення, контакти з вищими навчальними закладами та ін.. Крім того, існують зовнішні джерела пошуку потенційних кандидатів, які можуть бути і зовсім безоплатними для підприємства. Йдеться про інтернет-ресурси, в яких є всілякі безкоштовні сайти, на яких можна розмістити оголошення про запропоновану вакансію та розглянути резюме потенційних кандидатів. Також підприємство може отримувати резюме від самих претендентів, які здійснюють самостійний пошук роботи без будь-яких посередників. Якщо підприємству потрібні висококваліфіковані фахівці, то, в умовах нинішнього безробіття, краще звернутися до дорогих джерел. Що стосується працівників, до яких не висувається вимог щодо високої кваліфікації, то підприємство може набрати персонал дешевшим способом.

Внутрішній пошук підбору персоналу, як правило, має на меті пошук підбір співробітників на вакантні посади менеджерів середньої та вищої ланки. Вільні місця з'являються як наслідок розширення або «руху» співробітників всередині підприємства. У цьому випадку керівники призначають на вільні посади вже працюючих на підприємстві людей. Перевагами такого методу є відсутність матеріальних витрат, сприяння зростанню лояльності до організації, кандидати не мають потреби в інтеграції в колектив. Недоліки - це обмежений вибір претендентів та відсутність можливості залучення «свіжих» ресурсів [1].

В Законі України «Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року» до основних пріоритетів державної аграрної політики віднесені «державна підтримка підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів, виконання наукових досліджень для аграрного сектора» та «створення умов для закріплення в сільській місцевості кваліфікованих спеціалістів сільського господарства, освіти, культури, охорони здоров'я та побутового обслуговування» [2].

На сьогоднішній день основними джерелами покриття потреби у персоналі для аграрних підприємств є: вищі навчальні заклади;

комерційні кадрові агенції; самостійна робота кадрових служб підприємств; центри зайнятості населення [3-5]. Проте всі ці методи стосуються зовнішнього набору персоналу, якщо підприємство вирішить здійснювати набір управлінського персоналу аграрного підприємства із внутрішнього джерела здійснюється такими методами:

1. Внутрішній конкурс. Всі підрозділи підприємства інформують про вільні вакансії, рекомендація працівниками своїх родичів, знайомих чи друзів на ці посади.

2. Суміщення професій. Для виконання незначного обсягу роботи в разі потреби спеціалістів на не довгий термін.

3. Ротація. Переміщення персоналу відбувається у таких випадках: підвищення рівня кваліфікації; підвищення або (пониження) на посаді з розширенням (звуженням) кола посадових обов'язків, збільшення (зменшення) прав і підвищення (зниження) рівня діяльності; зміни завдань і обов'язків, що не пов'язані з підвищенням.

Головна мета формування персоналу аграрних підприємств полягає в тому, щоб звести до найменшої чисельності резерв нереалізованих можливостей кадрів. Для цього пропонуємо використовувати концептуальний підхід до побудови моделі формування персоналу, за допомогою якого можна визначити майбутню кількісну та якісну потребу в персоналі та заходи щодо досягнення відповідності між цією потребою та його наявністю з урахуванням стратегії розвитку підприємства.

Література.

1. Бутусевич А. Підбираємо персонал: методи і типові помилки URL: <https://kadrhelp.com.ua/pidbyrayemo-personal-metody-i-typovi-pomylyky>

2. Про основні засади державної аграрної політики України на період до 2015 року: Закон України від 18 жовтня 2005 року // Відом. Верхов. Ради України. -2006. - № 1. - С.17.

3. Крулько Є.А. Ефективність використання персоналу на підприємствах / Є.А. Крулько // Культура народів Причорномор'я. - 2010. - № 177. - С. 93- 97.

4. Пасемко Г.П., Волошин Ю.Ю. Вдосконалення управління розвитком підприємств за допомогою теорії життєвих циклів / Г.П. Пасемко, Ю.Ю. Волошин // Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки». – № 1. – 2016.– С. 23–36.

5. Пасемко Г.П., Беседіна Г.Є., Лактіонов П.В. Використання аксіологічно-цільового підходу у процесі добору керівників сільськогосподарських підприємств Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки». – 2017. – №3 – С. 62–70.