

## **КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ**

*Галій О.Г., Галій В.Г., студенти\*,  
Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

Протягом багатьох років людському чинникові в бізнесі надавалась другорядна роль, підпорядкована фінансовим і виробничим завданням підприємства. Актуальною проблемою сучасного менеджменту є активізація людських ресурсів для досягнення успіху підприємства. Перехід до ринкової економіки, зміна форм власності та стратегії діяльності підприємства викликали зрушення у сфері управління персоналом.

Розвиток ринкової економіки в сільському господарстві та пов'язаний з цим процес формування нових економічних відносин змусив по-новому поглянути на деякі теоретичні аспекти кадрового менеджменту, критично переосмислити проблеми, що виникли, виробити адекватні сучасним умовам розвитку економіки підходи до вирішення цього питання.

Донедавна у вітчизняній теорії та практиці не було єдиної думки щодо визначення змісту кадрового менеджменту, однак нині прослідковується тенденція до виділення ролі кадрового менеджменту в системі управління діяльністю підприємства.

Кадровий менеджмент, тобто робота з персоналом, перетворився в один із основних обов'язків керівників усіх рівнів і напрямків.

Успіх аграрних підприємств, спрямованих на нарощування обсягів виробництва конкурентоспроможної продукції, забезпечення продовольчої безпеки країни та проведення соціальної політики на селі значною мірою залежить саме від кадрового потенціалу аграрного сектору економіки, рівня підготовки та здібностей керівників і спеціалістів, зайнятих в аграрній сфері.

Широке використання таких понять як управління персоналом, кадровий менеджмент, управління людськими ресурсами показує, що проблеми персоналу включені до загальної системи організаційного управління і тісно пов'язані з іншими управлінськими елементами (наприклад, постановкою цілей підприємства, розробкою стратегії,

---

\* Науковий керівник – Сахненко В.І., к.е.н., доцент

плануванням, організацією, контролінгом).

Результат діяльності багатьох підприємств з кадрами показує, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами ефективності виробництва і конкурентоспроможності продукції. Впровадження досягнень НТП у більшості випадків визначається якістю робочої сили і призводить до глибоких змін у трудовій діяльності людини. З'являються нові робочі місця, що потребує для підприємства висококваліфікованих кадрів, які здатні працювати в умовах нових технологій.

Нині робота з персоналом має суттєве значення в діяльності підприємств АПК. Управляти людиною набагато важче, ніж верстатом. Людина може різко змінити свої погляди, рішення, може захворіти або просто-напросто зробити помилку. Люди різною мірою здатні проявляти недисциплінованість чи припускати помилок. Одні це роблять рідко, а для інших — це норма. Незнання конкретних людей, їх психологічних і психофізіологічних особливостей є однією з головних причин низької ефективності системи кадрового менеджменту. Тому проблема ефективного управління виробництвом є, перш за все, проблемою ефективної роботи з кадрами.

Кадрове управління повинно бути гарантією процвітання підприємства. Висока якість робочої сили — це лише передумова до високої ефективності виробництва. Для її реалізації необхідно, щоб робота працівників була добре організована, щоб вона відповідала професійній підготовці та рівню кваліфікації персоналу, щоб для працівників були створені відповідні санітарно-гігієнічні умови праці, які забезпечують нормальний рівень її інтенсивності.

У сучасних умовах господарювання більшості підприємств АПК України доводиться вирішувати проблеми кадрового менеджменту, які пов'язані з організацією відбору і найму персоналу, процесом вивільнення робочої сили, з системою навчання та підвищення кваліфікації кадрового складу, з механізмом повного використання трудового потенціалу працівників. Вирішення цих проблем, насамперед, залежить від мети кадрового менеджменту на підприємстві, від обраної кадрової політики, від рівня організації діяльності кадрових служб.

Для процесу виробництва кожному підприємству потрібні матеріальні і трудові ресурси. Тому одна з проблем кадрового менеджменту полягає в тому, що всі ресурси оцінюються в термінах грошей, а людські в більшості організацій — ні. Повинна бути така оцінка людських ресурсів, яка б могла суміщати цінність гривні,

долара і людських активів підприємства. Потрібно розглядати людські ресурси як ключ до ефективності підприємства.

Відомо, що конкурентноздатність підприємства багато в чому залежить від його персоналу. Добре підготовлений персонал з високим рівнем мотивації на якісну роботу впливає не менше, а то й більше, ніж нове обладнання і передова технологія.

На підприємствах слід увести в штатний розпис посаду менеджера персоналу. Він повинен мати спеціальну фахову підготовку, володіти теоретичними основами та мати практичні навички у роботі. Однією із специфічних функцій, яку він виконуватиме, буде надання консультацій лінійним і функціональним керівникам з підбору ефективних методів управління персоналом у різних ситуаціях.

Важливою також є проблема організації відбору і найму персоналу. Адже сучасний ринок праці перенасичений робочою силою, тому підприємство повинне створювати всі умови для залучення таких працівників, навички та особисті характеристики яких найкраще відповідають його цілям. Здійснювати відбір і найм кадрові служби повинні виходячи з оптимальної чисельності персоналу. З іншого боку, підприємство має можливість серед великої кількості осіб на ринку праці вибрати тих, які будуть виконувати відповідну роботу, а головне — працюватимуть як єдина команда для досягнення поставлених цілей.

Ситуація в аграрному секторі України може позитивно змінитися тільки тоді, коли на всіх рівнях його управління сформується розуміння важливості проблем кадрового менеджменту, необхідності створення умов для їх вирішення.

## **КОМПЛЕКСНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ**

*Гіндес О.Г., к.держ.упр.,  
Кримський економічний інститут КНЕУ ім. В. Гетьмана*

Світовий досвід природокористування експлуатацію природних ресурсів і віднесення їх до промислово-виробничої діяльності диференціює на два типи: екстенсивний та інтенсивний. Екстенсивний тип передбачає залучення в господарський обіг нових видів природних ресурсів при одночасному розширенні старих ареалів добування. Цей тип є початковим етапом економічного і