

Список використаних джерел

1. Куряча Н.В. Тімбілдинг на підприємстві: сутність і призначення. *Причорноморські економічні студії*. 2023. Випуск 79. С. 114-118.
2. Нікіфорова Н.О., Білоконь Я.В. Тімбілдинг як основа ефективного розвитку колективу. *Економічний простір*. 2012. № 59. С. 218-225.
3. Ярмолюк Д.І., Хлуп'янець Д.І., Яблонська І.В. Тімбілдинг як один із ефективних методів управління персоналом. *Приазовський економічний вісник*. Випуск 3 (20). С. 152-156.

ВПЛИВ РОЗРАХУНКУ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА УСПІШНУ ДІЯЛЬНІСТЬ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Яроміч М. М.,

здобувач третього (доктор філософії) рівня вищої освіти

Вуйченко М.А.,

доктор економічних наук, професор

Уманський національний університет садівництва

В надскладних умовах, що нині перебуває Україна, все більша чисельність роботодавців починає розуміти, що люди - настільки ж важливий ресурс, як і обладнання, нові технології або якісна дешева сировина.

Будь-яке аграрне підприємство потребує певної кількості персоналу, необхідного для його існування та успішного розвитку. Важливо зауважити, що працівник, який займає певне місце в аграрному підприємстві, повинен відповідати вимогам, необхідним на своїй посаді. Так само, як і займана посада має відповідати потребам працівника.

Внаслідок раціоналізації виробництва чи управління, утворюється надлишок кадрових ресурсів. Своєчасні переміщення, перепідготовка, припинення прийому на вакантні робочі місця, а також здійснення соціально-орієнтованого відбору кандидатів на звільнення (залежно від віку, стажу роботи, сімейного стану та кількості дітей, можливості отримання роботи на зовнішньому ринку праці тощо) дозволяють регулювати трудові відносини та зменшувати напругу на ринку праці [1].

Потрібно відмітити, що не повною мірою завантажені роботою співробітники створюють низку проблем. По-перше, кожна непрацююча людина негативно впливає на продуктивність тих, хто зайнятий роботою, - падає трудова дисципліна і трудова мораль: навіщо намагатися, якщо платять і «просто так». По-друге, кожен «зайвий» працівник починає шукати собі іншу діяльність. Тобто незавантажені працівники створюють непотрібну роботу іншим. Крім іншого, на небезпечних ділянках виробництва виникають проблеми із забезпеченням безпечних умов «перебування на робочих місцях» для співробітників, що не зайняті роботою [2].

Ефективне управління персоналом передбачає здійснення розрахунку оптимальної чисельності працівників, необхідної для якісного виконання виробничої програми з урахуванням оптимізації адміністративних і виробничих

процесів. Порівнюючи наявну на сьогоднішній день чисельність працівників з оптимальною, отримуємо ту кількість працівників в кожному підрозділі, яку необхідно скоротити [3]. Однак, може йтися не лише про скорочення, а й про перерозподіл персоналу за структурними одиницями, якщо це обумовлено необхідністю посилення окремих підрозділів.

На нашу думку, обрахунок оптимальної чисельності персоналу аграрних підприємств повинен включати наступні заходи:

- виділення «кадрового ядра», куди мають увійти найбільш цінні для підприємства працівники;
- усунення застарілих норм та нормативів, заміна норм, встановлених практичним шляхом на науково-обґрунтовані;
- підвищення гнучкості при використанні робочої сили (за рахунок впровадження форм неповної зайнятості, організації робіт з урахуванням факторів сезонності та зміни попиту на продукцію, удосконалення організації багатозмінної роботи) [4];
- здійснення подальше вдосконалення організації виробництва (усунути технологічні операції, що повторюються, оптимізувати розміщення робочих місць, покращити умови праці тощо), організацію праці (розвивати системи колективного підряду) та організацію оплати праці (заохочувати вищих керівників до зниження витрат, розробити положення про оплату праці працівників з урахуванням сезонності, зміни попиту продукцію, реконструкції основних фондів тощо).

Таким чином можна узагальнити, що обрахунок чисельності персоналу – це складний і хворобливий інструмент скорочення витрат підприємства. Якщо застосовувати його виважено, після всебічного аналізу поточної ситуації та прогнозу наслідків – він ефективно працюватиме і даватиме очікувані результати.

Список використаних джерел

1. Гурченков, О.П. & Гусаріна, Н. В. (2013). Формування системи управління персоналом та оцінка її ефективності. *Економіка: реалії часу*, (2), 60-72.
2. Донець, Л. & Лиходєдова, Т. Формування кадрової стратегії в загальній системі управління персоналом підприємства. *Науковий вісник*, (1), 45-55.
3. Шубалий, О. М., Рудь, Н. Т., Гордійчук, А. І., Шубала, І. В., Дзямулич, М. І., Потьомкіна, О. В. & Середя, О. В. (2018). *Управління персоналом*. О. М. Шубалий (ред.). Луцьк : ІВВ Луцького НТУ.
4. Гавриш, О. А., Довгань, Л. Є., Крейдич, І. М. & Семенченко, Н. В. (2017). *Технології управління персоналом*. О. А. Гавриш (ред.). Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського».

Міністерство освіти і науки України
Уманський національний університет садівництва

***КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ
ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ
МЕХАНІЗМІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА
ЛОГІСТИКИ В
АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ***

**МАТЕРІАЛИ ІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ**



**м. Умань
27 червня 2024 р.**

*Рекомендовано до друку
вченою радою факультету менеджменту
Уманського національного університету садівництва
(протокол № 6 від 28 червня 2024 р.)*

Редакційна колегія:

НОВАК І.М.	— д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту Уманського національного університету садівництва;
ВЕРНЮК Н.О.	— к.е.н., доцент, кафедри менеджменту Уманського національного університету садівництва;
ВАРЧЕНКО О.М.	— д.е.н., професор, проректор з наукової та інноваційної діяльності Білоцерківського національного аграрного університету;
ДИМА О.О.	— д.е.н., професор, заступник декана факультету маркетингу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана;
ІРТИЩЕВА І.О.	— д.е.н., професор кафедри менеджменту Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова;
ХРАПКІНА В.В.	— д.е.н., професор кафедри маркетингу та управління бізнесом Національного університету «Києво-Могилянська академія»;
ХАЛАХУР Ю.Л.	— к.е.н., доцент кафедри менеджменту Уманського національного університету садівництва.

За достовірність інформації відповідальність несуть автори публікацій.

Редакція не несе відповідальності за професійно-змістовну коректність матеріалів, що публікуються та коректність посилань на літературні джерела, інтернет-ресурси, що містяться у тексті тез.

Концептуальні засади формування ефективних механізмів менеджменту та логістики в агропродовольчій сфері: збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, 27 червня 2024 р. / Уманський національний університет садівництва, Умань: Редакційно-видавничий відділ УНУС, 2024. 95 с.

Збірник містить доповіді науковців, які були розглянуті на III Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Концептуальні засади формування ефективних механізмів менеджменту та логістики в агропродовольчій сфері», що відбулася 27 червня 2024 р. у м. Умань. У наукових матеріалах висвітлюються проблемні питання розвитку менеджменту та логістики в Україні.

Матеріали конференції розраховані на наукових співробітників, викладачів, аспірантів, студентів та фахівців у сфері менеджменту, логістики, міжнародного бізнесу.

© Уманський національний
університет садівництва, 2024

РЕЖИМІВ ОПОДАТКУВАННЯ ДЛЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	
Мовчанюк А.В. РОЛЬ МІЖНАРОДНОГО МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ	70
Мусієнко С.І. СТРАТЕГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ КОНКУРЕНТНОМУ ПРОСТОРІ	73
Пітель Н.Я. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	75
СЕКЦІЯ 3. ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИКОЮ.....	77
Бурлака О.О. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ МЕРЕЖІ ТРАНСПОРТНОЇ ЛОГІСТИКИ	77
Дудник О.М. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙ В СФЕРІ ЛОГІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	79
Майданюк В.П. ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	81
Щербина В.О. ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ЛОГІСТИЧНІ СИСТЕМИ АГРОПРОДОВОЛЬЧИХ ПІДПРИЄМСТВ	83
СЕКЦІЯ 4. ЗАСТОСУВАННЯ ГНУЧКИХ НАВИЧОК (SOFT SKILLS) В АГРОБІЗНЕСІ.....	86
Качур Ю.О. ЗАСТОСУВАННЯ ГНУЧКИХ НАВИЧОК В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	86
Мар'яш С.Р., Вуйченко М.О. УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	88
Склярук Н.В., Вуйченко М.А. УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	89
Халахур Ю.Л. ВПЛИВ ТІМБІЛДИНГОВИХ ЗАХОДІВ НА ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ	91
Яроміч М.М., Вуйченко М.А. ВПЛИВ РОЗРАХУНКУ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА УСПІШНУ ДІЯЛЬНІСТЬ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА	93