

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Мар'яш С.Р.,

здобувач третього (доктор філософії) рівня вищої освіти

Вуйченко М.А.,

доктор економічних наук, професор

Уманський національний університет садівництва

Сучасні умови господарювання все більше ґрунтуються на інноваційних технологіях, які вимагають від кваліфікованого персоналу вміння аналітично та творчо мислити. Успішне формування кадрового потенціалу аграрних підприємств являє собою складний і довготривалий процес набуття знань, навичок, і умінь та конкретне їх цільове використання. Адже успішне функціонування будь-якого підприємства безпосередньо залежить від здійснення кадрової політики з урахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів.

Одним із визначальних факторів в успішному формуванні кадрового потенціалу є імідж підприємства, який впливає на ставлення працівників до свого робочого місця: наскільки воно вважається привабливим, яке місце роботи, які можливої перспективи здійснення кар'єри тощо [1].

Заслужують уваги й такі чинники, як кількісний і якісний склад наявного персоналу і можливості його зміни в перспективі, зокрема професійно-кваліфікаційні характеристики: рівень освіти, кваліфікація, зміни професійно-кваліфікаційної структури підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу тощо. Відповідно, чим вищий рівень професіоналізму працівників, тим краща задоволеність споживачів. Проте брак коштів іноді не дозволяє аграрному підприємству фінансувати програми щодо підвищення кваліфікації персоналу [2].

В процесі формування ефективного кадрового потенціалу підприємств необхідно обґрунтувати джерела покриття кадрової потреби: провести аналіз, різноманітність професійних програм, планування трудової кар'єри, підготовка резерву керівників [3].

Також, варто зауважити, що моральні цінності займають одне з провідних місць при формуванні якісних трудових взаємовідносин в колективах аграрних підприємств, а відповідно і й їхнього потенціалу. Організаційна культура - відповідальність працівників, що ґрунтуються на свідомому добровільному виконанню правил поведінки у відповідності з їх трудовими функціями та обов'язками [4].

Варто пам'ятати, що фінансове стимулювання за своєю природою є „ненасичуваним”. Людина швидко звикає до нового, більш високого рівня оплати, тому рівень оплати, який ще нещодавно стимулював до високих результатів, може втратити свою мотивуючу силу. Крім того, зняття додаткових надбавок і повернення до початкового рівня, персонал сприйме негативно, розцінить даний захід як метод покарання.

Оцінюючи роль соціального захисту у системі мотивації кадрового потенціалу аграрних підприємств, на нашу думку, не можна не згадати і про

доступ до якісної освіти. Адже освіта умовах ринкової економіки є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та є одним із головних чинників якості кадрового потенціалу.

Отже, покращити ситуацію і направити її в позитивне русло можливо лише вирішуючи усі вищезазначені проблеми комплексно. В цьому контексті не можна недооцінювати роль держави через втручання її до процесу формування трудових ресурсів аграрних підприємств.

Список використаних джерел

1. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади : [навчальний посібник]. К.: Професіонал, 2006. 440 с.
2. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с.
3. Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал та його формування в аграрних підприємствах. *Економіка АПК*. 2004. №1. С.155-159.
4. Тіхонова Н.О. Управління розвитком кадрового потенціалу. *Харчова промисловість*. 2015. №7. С.180-183.

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Склярук Н.В.,

здобувач третього (доктор філософії) рівня вищої освіти

Вуйченко М.А.,

доктор економічних наук, професор

Уманський національний університет садівництва

Трудовий колектив підприємства – це своєрідне середовище, яке формує нові потреби, розвиває існуючі та визначає методи мотивації [1]. Ставлячи собі за мету вплинути на працівника, керівництво підприємства вживає заходи, спрямовані на досягнення позитивного результату. А саме: аналізує потреби працівників, визначає можливість та розраховує доцільність стимулювання [2]. Власне розуміння мотивів, які спонукають сторони до співпраці, робить можливим побудову правил, які забезпечать ефективну і взаємовигідну співпрацю обох сторін.

Соціальний розвиток персоналу підприємств повинен, на нашу думку, бути спрямований на :

– вдосконалення соціальної структури трудового колективу підприємства в цілях поступового подолання розбіжностей між соціальними групами працівників, зближення їх по характеру і змісту праці та досягнення на такій основі більшої соціальної однорідності;

– покращення професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства з метою підвищення частки праці висококваліфікованих працівників, зростання їх загальноосвітнього та культурного рівнів;

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.

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