

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;

- підвищення освітнього і професійного рівнів персоналу;
- скорочення обсягів ручної, некваліфікованої та малокваліфікованої праці і стабілізація на цій основі персоналу підприємств, зниження плинності робочої сили;
- збереження та подальший розвиток персоналу шляхом покращання на ергономічних, санітарно-гігієнічних й інших умов роботи, охорони праці і забезпечення безпеки працівників;
- врахування соціальних факторів при створенні нових підприємств чи їх структурних виробничих підрозділів, реконструкції підприємств з метою формування високопрофесійних стабільних трудових колективів;
- стимулювання заходами як матеріальної винагороди, так і морального заохочення успішного проходження виробничої адаптації, атестації персоналу, безперервного професійного навчання, розвитку їх трудової кар'єри та професійно-кваліфікаційного просування працівників, формування резерву керівників підприємства;
- формування і підтримку у трудовому колективі здорової соціально-психологічної атмосфери стосовно працівників, які постійно працюють в напрямі свого індивідуального розвитку, і тим самим сприяють злагодженій роботі персоналу структурного підрозділу та підприємства в цілому;
- забезпечення розвитку персоналу за результатами більш повного використання можливостей соціального страхування працівників, посилення організацією своїх соціальних гарантій і додержання на виробництві громадянських прав людини;
- підвищення життєвого рівня працівників та членів їх сімей і задоволення на зазначеній основі потреб персоналу у різноманітних освітніх послугах, самовираженні й подальшому вдосконаленні.

Позитивно вирішити ситуацію дефіциту управлінців може підготовка молодих і висококваліфікованих фахівців за кошти підприємств, але це під силу лише багатьом потужним господарствам, які мають змогу вкладати інвестиції в підготовку кадрів [3]. Суттєвою проблемою організації навчання менеджерів є відсутність розуміння у керівників підприємств необхідності та економічної доцільності навчання. Це пов'язано із проблемністю визначення ефективності цього процесу, яку доцільно розглядати із соціальної та економічної точок зору [4]. Практика показує, що будь-яка методика, що спирається на розрахунок тільки кількісних показників не в змозі розкрити механізм підтримки стабільного розвитку підприємства, заснований на управлінських рішеннях, на неформальних, внеінституціональних взаєминах.

Підсумовуючи вищезазначене, варто сказати, що підготовка та підвищення кваліфікації управлінського персоналу підприємств матиме максимальну віддачу лише за умови, якщо він буде організований методично і науково правильно, а також відбуватиметься систематично та безперервно.

Список використаних джерел

1. Гетьман О.О., Білодід А.О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 17. С. 556-561.

2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Організація праці: навч. посіб. Житомир: ЖДТУ. 2017. 355 с
3. Віноградська О.М. Організація праці менеджера : навч. посіб. Харків : ХНАМГ. 2016. 190 с.
4. Данюк В.М. Організація праці менеджера. навч. посіб. К.: КНЕУ. 2016. 272 с.
5. Вороніна А.В., Ніколаєва К.М. Передумови та особливості розвитку персоналу підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2016. Вип. 4(04). С. 200-204.

ВПЛИВ ТІМБІЛДІНГОВИХ ЗАХОДІВ НА ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ

Халахур Ю.Л.,

кандидат економічних наук, доцент

Уманський національний університет садівництва

В сучасних динамічних умовах господарювання рівень складності завдань, які постають перед менеджерами, обумовлює потребу в згуртованості людських ресурсів, взаємодопомозі та підтримці під час розв'язання конкретних виробничих ситуацій. Командний менеджмент є актуальним в будь-якій сфері діяльності. Адже за результатами соціологічних опитувань визначено найважливішою професійною якістю лідера і керівника – вміння формувати команду [1, с. 115].

Команда – це група людей, які об'єднанні спільною метою, виконують конкретне завдання й взаємодоповнюють один одного. Вона володіє більш широким інструментарієм, у порівнянні з окремими працівниками за рахунок залучення учасників, які відрізняються за профілем знань, віком, стажем роботи. Тому синергетичний ефект від їх спільної роботи є значно більшим, ніж за умови роботи окремо. Кожен учасник команди відчуває відповідальність перед іншими, всі можливі ідеї максимально обговорюються.

У процесі своєї життєдіяльності команда проходить п'ять етапів: формування, штурм, нормування, виконання завдання, перерва (або розпуск). Побудова команди – це завдання високого рівня управлінської компетенції і передбачає впровадження конкретних заходів, спрямованих на забезпечення ефективної роботи її учасників, взаємодоповнення один одного, що сприятиме успішному досягненню цілей. Учасниками команди мають бути не лише фахівці високого рівня кваліфікації, але й мотивовані кадри, які бажають виконувати доручене завдання разом. На кожному з етапів життєдіяльності команди керівник-лідер виконує свої функції.

Основною ознакою команди на підприємстві є наявність лідера. Лідерство може бути формальним (коли лідером є керівник, призначений топ-менеджментом) та неформальне (лідером є особа, яка має авторитет серед інших учасників команди). Звичайно для успіху роботи важливо, щоб формальним і неформальним лідером була одна і та ж людина. Особистість керівника-лідера, методи його управління, професійні та комунікативні

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