

11. Online news platform «Agropolit.com». State support for the agricultural sector for 2020-2025 - watch the hands of lawmakers. URL: <https://agropolit.com/spetsproekty/751-derjavna-pidtrimki-agrosectoru-na-2020-2025-roki--slidkuyte-za-rukami-zakonotvortsiv>.

12. Online platform «Agravery.com». A program for the development of microbusiness in communities has been launched in Ukraine. URL: <https://agravery.com/uk/posts/show/v-ukraini-zapuseno-programu-z-rozvitku-mikrobiznesu-u-gromadah>.

13. Shemyakin, D. (2019), Small and medium business in Ukraine. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/10596576-malyi-ta-seredniy-biznes-v-ukrajini-daye-55-vvp-kabmin.html>.

14. Finagina, O. V. (2005), Rynkova transformatsiia v rehioni: osoblyvosti rozvytku ta diahnostuvannia [Market transformation in the region: features of development and diagnosis], Yuho-Vostok, Donetsk, Ukraine.

15. Information portal «Agricultural sector of Ukraine». Progressive forms of business organization. State support for small business development in Ukraine. URL: <http://agroua.net/economics/documents/category-93/doc-90/>.

16. Information platform «Buklib.net». Other forms of small business in the agricultural sector. URL: <https://buklib.net/books/35084/>.

17. Official web portal of the Ministry of Economy, Trade and Agriculture of Ukraine. Support for small and medium enterprises at the state level. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=fd7fb228-3d3c-43d6-a9a5-34eea3e04718&title=PidtrimkaMalogoSerednogoPidprimnitstvaNaDerzhavnomuRiv>.

ДАНИ ПРО АВТОРА

Шишкін Віктор Олександрович, кандидат економічних наук, доцент кафедри підприємництва, менеджменту організацій та логістики
Запорізький національний університет
вул. Жуковського, 66, м. Запоріжжя, 69600, Україна
e-mail: shishkin.vip@ukr.net
orcid.org/0000-0001-8620-4722
Researcher ID: C-9387-2018

ДАНИЕ ОБ АВТОРЕ

Шишкін Віктор Олександрович, кандидат економічних наук, доцент кафедри підприємництва, менеджменту організацій та логістики
Запорізький національний університет
вул. Жуковського, 66, г. Запоріжжя, 69600, Україна
e-mail: shishkin.vip@ukr.net

DATA ABOUT THE AUTHOR

Shyshkin Viktor, Ph. D. in Economical Sciences, Associate Professor of the Entrepreneurship, Organization Management and Logistics Department
Zaporizhzhya National University
st. Zhukovsky, 66, Zaporozhye, 69600, Ukraine
e-mail: shishkin.vip@ukr.net

Рецензент: Горошкова Лідія Анатоліївна, доктор економічних наук.

Подано до редакції 30.01.2021

Прийнято до друку 22.02.2021

УДК 331.1:338.43

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2021-48-20-27>

УДОСКОНАЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Білоус В. І.

Предметом дослідження є теоретичні засади та практичні пропозиції щодо удосконалення механізмів управління персоналу аграрних підприємств.

Метою статті є виявлення проблем формування та роботи персоналу аграрних підприємств і обґрунтування напрямів розвитку й удосконалення механізмів його управління.

Методологічною основою статті є історичний, монографічний, системно-структурного аналізу і синтезу, статистико-економічні, проблемно-цільовий.

Результати статті. Основними результатами статті є розроблені заходи з удосконалення й напрями розвитку механізмів управління персоналу аграрних підприємств: інституційного, організаційно-економічного, стимулювання і мотивації. Запропоновано в якості нового механізму, який втілює елементи попередніх використовувати ейчар-менеджмент.

Галузь застосування результатів. У навчальних закладах вищої освіти, в управлінні персоналу аграрних підприємств.

Висновки. Основними механізмами управління персоналу аграрних підприємств є інституційний, організаційно-економічний, стимулювання й мотивації. Інституційний являє собою сукупність інститутів як установ, закладів, організацій й нормативно-законодавчих актів щодо регулювання соціально-трудова відносин, ринку праці і зайнятості, а також інституцій як науково-методологічних, методичних розробок та пояснень до них. Організаційно-економічний механізм являє собою сукупність методів і форм організації праці і робочих місць, а також фінансово-економічних чинників та інструментів регулювання персоналу. Останні проявляються у заробітній платі, акціях, дивідендах, нарахуваннях, інших видах фінансового регулювання. Нарешті, вагоме значення має механізм стимулювання й мотивації працівників.

Ключові слова: аграрні підприємства, персонал, управління, механізми, інститути, організаційно-економічний, мотивація, стимули, ейчар-менеджмент, удосконалення.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Белоус В. И.

Предметом исследования являются теоретические основы и практические предложения по совершенствованию механизмов управления персонала аграрных предприятий.

Целью статьи является выявление проблем формирования и работы персонала аграрных предприятий и обоснование направлений развития и совершенствования механизмов его управления.

Методологической основой статьи являются исторический, монографический, системно-структурного анализа и синтеза, статистико-экономические, проблемно-целевой.

Результаты статьи. Основными результатами статьи являются разработанные меры по совершенствованию и направления развития механизмов управления персонала аграрных предприятий: институционального, организационно-экономического, стимулирования и мотивации. Предложено в качестве нового механизма, который поглощает элементы предыдущих использовать эйчар-менеджмент.

Область применения результатов. В учебных заведениях высшего образования, в управлении персонала аграрных предприятий.

Выводы. Основными механизмами управления персонала аграрных предприятий является институциональный, организационно-экономический, стимулирования и мотивации. Институциональный представляет собой совокупность институтов как учреждений, заведений, организаций и нормативно-законодательных актов по регулированию социально-трудова отношений, рынка труда и занятости, а также институтов как научно-методологических, методических разработок и пояснений к ним. Организационно-экономический механизм представляет собой совокупность методов и форм организации труда и рабочих мест, а также финансово-экономических факторов и инструментов регулирования персонала. Последние проявляются в заработной плате, акциях, дивидендах, начислениях, других видах финансового регулирования. Наконец, большое значение имеет механизм стимулирования и мотивации работников.

Ключевые слова: аграрные предприятия, персонал, управление, механизмы, институты, организационно-экономический, мотивация, стимулы, эйчар-менеджмент, совершенствованию.

IMPROVEMENT AND DEVELOPMENT OF MECHANISMS FOR PERSONNEL MANAGEMENT OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

Bilous Victoria

The subject of the research is theoretical principles and practical proposals for improving the personnel management mechanisms of agricultural enterprises.

The purpose of the article is to identify problems of formation and work of personnel of agricultural enterprises and substantiation of directions of development and improvement of mechanisms of its management.

The methodological basis of the article is historical, monographic, system-structural analysis and synthesis, statistical-economic, problem-target.

The results of the article. The main results of the article are developed measures to improve and develop mechanisms for managing the personnel of agricultural enterprises: institutional, organizational and economic, incentives and motivation. Proposed to use HR-management as a new mechanism that embodies elements of the previous ones.

Field of application of results. In educational institutions of higher education, in personnel management of agricultural enterprises.

Conclusions. The main mechanisms of personnel management of agricultural enterprises are institutional, organizational and economic, incentives and motivations. Institutional is a set of institutions as institutions, establishments, organizations and regulations on the regulation of social and labor relations, labor market and employment, as well as institutions as scientific and methodological, methodological developments and explanations to them. Organizational and economic mechanism is a set of methods and forms of organization of labor and jobs, as well as financial and economic factors and tools for personnel regulation. The latter are

manifested in wages, stocks, dividends, accruals, and other types of financial regulation. Finally, the mechanism of stimulation and motivation of employees is important.

Key words: *agricultural enterprises, personnel, management, mechanisms, institutes, organizational and economic, motivation, incentives, HR-management, improvement.*

JEL Classification: *L23, J21, J43*

Постановка проблеми. В основі менеджменту персоналу аграрних підприємств лежать певні стратегічні орієнтири, тактичні управлінські рішення та інструменти, методи й механізми, з допомогою яких вони втілюються. Першочергове значення серед них займає інституційний механізм у вигляді сукупності законів, постанов, нормативно-законодавчих актів з однієї сторони та державних і регіональних та місцевих установ з регулювання зайнятості населення та ринку праці, соціально-трудова відносин у сільському господарстві та на селі у цілому, - з іншої.

Він функціонує за рахунок прийнятих законів й інших нормативно-законодавчих актів, соціально-трудова та управлінсько-організаційних відносин, впливає на мотивацію і стимулювання персоналу. Значним чином саме інститути й інституції визначають розміри й динаміку підвищення прожиткового мінімуму, заробітної плати, пенсій, акцій і дивідендів, облігацій та в цілому покращення життєвого рівня сільських жителів на основі забезпечення стабільного економічного зростання. До цієї сфери відносяться й інші законодавчі акти, що регулюють функціонування аграрного виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти удосконалення системи управління персоналу висвітлюються у працях вітчизняних вчених – В. Г. Андрійчука, Н. І. Василенко, О. А. Грішнєвої, М. І. Долішнього, М. М. Ігнатенка, В. Ю. Лисака, М. Й. Маліка, Л. О. Мармуль, Д. П. Мельничук, Р. П. Олексенка, І. А. Романюк, Г. В. Черевка, О. В. Шебаніної, О. Г. Шпикуляка, В. В. Юрчишина та ін. Однак, незважаючи на чималу кількість науково-теоретичних та прикладних розробок у цій сфері, проблема організації ефективного управління персоналом аграрних підприємств залишається невирішеною і потребує продовження системних поглиблених досліджень.

Мета статті. Метою дослідження є виявлення проблем формування та роботи персоналу аграрних підприємств і обґрунтування напрямів розвитку й удосконалення механізмів його управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як відомо, ще у грудні 1990 р. був прийнятий Закон «Про соціальний розвиток села», який закріпив пріоритетну політику держави в цьому напрямі. Але він не містив дієвих механізмів фінансового забезпечення соціальної сфери сільської місцевості. Територіальні бюджети більшості регіонів виявилися не в змозі заповнити скорочення державних бюджетних асигнувань на розвиток сільської соціальної сфери. У результаті соціальна сфера сільських територій втратила інвестора в особі колишніх колгоспів і радгоспів і не набула нового в особі органів місцевого самоврядування.

Відсутність фінансування на місцевому рівні призвела до згортання масштабів будівництва, збереження й навіть простого відтворення інженерної та соціальної інфраструктури [1, с. 29]. У результаті цього значно скоротилося інвестування соціальної інфраструктури. Так, у розрахунку на одного сільського жителя витрати на соціальну сферу виявилися в 7,0-8,0 разів меншими, ніж на міського в середньому у країні. У порівнянні з 1990 р., скоротилося введення нового житла в 2,3 разів, шкіл – у 4,0, дитячих дошкільних установ – у 42,0, закладів охорони здоров'я – в 5,0 разів, клубів та будинків культури – у 10,0 разів.

Лише на двох напрямках вдалося не тільки припинити падіння, але і значно наростити темпи. Це газифікація села та індивідуальне житлове будівництво. З 1996 по 2002 рр. було введено в експлуатацію 5,7 тис. км розподільних газових мереж, а за 2000 р. обсяг їх будівництва збільшився в порівнянні з 1990 р. у 2,5 разів. В останні два роки здійснюється Велике державне будівництво автошляхів. Хоча воно не має цільової орієнтації на сільську місцевість, але, безумовно, є значним чинником її розвитку через зростання доступності, отже, й престижності, збільшення можливостей для залучення, праці й проживання кваліфікованих працівників, інноваційного персоналу аграрних підприємств.

Що стосується житлового будівництва, то органи виконавчої влади адміністративних областей прийняли регіональні житлові програми, що передбачають механізм фінансової підтримки індивідуальних забудовників та організаційні заходи надання допомоги при будівництві будинків садибного типу [2, с. 41]. У даний час створені фонди підтримки індивідуального житлового будівництва, іпотечного кредитування, підтримки молодих фахівців та їх сімей. Комплекс вжитих заходів дозволив збільшити обсяги індивідуального житлового будівництва в порівнянні з 2006 р. у 3,3 разів.

Слід зазначити, через непродумані рекомендації науковців та урядові рішення, прийняті у 1992-1995 рр., міжрегіональні економічні взаємозв'язки у сільському господарстві були значною мірою втрачені. В результаті різко скоротилася прибутковість виробництва і можливість фінансування за його рахунок соціальної сфери. Тому навіть відносно помірні податки не змогли справити стимулюючий вплив на сільську інфраструктуру через низьку рентабельність і збитковість значної кількості підприємств, особливо малих і середніх. Також це негативно вплинуло та впливає на зайнятість і ринок праці на селі, демографічну ситуацію й відтворення сільського населення загалом.

Пізніше стало очевидно, що реформи через вказані й інші причини мають бути продовжені не тільки відносно фінансування соціальної сфери, але й щодо адміністративно-територіального устрою та розбудови сільських громад загалом. Попередня ж аграрна реформа вже передбачала передачу об'єктів соціальної інфраструктури на баланс сільських рад та місцевих адміністрацій, проте нормативні акти на цей рахунок не скрізь були виконані.

В результаті кошти на їх утримання як би вилучалися з сільського господарства, що негативно впливало на поведінку і настрої працівників аграрної сфери й позначалося на результатах їх діяльності [3].

Отже, сама передача соціальних об'єктів місцевим органам влади не може вирішити проблему їх збереження та відтворення. Податкова база сільських територій становить 7,0% від усієї податкової бази країни, а на селі проживає майже 30,0% населення. Тому було необхідний перерозподіл коштів через державний бюджет, створення нових видів діяльності на селі. Крім того, низький кваліфікаційний рівень багатьох керівників і фахівців, як уже зазначалося, не дозволяє вчасно зорієнтуватися в мінливих ринкових умовах й сприймати правильно нові виклики й розробляти та виконувати управлінські рішення щодо їх подолання.

Також відбулося значне скорочення кількості сільських жителів, знелюднення сільських населених пунктів. Кардинальні зміни здійснилися й у засобах комунікацій, відпочинку, навчанні через розвиток віртуальних технологій, телекомунікацій, появу нових матеріалів, засобів і технологій, автоматизацію й механізацію виробничих процесів, удосконалення житлово-комунального господарства [4, с. 33]. Саме цими обставинами була продиктована необхідність прийняття у квітні 2014р. Урядом країни «Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади» в Україні. Справжнє прискорення сучасних реформ пов'язане з прийняттям 05 лютого 2015р. Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад». Цього ж року Кабінет Міністрів України затвердив Методику формування спроможних територіальних громад.

Станом на 20 червня 2020 р. в Україні було утворено 1470 територій громад та їх центрів. 17 липня того ж року Верховна Рада прийняла Постанову «Про утворення й ліквідацію районів», тим самим затвердивши 136 адміністративних районів замість 490. У жовтні 2020 р. були проведені вибори керівних органів місцевого самоврядування, що дало можливість продовжити зміни всіх гілках виконавчої влади. Новий розвиток одержали організація та порядок фінансової діяльності місцевих сільських і міських громад; утримання й відтворення закладів освіти, охорони здоров'я, закладів і об'єктів соціальної та виробничої інфраструктури. Названі важливі заходи направлені на впорядкування організації сільських територій, покращення умов діяльності на селі, підвищення престижності сільського способу життя, отже, й відтворення персоналу аграрних підприємств.

Принаймні, кваліфіковані фахівці та менеджери матимуть значно більшу мотивацію жити й працювати у сільській місцевості. Цьому сприяло й прийняття та виконання Постанови № 117 від 10 лютого 2000 р. «Про вдосконалення кадрового забезпечення агропромислового комплексу» з ініціативи Міністерства сільського господарства України; Наказу №217 від 27 березня 2007 р. Міністерства аграрної політики і «Про розвиток системи аграрної освіти та удосконалення підготовки кадрів для агропромислового комплексу»; Указу Президента України № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки»; Наказу №1213 від 24.11.2015 р. Міністерства освіти і науки України «Про створення Ради з питань аграрної освіти»; Кодексу законів про працю України, 2019 р.

Важлива роль у цих та інших документах відводиться системі аграрної освіти та її забезпечення на інноваційних засадах. Також ними передбачаються концептуальні напрями регулювання ринку праці та зайнятості на селі, а саме: формування у керівників і фахівців високого рівня професіоналізму, управлінської культури, підприємницьких навичок для роботи в ринкових економічних умовах; підвищення мотивації праці працівників до високої ефективності виробництва й збереження довкілля.

Це й поліпшення роботи з професійної орієнтації серед учнів сільських загальноосвітніх шкіл з метою залучення їх на навчання в аграрні навчальні заклади початкової, середньої та вищої професійної освіти; удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників сільськогосподарських і переробних галузей, з орієнтацією на безперервність їх навчання протягом трудової діяльності [5, с. 75]. Знову ж таки йде мова про подальший розвиток соціальної інфраструктури сільських територій як одного з головних чинників закріплення кадрів, поліпшення якості життя на селі.

Слід зазначити, що, незважаючи на складну ситуацію з фінансуванням науки й освіти у країні, було зроблено все необхідне для підтримки потенціалу освітніх установ аграрного спрямування. Вдалося зберегти всі 22 аграрні університети - заклади вищої освіти (ЗВО), значну частину середніх спеціальних й професійно-технічних навчальних закладів [6, с. 142]. У відповідності до основних положень та напрямів аграрної політики була відкрита підготовка з цілого ряду нових освітніх програм, - туризму й готельно-ресторанного господарства, технологій продуктів харчування, біржової діяльності, державного управління.

Це дозволило збільшити прийом студентів з управлінських, виробничих та економічних спеціальностей. Покращилися якісні характеристики вступників. Частка сільської молоді серед студентів зросла з 44,0 до 60,8%, у коледжах вона досягає 74,0%. Також введення інструментів Зовнішнього незалежного оцінювання (ЗНО) сприяло покращенню якісного складу студентів, запобігало порушенням, зловживанням, проявам корупції. Однак на багатьох сільських територіях все ще не відбувається помітного поліпшення кадрового складу працівників через низьке закріплення випускників (близько 30,0%).

Нормативно-правові акти, які приймаються, не завжди враховують особливості соціального забезпечення аграрної сфери економіки, принципи розселення та функціонування сільських поселень. З метою подальшого розвитку аграрної діяльності, подолання кризових явищ в агропромисловому виробництві та його зростання, підвищення соціальної захищеності сільських жителів необхідними є такі важливі заходи [7, с. 85]: удосконалення функціонування селянських господарств, особистих господарств та інших малих форм підприємництва на селі; реєстрація великих агрохолдингів у місцях їх діяльності для збільшення податкової бази села; підтримка альтернативних видів діяльності на рівні держави й місцевих

громад; дієва політика регулювання ринку праці та зайнятості, особливо її мотивації. На рівні аграрних підприємств заходи з її підвищення представлені на рис. 1.

Організаційно-економічні заходи з розвитку персоналу аграрних підприємств наразі поділяються на короткострокові (тактичні) і довгострокові (стратегічні) [8, с. 178]. Стратегічними завданнями є наступні: стимулювання сукупного попиту на робочу силу; регулювання якісного складу і структурних пропорцій на ринку праці сільських територій; підвищення мобільності та гнучкості працівників; недопущення несприятливих тенденцій, пов'язаних з падінням обсягів виробництва, інвестиційної активності, що призводять до нестабільності в організації системи робочих місць. Також потрібне всебічне обґрунтування обмеження умов, що спонукають подальше вивільнення трудових ресурсів, перш за все з галузевий сільського господарства та соціальної інфраструктури сільських територій.

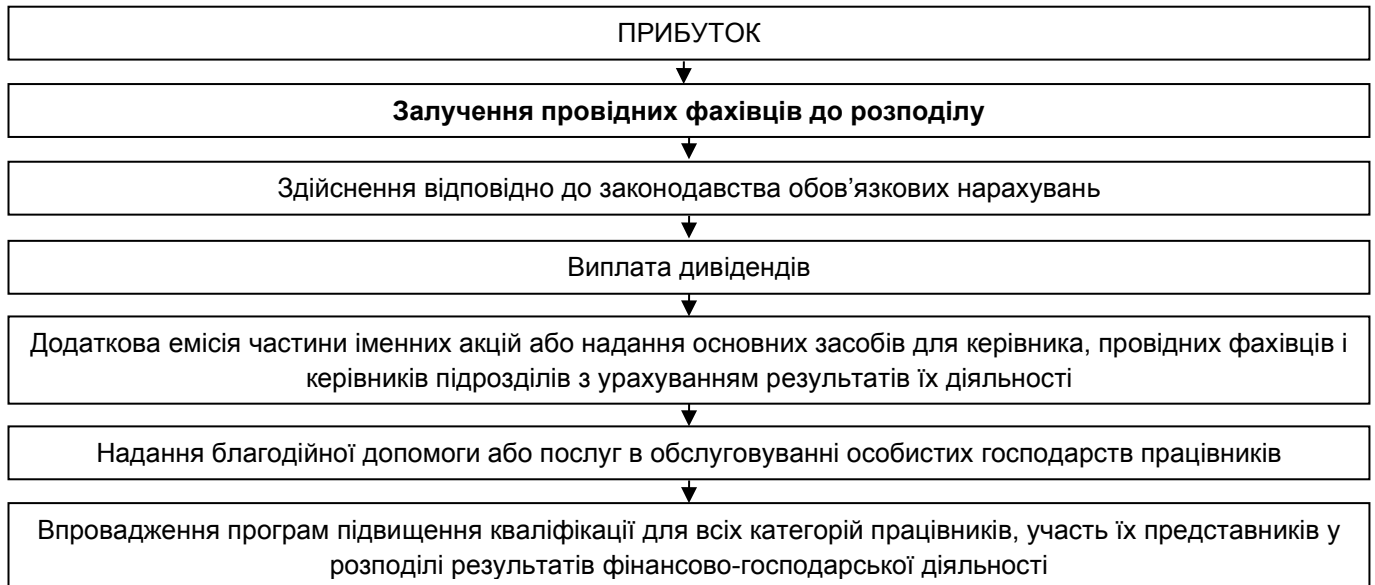


Рисунок 1. Заходи підвищення мотивації персоналу аграрних підприємств

До них також можна віднести реалізацію стратегічних заходів щодо поступового зниження природного рівня безробіття в економіці, державний захист інтересів працівників, їх грошових доходів і накопичень від впливу великих макроекономічних і структурних зрушень, інфляції [9, с. 83]. Серед короткострокових завдань можна виділити: створення системи ефективного управління сукупною пропозицією робочої сили у сільському господарстві, формування механізму ефективного управління цінами на неї, організацію суспільних робіт. Також це удосконалення системи підготовки та перепідготовки кадрів серед зайнятого та незайнятого сільського населення з метою підвищення якості ресурсного потенціалу працівників. Нарешті, йдеться й про забезпечення сприяння зайнятості слабо захищених категорій працівників, створення необхідних умов щодо пом'якшення довготривалого і, тим більше, масового безробіття на селі.

Одним з основних завдань є здійснення соціальної експертизи інвестиційних програм і проектів, що реалізуються за участю держави. До цих завдань в реалізується програмі зайнятості додаються наступні: впровадження конкретних форм взаємовідносин на ринку праці з урахуванням стратегії розвитку суб'єктів аграрного господарювання, індикативного планування та вдосконалення нормативно-правової бази в сфері соціально-трудових відносин і зайнятості [10, с. 41]. Програмами сприяння зайнятості також передбачаються заходи по розширенню можливостей і покращенню умов розвитку альтернативних форм зайнятості, професійне консультування безробітних громадян з метою визначення можливостей їх діяльності в якості підприємців, навчання основам підприємницької діяльності, консультування з питань організації підприємництва, фінансова підтримка на стадії становлення власної справи.

Охорона праці у сільському господарстві є одним з актуальних напрямів регулювання зайнятості, тому має певний вплив на формування ринку робочої сили. Виробничий травматизм і професійна захворюваність продовжують залишатися однією з проблем аграрного виробництва. Тому Колегією Міністерства сільського господарства України був схвалений наказ [11, с. 122]. Основними заходами при цьому визначені забезпечення контролю за своєчасним і якісним навчанням працівників сільського господарства з охорони праці та за проведенням відповідних інструктажів; безпечної експлуатації небезпечних виробничих об'єктів; створення регіональних центрів навчання з питань охорони праці на базі кафедр охорони праці аграрних освітніх установ і т.п. Основними розробниками відповідних програм з охорони праці можуть бути: Державні служби з праці та зайнятості; міністерства, держслужби, відомства; адміністрації міст і районів; економічне співтовариство (форум, конгрес) учених-аграрників; органи нагляду і контролю; заклади вищої освіти; профспілки, громадські організації.

Програми розробки повинні бути націлені на зниження рівня професійної захворюваності і виробничого травматизму; скорочення кількості працівників, зайнятих у несприятливих умовах праці; вдосконалення

системи підготовки та підвищення кваліфікації керівників, фахівців і працівників з охорони праці. Також організаційно-економічними завданнями є соціально-медична реабілітація потерпілих від нещасних випадків на виробництві; підвищення привабливості робочих місць і завершення атестації робочих місць на підприємствах галузей аграрної економіки, мотивація працівників (рис. 2).



Рисунок 2. Формування трудової мотивації персоналу аграрних підприємств з урахуванням професійного рівня.

Загальну структуру фінансування заходів з охорони праці за джерелами можуть формувати кошти аграрних підприємств і організацій – 45,0%, регіональних відділень Фонду соціального страхування – 50,0%, – бюджетні видатки – 5,0%. Результатами втілення їх програм має бути зниження виробничого травматизму, професійної і загальної захворюваності, поліпшення умов праці, соціальний захист потерпілих на виробництві від нещасних випадків та професійних захворювань, підвищення рівня управління охороною праці, збереження здоров'я працівників сфер виробництва з найбільшими проявами травматизму.

У процесі дослідження було виявлено, що в результаті вжитих заходів на державному і місцевому рівнях, реалізації цільових програм поліпшення умов і охорони праці ситуація в галузі охорони праці стала покращуватися [12, с. 227]. Зроблені важливі кроки з посилення вимог охорони праці, відновлення даної служби в аграрних підприємствах, введені мінімальні нормативи фінансування робіт з охорони праці, вдосконалюється система управління її розвитком. За останні три роки витрати на охорону праці систематично зростали. Взагалі ж матеріальне стимулювання праці має важливе значення для розвитку працівників, а їх самоудосконалення є його вагомим чинником (рис. 3).

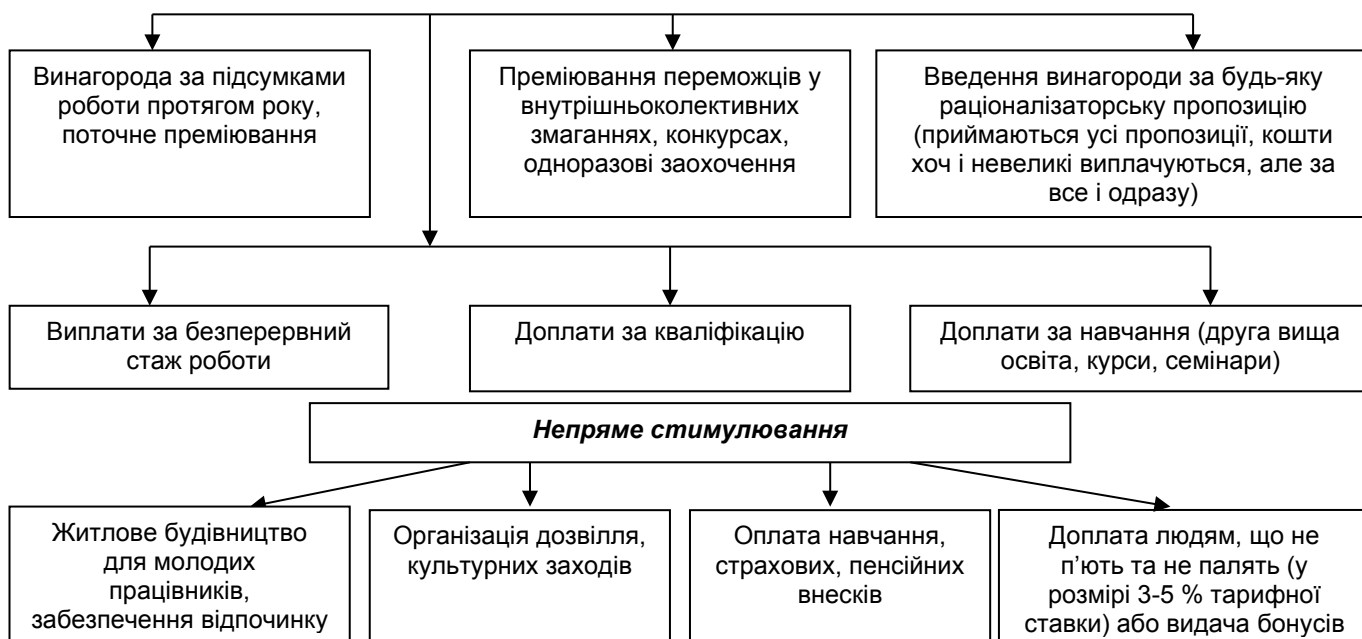


Рисунок 3. Система матеріального стимулювання працівників сільського господарства

Як свідчить рис. 3, доцільно також стимулювати здоровий спосіб життя сільських жителів, активну громадську позицію, волонтерство, підвищення рівня їх освіти та світогляду [13, с. 81]. Основні ж функції державного регулювання зайнятості та ринку праці на селі, державно-приватного партнерства щодо підтримки нових засад формування персоналу аграрних підприємств повинні полягати, в першу чергу, у створенні, модернізації і збереженні робочих місць, формуванні ефективних механізмів їх санації в збиткових господарствах і підтримці у перспективних.

Висновки. Основними механізмами управління персоналу аграрних підприємств є інституційний, організаційно-економічний, стимулювання й мотивації. Інституційний являє собою сукупність інститутів як установ, закладів, організацій й нормативно-законодавчих актів щодо регулювання соціально-трудова відносин, ринку праці і зайнятості, а також інституцій як науково-методологічних, методичних розробок та пояснень до них.

Організаційно-економічний механізм являє собою сукупність методів і форм організації праці і робочих місць, а також фінансово-економічних чинників та інструментів регулювання персоналу. Останні проявляються у заробітній платі, акціях, дивідендах, нарахуваннях, інших видах фінансового регулювання. Нарешті, вагоме значення має механізм стимулювання й мотивації працівників.

Слід зазначити, що вказані механізми не функціонують ізольовано один від одного. Також вони постійно розвиваються, змінюють складники й напрями впливу. Так, з розвитком корпоративних підприємств та корпоративної культури у вітчизняних підприємствах в останнє десятиріччя розвивається ейчар-менеджмент. Його функції є значно ширшими за роботу відділів кадрів і полягають не тільки у підборі персоналу, але й у брендингу аграрних підприємств та позиціонуванні роботодавців.

Список використаних джерел

1. Мармуль Л. О. Принципи та механізми управління й регулювання розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств. *Економічний вісник університету*. Вип. 40. 2019. С. 25-31.
2. Василенко В. А. Теорія і практика розробки управлінських рішень: навч. посіб. К., 2012. С. 37-44.
3. Ігнатенко М. М. Проблеми та перспективи підвищення зайнятості сільського населення на засадах соціальної відповідальності агробізнесу. *Ефективна економіка*. № 12. 2015. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=12&y=2015>
4. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент. *Робота сьогодні*. 2015. № 5. С. 32-34.
5. Мармуль Л. О., Романюк І. А. Удосконалення структури ринку праці сільських територій шляхом розвитку підприємств сільського зеленого туризму. *Економічний вісник університету*. Вип. 38. 2018. С. 70-77.
6. Грузіна І. А., Дериховська В. І. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія. Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 252 с.
7. Науменко І. В. Формування політики товаророзподілу в інтегрованих структурах. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2019. № 4. С. 83-87.
8. Ігнатенко М. М. Соціально-економічний розвиток сільських територій: монографія. Херсон: Айлант, 2010. 238 с.
9. Мармуль Л. О. Методичні підходи до розвитку сільських територій на засадах децентралізації. *Економіка АПК*. № 7. 2016. С. 80-86.
10. Олексенко Р. І. Управління персоналом у сучасних умовах господарювання. *АгроСвіт*. 2018. № 14. С. 41.
11. Романюк І. А. Підвищення якості й ефективності використання трудових ресурсів потенціалу підприємств галузі туризму на засадах мотивації та стимулювання працівників. *Економічний вісник університету*. Вип. 44. 2020. С. 120-124.
12. Мельничук Д. П. Особливості оцінки персоналу на вітчизняних підприємствах. *Вісник ЖДТУ. Економічні науки*. 2017. № 4 (42). С. 224-231
13. Ігнатенко М. М. Теоретичні засади та практичні напрями формування корпоративної соціальної відповідальності аграрних і харчових підприємств. *Економіка АПК*. 2015. № 1. С. 78-83.

References

1. Marmul', L. O. (2019). *Pryntsypy ta mekhanizmy upravlinnya y rehulyuvannya rozvytku trudovykh resursiv ahrarnykh pidpryyemstv [Principles and mechanisms of management and regulation of labor development of agricultural enterprises.] Ekonomichnyy visnyk universytetu*, 40, 25-31.
2. Vasylenko, V. A. (2012). *Teoriya i praktyka rozrobky upravlins'kykh rishen': navch. posib. [Theory and practice of development of managerial decisions]*. K. 37-44.
3. Ihnatenko, M. M. (2015). *Problemy ta perspektyvy pidvyshchennya zaynyatosti sil's'koho naseleння na zasadakh sotsial'noyi vidpovidal'nosti ahrobiznesu [Problems and prospects of increasing the employment of the rural population on the basis of social responsibility of agribusiness]. Efektyvna ekonomika*, 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=12&y=2015>
4. Hryhor'yev, L. (2015). *Upravlinnya personalom i rehulyarnyy menedzhment [Personnel management and regular management]*. *Robota s'ohodni*, 5, 32-34.
5. Marmul', L. O. & Romaniuk, I. A. (2018). *Udoskonalennya struktury rynku pratsi sil's'kykh terytoriy shlyakhom rozvytku pidpryyemstv sil's'koho zelenoho turyzmu [Improving the structure of the labor market in rural areas through the development of rural green tourism]. Ekonomichnyy visnyk universytetu*, 38, 70-77.

6. Hruzina, I. A. & Derykhovs'ka, V. I. (2014). *Problemy rozvytku personalu v systemi stratehichnoho upravlinnya pidpryyemstvom* [Problems of personnel development in the system of strategic enterprise management]. Kharkiv, KHNEU im. S. Kuznetsya.
7. Naumenko, I. V. (2019). *Formuvannya polityky tovarorozpodilu v intehrovanykh strukturakh* [Formation of product distribution policy in integrated structures]. *Aktual'ni problemy innovatsiyanoi ekonomiky*, 4, 83-87.
8. Ihnatenko, M. M. (2010). *Sotsial'no-ekonomichnyy rozvytok sil's'kykh terytoriy: monohrafiya* [Socio-economic development of rural areas]. Kherson, Aylant.
9. Marmul', L. O. (2016). *Metodychni pidkhody do rozvytku sil's'kykh terytoriy na zasadakh detsentralizatsiyi* [Methodical approaches to the development of rural areas on the basis of decentralization]. *Ekonomika APK*, 7, 80-86.
10. Oleksenko, R. I. (2018). *Upravlinnya personalom u suchasnykh umovakh hospodaryuvannya* [Personnel management in modern business conditions]. *AhroSvit*, 14, 41.
11. Romaniuk I. A. (2020). *Pidvyshchennya yakosti y efektyvnosti vykorystannya trudoresurnoho potentsialu pidpryyemstv haluzi turyzmu na zasadakh motyvatsiyi ta stymulyuvannya pratsivnykiv* [Improving the quality and efficiency of using the labor potential of tourism enterprises on the basis of motivation and incentives for employees]. *Ekonomichnyy visnyk universytetu*, 44, 120-124.
12. Mel'nychuk, D. P. (2017). *Osoblyvosti otsinky personalu na vitcheznyanykh pidpryyemstvakh* [Features of personnel evaluation at domestic enterprises]. *Visnyk ZHDTU. Ekonomichni nauky*, 4 (42), 224-231
13. Ihnatenko, M. M. (2015). *Teoretychni zasady ta praktychni napryamy formuvannya korporatyvnoyi sotsial'noyi vidpovidal'nosti ahrarnykh i kharchovykh pidpryyemstv* [Theoretical principles and practical directions of formation of corporate social responsibility of agrarian and food enterprises]. *Ekonomika APK*, 1, 78-83.

ДАНИ ПРО АВТОРА

Білоус Вікторія Іванівна, здобувач,

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка,
вул. Алчевських, 44, м. Харків, 61002, Україна,
e-mail: pritulaviktoria@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4659-3505>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Белоус Виктория Ивановна, соискатель,

Харьковский национальный технический университет сельского хозяйства имени Петра Василенко,
ул. Алчевских, 44, г. Харьков, 61002, Украина,
e-mail: pritulaviktoria@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHOR

Bilous Victoria, applicant,

Kharkiv Petro Vasylenko National Technical University of Agriculture,
str. Alchevskikh, 44, Kharkov, 61002, Ukraine,
e-mail: pritulaviktoria@gmail.com

Подано до редакції 18.01.2021

Прийнято до друку 06.02.2021

УДК 334.716:658

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2021-48-27-33>

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ ОБЛІКУ, ОЦІНКИ Й МОДЕЛЮВАННЯ ЇЇ СКЛАДОВИХ ТА ІНДИКАТОРІВ

**Коваль С. В.,
Шахман К. Г.**

Предметом дослідження є теоретичні, методичні засади й практичні пропозиції щодо підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств на засадах удосконалення обліку, оцінки й моделювання її складових.

Метою статті є обґрунтування підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств та управління нею шляхом удосконалення обліку, оцінки та моделювання її кількісних показників та індикаторів.

Методологічною основою статті є фундаментальні положення економічної теорії, економіки підприємств і бухгалтерського обліку; праці провідних науковців з проблем конкурентоспроможності; нормативно-законодавчі акти з різних аспектів розвитку аграрних підприємств та ринків. Використано методи історичний, монографічний, системно-структурного аналізу і синтезу, рейтингових оцінок та ранжування, бухгалтерського обліку, модель конкурентного простору.

Результати статті. Узагальнено зміст, виявлено проблеми оцінки конкурентоспроможності аграрних підприємств та запропоновано алгоритм підвищення їх конкурентоспроможності на основі