2020. – № 4. Т. 1.

Видання фахове

Збірник наукових праць Харківського національного аграрного університету

Вісник ХНАУ

Серія "Економічні науки"

Збірник заснований з 1997 р
З 1997-2010 р виходив під назвою «Економіка АПК та природокористування»

Збірник належить до переліку фахових наукових видань з економічних наук - категорія «Б» (Наказ МОН України № 886 від 02.07.2020 р.)

Друкується за рішенням вченої ради Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва (протокол № 9 від 18.12.2020 р.)

Засновник –
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

Науковий редактор номера
І.В. Кошкалда

Повнотекстові електронні версії статей розміщено на сайтах Національної бібліотеки України ім. В.І.Вернадського: www.nbuv.gov.ua та Державної наукової сільськогосподарської бібліотеки НААН України: www.dnsgb.com.ua

Комп'ютерна верстка та художнє оформлення
М.С. Пономарьова, О.М. Сенічкіна

Статті друкуються за редакцією авторів

Погляди редколегії не завжди збігаються з позицією авторів

Адреса редакційно-видавничого відділу:
62483, Харків, п/в "Докучаєвське-2", ХНАУ
Тел. 0 (572) 99-73-01
E-mail: visen@knau.kharkov.ua

Свідоцтво про державну реєстрацію
КВ № 15455-4027Р від 05.06.2009 р.

Підписано до друку 18.12.2020 р.
Формат 60x84/16.
Гарнітура Times New Roman
Друк офсетний.
Ум.-друк. арк. 11.6 Обл.-вид. арк. 20.3
Тираж 100. Замовлення .

Видавництво «Право» Національної академії правових наук України та Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
Україна, 61002, Харків, вул. Чернишевська, 80а
Тел./факс (057) 716-45-53 Сайт: www.pravo-izdat.com.ua E-mail для авторів: verstka@pravo-izdat.com.ua E-mail для замовлень: sales@pravo-izdat.com.ua Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції — серія ДК № 4219 від 01.12.2011 р.

© ХНАУ, 2020

УДК 331.1
DOI: 10.31359/2312-3427-2020-4-1-287

С.А. Нестеренко, д-р екон. наук, професор

Н.О. Бочарова, канд. екон. наук, доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ ТРАНЗИТИВНОСТІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано та обґрунтовано теоретичні підходи до обґрунтування діючих напрямів розвитку персоналу як базису відтворення ресурсів для праці на підприємстві, а також надано фактичну оцінку стану кадрового забезпечення сучасного сільськогосподарського підприємства півдня України.

Ключові слова: *відтворення персоналу, напрями розвитку персоналу підприємств, кадрове забезпечення, менеджмент персоналу підприємства, персонал.*

Постановка проблеми За умов євроінтеграції конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції. Серед цих процесів вагоме місце належить підвищенню конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств, а від так питанням оцінки використання та ступеню розвитку їх персоналу. Особливо актуальним це є для аграрних підприємств України за умов перехідного періоду в економіці. Адже саме потенціал працівників сільськогосподарських підприємств поряд із над трудомісткою працею більш за все є приниженим.

Трудові ресурси виступають ключовою ланкою розвитку сільської економіки. Темпи економічного зростання і здатність жителів сільських територій перетворювати результати власної трудової діяльності на засоби підвищення рівня життя безпосередньо залежать від повноти використання

можливостей всіх сфер сільської зайнятості. Залучення населення до форм альтернативної зайнятості є запорукою ефективної диверсифікації виробництва, задоволення життєвих потреб та, власне, сенсу праці.

З огляду на зазначене, виникає потреба у визначенні ролі сільської зайнятості в активізації використання трудових ресурсів, збагаченні змістовності їх праці та зростання рівня знань та професійно-кваліфікаційних ознак в цілому і повноцінного функціонування сільських територій, що є глибоко актуальною проблемою.

Тому в край актуальним є питання забезпечення дієвої системи відтворення персоналу в сенсі його спонукання до високо ефективної праці в контексті управління в межах механізму дії системи оновлення людського потенціалу підприємств. Дані обставини підкреслюють та обумовлюють вибір та актуальність теми статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні в Україні управління персоналом через забезпечення реалізації процесів відтворення ресурсів до праці шляхом забезпечення дієвого механізму ефективного використання трудових ресурсів поступово набуває все більшого поширення у наукових та підприємницьких колах, адже здебільшого це спрямування управлінської діяльності більш розвинуте у країнах Заходу.

Зокрема, ефективність питанням збереження і піднесення загально відомих та новітніх форм сільської зайнятості, а також важливим аспектам використання сільської праці присвячені наукові доробки Балабанова Л.В., Богиня Д.П., Гудзинський О. Д., Іртищева І.О., Приймак В.І., Сардак О.В., Семикіна М.В., Судомир С.М, Пономарьова М.С., Ульянченко О.В., Шелудько Р.М., Харчишина О.В. та ін [1-17]. Результати досліджень цих учених висвітлюють важливі аспекти впливу соціально-економічних факторів на підвищення зайнятості населення та ефективності праці в суспільному виробництві.

Проте можна стверджувати, що це питання досліджене недостатньо, що пояснюється його відносною новизною у зв'язку із трансформацією сільського господарства до умов ринкової економіки та складністю дослідження як проблеми. Це обумовлює нагальність написання даної статті.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження сучасних тенденцій щодо оцінки кадрового забезпечення сучасних агроформувань України та обґрунтування теоретичних підходів щодо формування напрямів розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств за умов транзитивної економіки України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства є надзвичайно важливою складовою процесу вдосконалення управління в організації. Складність і важливість цього процесу з особливою гостротою проявляється в аграрному секторі виробництва, що пояснюється цілою низкою причин.

По-перше, формування кадрового потенціалу є надзвичайно багатовекторним процесом, так як включає ряд складних і різних за технологією виконання дій: визначення потреби в трудових ресурсах, планування трудових ресурсів, добір і розстановка персоналу, розробка системи оплати та мотивації праці, професійна орієнтація, адаптація і навчання персоналу, оцінювання результатів трудової діяльності працівників.

По-друге, значна частина складових процесу управління персоналом не мають стандартної процедури виконання, що обумовлене характером соціальної взаємодії учасників такого процесу.

По-третє, соціально- економічні особливості функціонування сільського господарства в умовах становлення ринкових відносин надзвичайно ускладнюють процес обліку і управління персоналом.

Фактично в процесі переходу України до ринкових умов господарювання увага до кадрово-управлінської проблеми знизилась настільки, що формування кадрового потенціалу стало некерованим і неконтрольованих процесом. Водночас ця проблема потребує максимум уваги як з боку органів влади, так і з боку власників підприємств. За умов командно-адміністративної економіки існувала чітка система відбору, оцінки і підвищення кваліфікації кадрів для сільського господарства. Проте підчас ринкових перетворень кращі надбання цієї системи були, на жаль, втрачені.

Разом з тим, потреба у кваліфікованих фахівцях робить проблему формування кадрового потенціалу в аграрному секторі надзвичайно актуальною. Адже саме кваліфіковані керівники і фахівці є вирішальним фактором у досягненні високих показників ефективності господарювання.

Розглянемо ситуацію на прикладі одного з провідних аграрних підприємств Мелітопольського району Запорізької області – ТОВ ВКФ «Мелітопольська черешня» (табл. 1).

Через суто рослинницьку спеціалізацію, а відтак відчутний вплив сезонного характеру виробництва, дане сільськогосподарське підприємство відрізняється незбалансованим складом персоналу, в якому постійно варіює співвідношення постійних та тимчасово залучених зайнятих.

Особливістю даного агроформування, як і багатьох інших за умов транзитивної економіки, є прагнення до сумісництва професій, через це оперативне обслуговування засобів виробництва відбувається основними робітниками. Для визначення рівня забезпеченості господарства трудовими ресурсами складають баланс праці. Порівняння нормативних показників з фактичною наявністю трудових ресурсів у господарстві дає змогу виявити надлишки або нестачу трудових ресурсів, розробити заходи щодо їх раціонального використання.

1. Забезпеченість підприємства фахівцями ТОВ ВКФ «Мелітопольська черешня»

Показники	Роки			
	2017	2018	2019	2019 до 2017, %
Чисельність працівників, осіб	302	283	258	85,4
в т. ч. робітників	275	258	233	84,7
керівників та спеціалістів	27	25	25	92,6
Діапазон підлеглості (кількість працівників на 1 керівника), осіб	10	10	9	90,0
Відпрацьовано одним середньорічним працівником, люд.–год.	807	859	852	105,6
Витрати робочого часу, тис. люд-год.	243,7	243,2	219,7	90,2
Потреба у персоналі, осіб	124	124	112	90,3
в т.ч. керівники	8	8	7	87,5
робітники	116	116	105	90,5
Ступінь забезпеченості господарства персоналом, р.	2,44	2,28	2,30	X
Ступінь забезпеченості господарства фахівцями, р.	3,38	3,13	3,57	X
Ступінь забезпеченості господарства працівниками, р.	2,37	2,22	2,22	X

Шляхом аналізу нами було доведено, що дане підприємство в достатній мірі забезпечено як основним, так і сезонним персоналом (таблиця 1).

Наявність сезонного характеру виробництва нами доведено в табл. 2, зокрема в рослинництві 2019 р. амплітуда сезонних коливань становила майже 12 разів. Дані відносно чисельного складу зайнятих на підприємстві свідчать, що у 2019 році на підприємстві працювало 258 працівників, з яких 25 осіб або 9,7% -це працівники апарату управління-керівники та спеціалісти, переважно вони і формують основний склад зайнятих у

господарстві, а також фактично формують освітньо-кваліфікаційний потенціал підприємства (табл. 3).

2. Використання робочого часу з розрахунку на одного середньорічного робітника ТОВ ВКФ «Мелітопольська черешня» за місяцями року

Місяці року / Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Відпрацьовано 1 середньо-річним працівником, годин: - рослинництво	28,6	64,9	108,1	185,6	199,9	214,2	242,8	242,8	214,2	112,3	80,0	20,6
- разом по підприємству	53,5	80,2	106,9	174,8	173,0	175,0	200,0	201,0	175,0	120,4	93,6	51,3
У % до місяця максимального навантаження: - рослинництво	11,8	26,7	44,5	76,5	82,3	88,2	100	100	88,2	46,3	33,0	8,5
- разом по підприємству	26,6	39,9	53,2	87,0	86,1	87,1	100	100	87,1	59,9	46,6	25,5
Коефіцієнт нерівномірності сезонного навантаження: - рослинництво	0,1											
- разом по підприємству	0,3											
Амплітуда сезонних коливань: - рослинництво	11,8											
- разом по підприємству	3,9											
Коефіцієнт сезонного використання трудових ресурсів: - рослинництво	242,8											
- разом по підприємству	201,0											

Джерело: розраховано автором

3. Динаміка зміни освітньої структури працівників сільськогосподарського виробництва ТОВ ВКФ «Мелітопольська черешня»

Рівень освіти	2017 р.		2018 р.		2019 р.		2019 р. до 2017 р., %
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
в т.ч. з вищою освітою	25	8,3	25	8,8	25	9,7	100,0
з неповною вищою освітою	7	2,3	6	2,1	5	1,9	71,4
з середньою спеціальною освітою	72	23,8	67	23,7	56	21,7	77,8
з середньою освітою	126	41,7	128	45,2	122	47,3	96,8
з неповною середньою освітою	72	23,8	57	20,1	50	19,4	69,4
Разом	302	100	283	100	258	100	85,4
Середній бал	2,29		2,34		2,35		102,6

Джерело: розраховано автором

Однак, більш детальне дослідження довело, що загальна потреба в персоналі, виходячи з фактичних витрат робочого часу, у 2017 р. мала складати 124 працівники при фактичній чисельності зайнятих 302 особи, у 2019 р. ці дані мали б становити 112 особи при фактичних 258 працівниках. Тобто у базисному році ступінь забезпеченості господарства персоналом склав 2,4 рази, у звітному році – 2,3 рази.

Отже, в першу чергу звільняються працівники, безпосередньо задіяні в процесах виробництва продукції, а кількість працівників апарату управління, а від так і витрати на його утримання, збільшуються, що є неефективним для даного підприємства. Це доводить нераціональне використання робочої сили на підприємстві (адже згідно даних таблиці 4 лише у 2019 році товариство, забезпечивши оптимальний склад зайнятих та належний рівень використання робочої сили при відповідному рівні фондоозброєності праці мало змогу додатково отримати валової продукції в порівняних цінах на суму 12356,7 тис. грн, що відносно фактичного рівня виробництва 2019 р. становило майже 1,5 рази), а також наявність чималої лави прихованих безробітних 122 % станом на 2019 – звітний рік.

4. Динаміка показників використання персоналу ТОВ ВКФ «Мелітопольська черешня»

Показники	Роки			
	2017	2018	2019	2019 до 2017, %
Чисельність середньорічних працівників, осіб	302	283	258	85,4
Валова продукція в порівняних цінах, тис. грн.	7766,4	7007,0	8451,6	108,8
Витрати праці-всього, тис. люд. - год.	243,7	243,2	219,7	90,2
Відпрацьовано люд.-год. на одного середньорічного працівника	807	859	852	105,6
Відпрацьовано люд.-год. на одного середньорічного працівника виробництва	688	741	721	104,8
Відпрацьовано люд.-год. на одного середньорічного працівника апарату управління	2019	2081	2069	102,5
Рівень використання річного фонду робочого часу, %	41,1	43,7	43,4	X
Продуктивність праці, грн../ люд.-год.	31,9	28,8	38,5	120,7
Виробіток, тис. грн/ особу	25,7	24,8	32,8	127,5
Трудомісткість, люд.-год./грн	0,031	0,035	0,026	83,9
Резерви збільшення виробництва продукції, тис. грн	12302,4	9976,0	12356,7	100,4
- у % до фактичного рівня виробництва продукції	158,4	142,4	146,2	X

Джерело: розраховано автором

Від так, підприємство мало б або звільнити надлишковий штат селянства, або запровадити розвинуту низку виробництв переробної промисловості, але це потребує певного перегляду фактичного рівня кваліфікації працівників та реалізації їх здатності до суміщення професій.

Фактично ж підготовка та підвищення кваліфікації працівників агропідприємства майже не здійснюється, хоча з метою подальшого сумісництва професій у відповідності з вимогами часу мабуть вона б мала сенс. Адже саме через недостатню якість трудового потенціалу селянства переважної кількості зайнятих постійно відбувається плинність кадрів на підприємстві.

Отже фактично навіть для такого могутнього агроформвання, яким є ТОВ ВКФ «Мелітопольська черешня» залишаються наявними наступні тенденції у сфері відтворення персоналу та особливо розвитку трудового потенціалу села:

1. Знецінення вартості сільської праці та надання великими агропідприємствами переваги екстенсивному землеробству.

2. Недооцінка внеску дрібних товаровиробників, хоча у досліджуваному товаристві це питання періодично підіймається.

3. Тінізація сільського ринку праці.

4. Руйнація соціальної інфраструктури та позапрофесійних форм підтримки і розвитку людського потенціалу сільських територій.

5. Недостатня увага до диверсифікації ринку праці (до неаграрної зайнятості). Зокрема, зниження рівня зайнятості, відсутність якісних робочих місць, руйнація неаграрних секторів та низькі можливості альтернативної зайнятості на селі. В Україні політика зайнятості реалізується через державні та регіональні програми, орієнтовані на підтримку вразливих груп населення (особи з інвалідністю, молодь, жінки, особи старшого віку), проте пропоновані заходи, здебільшого, спрямовані на адаптацію ринку праці до наявних економічних реалій, і питання ефективної зайнятості населення вони не розв’язують.

6. Низький рівень освітньо-кваліфікаційної складової трудового потенціалу

Отже, формування конкурентоспроможного персоналу підприємств потребує застосування комплексного підходу до його розвитку та удосконалення взаємовідносин між усіма суб’єктами соціально-трудових відносин. З метою формування інноваційних кадрів, спроможних забезпечити підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств, зокрема й ТОВ ВКФ «Мелітопольська черешня» :

А. на макро-загально-державному рівні необхідно вжити такі заходи:

– розробити концепцію і стратегію підготовки інноваційних кадрів для потреб аграрного сектору економіки, із подальшим розгалуженням для конкретних територій і підприємств (тобто з подальшим охопленням макрорівня);

– модернізувати і розширити форми фінансування аграрної освіти, надати більшу автономію аграрним університетам у розробці навчальних програм, сприяти оновленню їх матеріально-технічної бази із фактичним залученням студентів до сільських – агровиробничих баз практик;

– надати широкий спектр податкових та інших пільг для сільськогосподарських підприємств, які здійснюють підготовку кадрів за

власний рахунок, а також тих, які працевлаштовують молодих спеціалістів, забезпечують їх житлом і платять гідну заробітну плату;

Б. на мезо- мікро – рівнях:

– створити фонд професійного розвитку персоналу і наповнити його

за рахунок введення податку на професійне навчання. На рівні сільськогосподарських підприємств управлінська робота у сфері розвитку персоналу повинна бути спрямована на постійне поліпшення навчально-методичного забезпечення процесу виробничого навчання та підвищення кваліфікації через впровадження сучасних його форм і методів на самому підприємстві або за рахунок виробничого туризму – обміну досвідом;

- індивідуальний підхід до складання програм підготовки персоналу з урахуванням попереднього досвіду, знань, навичок, інтересів окремих працівників;

В. шляхом сполучення усіх рівнів:

- розвиток соціального партнерства у професійній підготовці; ефективна участь у державних програмах розвитку кадрів для аграрного сектору економіки тощо.

Висновки з дослідження. Таким чином однією із запорук успіху створення і реалізації дієвої системи управління відтворенням персоналу є практичне створення ефективного виробничого середовища на підприємстві через забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації, максимальна зацікавленість людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу. Адже конкурентоспроможний персонал, очолюваний конкурентоспроможним менеджментом і озброєний сучасними технічними засобами може забезпечити високу якість і продуктивність праці, яка формує конкурентоспроможність продукції, чого вимагає ринок. А вже конкурентоспроможність продукції забезпечує ринкову позицію виробника, формує його фінансовий стан і є запорукою досягнення високої конкурентоспроможності підприємства загалом. Тому створення умов для розвитку конкурентоспроможного персоналу в сенсі ефективного використання кадрового потенціалу є першочерговим завданням і найважливішою умовою забезпечення успішної діяльності сучасних підприємств аграрного сектору економіки.

Список використаних джерел.

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Київ: Професіонал, 2006. 512 с.

2. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград: Поліграф-Терція, 2010. 311 с.

3. Кочеткова А.І. Основі управления персоналом. М.: ТЕИС,2000. – 88с.

4. Мельничук Д.П. Критеріальний та інтуїтивний підходи в

управління добором керівних кадрів. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. Ч.ІІ. Житомир:ЖДТУ,2005. №1(31). С.174 – 180.

5. Приймак В.І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні: Монографія. Львів: Вид. ц. ім. Івана Франка, 2002. 383 с.

6. Richard E. Boyatzis, The Competent Manager: A Model for Effective Performance, 1982.

7. Харчишина О.В. Формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах транзитивної економіки. Вісник ДАУ. Донецьк, 2018. №1(31). С.64 – 72.

8. Пономарьова М. С. Матеріальне стимулювання праці в економічному механізмі розвитку сільськогосподарських підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами екон. діяльн.)» / М. С. Пономарьова ; Харк. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. – Х., 2011. – 20 с.

9. Рябуха М.С. Про формування та використання кадрового потенціалу в сільському господарстві / М.С. Рябуха // Економіка АПК №10, 2009 р.- С. 132.

10. Ponomarova, M., Krivosheya, E., Artemenko, A (2020). Motivative stimulation as a component of management in entrepreneurship. Innovative scientific researches: European development trends and regional aspect. «Baltija Publishing», (2), 221-240. https://doi.org/10.30525/978-9934-588-38-9

11. Пономарьова М.С. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу країни в умовах формування сучасного ринку праці / М. С. Пономарьова // Вісник ХНАУ. Серія "Економічні науки». – 2015. – № 4. – С. 259-266.

12. Пономарьова М.С. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудових відносин на засадах інституційного забезпечення / М.С. Пономарьова, Л.А. Гаврилюк, І.І. Чернега // Вісник ХНАУ. Серія "Економічні науки». - 2014. - № 3. С. 111-126. - 292 с

13. Ulianchenko, O.V., Sheludko, R.M., Ponomarova, M.S., Sheludko, L.V. (2019). Motivation management as the key factor of financial and economic growth of small agribusiness enterprises. Financial and credit activity: problems of theory and practice, (31), 239–248.

14. Іртищева І.О. Оцінка науково-кадрового потенціалу України / І.О. Іртищева // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки. – Випуск 8/2. – 2014. – С. 186-188.

15. Іртищева І.О. Орієнтири підвищення ефективності управління

трудовими ресурсами: регіональний аспект / І.О. Іртищева, І.І. Дубинська // Управління розвитком. – № 2. – 2016 – С. 42–48

16. Гудзинський О. Д., Судомир С. М. Управління стратегією розвитку підприємств//Стратегія розвитку України: економічний та гуманітарний виміри: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції. - К.: "Інформаційно-аналітичне агентство", 2017. - С. 71-73

17. Судомир С. М. Стратегічний потенціал соціально-економічного розвитку підприємств: методологічні підходи до формування / С. М. Судомир // Аграрний науково-інформаційний журнал. – 2008. – № 5-6. – С. 70-73.

References.

1. Balabanova L.V., Sardak O.V. Upravlinnya personalom. Kyyiv: Profesional, 2006. 512 s.

2. Bohynya D.P., Semykina M.B. Trudovyy mentalitet u systemi motyvatsiyi pratsi. Kirovohrad: Polihraf-Tertsiya, 2010. 311 s.

3. Kochetkova A.I. Osnovi upravlenyya personalom. M.: TEYS,2000. – 88s.

4. Mel′nychuk D.P. Kryterial′nyy ta intuyityvnyy pidkhody v upravlinnya doborom kerivnykh kadriv. Visnyk Zhytomyrs′koho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Ekonomichni nauky. CH.II. Zhytomyr:ZHDTU,2005. №1(31). S.174 – 180.

5. Pryymak V.I. Trudovyy potentsial i mekhanizmy yoho realizatsiyi v rehioni: Monohrafiya. L′viv: Vyd. ts. im. Ivana Franka, 2002. 383 s.

6. Richard E. Boyatzis, The Competent Manager: A Model for Effective Performance, 1982.

7. Kharchyshyna O.V. Formuvannya kadrovoho potentsialu sil′s′kohospodars′kykh pidpryyemstv v umovakh tranzytyvnoyi ekonomiky. Visnyk DAU. Donets′k, 2018. №1(31). S.64 – 72.

8. Ponomar′ova M. S. Material′ne stymulyuvannya pratsi v ekonomichnomu mekhanizmi rozvytku sil′s′kohospodars′kykh pidpryyemstv : avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ekon. nauk : spets. 08.00.04 «Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy (za vydamy ekon. diyal′n.)» / M. S. Ponomar′ova ; Khark. nats. ahrar. un-t im. V. V. Dokuchayeva. – KH., 2011. – 20 s.

9. Ryabukha M.S. Pro formuvannya ta vykorystannya kadrovoho potentsialu v sil′s′komu hospodarstvi / M.S. Ryabukha // Ekonomika APK №10, 2009 r.- S. 132.

10. Ponomarova, M., Krivosheya, E., Artemenko, A (2020). Motivative stimulation as a component of management in entrepreneurship. Innovative

scientific researches: European development trends and regional aspect. «Baltija Publishing», (2), 221-240. https://doi.org/10.30525/978-9934-588-38-9

11. Ponomar′ova M.S. Problemy ta perspektyvy rozvytku trudovoho potentsialu krayiny v umovakh formuvannya suchasnoho rynku pratsi / M. S. Ponomar′ova // Visnyk KHNAU. Ceriya “Ekonomichni nauky». – 2015. – № 4. – C. 259-266.

12. Ponomar′ova M.S. Polityka dokhodiv ta orhanizatsiya oplaty pratsi v rozvytku sotsial′no-trudovykh vidnosyn na zasadakh instytutsiynoho zabezpechennya / M.S. Ponomar′ova, L.A. Havrylyuk, I.I. Cherneha // Visnyk KHNAU. Ceriya “Ekonomichni nauky». - 2014. - № 3. S. 111-126. - 292 s

13. Ulianchenko, O.V., Sheludko, R.M., Ponomarova, M.S., Sheludko, L.V. (2019). Motivation management as the key factor of financial and economic growth of small agribusiness enterprises. Financial and credit activity: problems of theory and practice, (31), 239–248.

14. Irtyshcheva I.O. Otsinka naukovo-kadrovoho potentsialu Ukrayiny / I.O. Irtyshcheva // Naukovyy visnyk Khersons′koho derzhavnoho universytetu. Seriya Ekonomichni nauky. – Vypusk 8/2. – 2014. – S. 186-188.

15. Irtyshcheva I.O. Oriyentyry pidvyshchennya efektyvnosti upravlinnya trudovymy resursamy: rehional′nyy aspekt / I.O. Irtyshcheva, I.I. Dubyns′ka // Upravlinnya rozvytkom. – № 2. – 2016 – S. 42–48

16. Hudzyns′kyy O. D., Sudomyr S. M. Upravlinnya stratehiyeyu rozvytku pidpryyemstv//Stratehiya rozvytku Ukrayiny: ekonomichnyy ta humanitarnyy vymiry: materialy IV Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi. - K.: "Informatsiyno-analitychne ahent·stvo", 2017. - S. 71-73

17. Sudomyr S. M. Stratehichnyy potentsial sotsial′no-ekonomichnoho rozvytku pidpryyemstv: metodolohichni pidkhody do formuvannya / S. M. Sudomyr // Ahrarnyy naukovo-informatsiynyy zhurnal. – 2008. – № 5-6. – S. 70-73.

С.А. Нестеренко, Н.А. Бочарова. Оценка эффективности кадрового обеспечения и направления развития персонала сельскохозяйственных предприятий в условиях транзитивности экономики Украины. В статье проанализированы и обоснованы теоретические подходы к обоснованию действующих направлений развития персонала как базиса воспроизводства ресурсов для труда на предприятии, а также предоставлено фактическую оценку состояния кадрового обеспечения современного сельскохозяйственного предприятия юга Украины.

Ключевые слова: воспроизведение персонала, направления развития персонала предприятий, кадровое обеспечение, менеджмент персонала предприятия, персонал.

S. Nesterenko, N. Bocharova. Assessment of the efficiency of human resources and directions of development of agricultural enterprise personnel under the conditions of economy transitivity. Under the conditions of European integration, the competitive position of enterprises is increasingly determined by personnel focused on gaining competitive advantages in education, work results, capable of intellectual and professional development, development and implementation of innovations at world standards, creating competitive products. Among these processes, an important place belongs to increasing the competitiveness of labor potential of enterprises, and hence the issue of assessing the use and degree of development of their staff. This is especially relevant for agricultural enterprises of Ukraine in the transition period in the economy. After all, it is the potential of agricultural workers, along with labor-intensive work, that is most underestimated.

Thus, one of the keys to the success of creating and implementing an effective system of personnel reproduction management is the practical creation of an effective production environment at the enterprise by ensuring the remuneration of the employee from the results and skills, maximum interest of people in realizing their physical or intellectual potential. After all, competitive staff, led by competitive management and armed with modern technical means can ensure high quality and productivity, which forms the competitiveness of products, which is required by the market. And already competitiveness of production provides a market position of the manufacturer, forms its financial condition and is a guarantee of achievement of high competitiveness of the enterprise as a whole. Therefore, the creation of conditions for the development of competitive personnel in the sense of effective use of human resources is a priority and the most important condition for ensuring the successful operation of modern enterprises in the agricultural sector of the economy.

Key words: personnel reproduction, directions of enterprise personnel development, staffing, enterprise personnel management, personnel.

Стаття надійшла до редакції: 19.12.2020 р.