

мінімальної заробітної плати та розмірів штрафів за нелегальне працевлаштування; забезпечення відкритості, прозорості та зрозумілості податкової системи; створення умов, коли легальна заробітна плата стане вигідною як працівникам так і роботодавцям.

ПЕТРИК С.О., студент, м. Вінниця, ВТЕІ КНТЕУ

ЧАЙКА І.В., асист., м. Вінниця, ВТЕІ КНТЕУ

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО СЕКТОРУ

На сучасному етапі розвитку національної економіки, ускладненому соціально-економічними змінами, які зараз відбуваються в сільському господарстві, постала необхідність у визначенні правильного управління трудовими ресурсами та взагалі їх ролі як головної складової ресурсного потенціалу.

Трудові ресурси - один з основних і найважливіших факторів, що визначають ефективний розвиток підприємств. Якісні і кількісні характеристики персоналу визначають можливість реалізації стратегії розвитку, структурної перебудови, розширення виробництва, зростання якості продукції і продуктивності праці. Саме заходи, що сприяють розвитку персоналу, дозволяють збільшити кадровий потенціал аграрного підприємства, тим самим забезпечуючи істотний приріст ефективності її діяльності.

Праця розглядається як важливий фактор виробництва, для аналізу якого потрібна розробка особливих методологічних підходів. Це пояснюється тим, що людські ресурси, розуміються не тільки як фактор економічного розвитку, але і як його мета, займають центральне місце в структурі продуктивних сил. Для їх дослідження потрібні особливі підходи [1].

В цілях поліпшення діяльності трудових ресурсів на аграрних підприємствах потрібно удосконалювати їх структуру та розробляти заходи, спрямовані на поліпшення використання робочого часу, зміцнення дисципліни праці, профілактику травматизму та захворюваності. Необхідно приділяти особливу увагу організації праці та виробництва, так як використання принципів наукової організації виробничих процесів є запорукою

забезпечення ефективної фінансово-господарської діяльності з високими економічними показниками.

У складній системі соціально – економічних факторів розвитку виробництва, підвищення продуктивності праці важливе місце посідає заробітна плата, як ефективний стимул продуктивності зайнятості. Згідно з економічною теорією існує чотири функції, які повинна виконувати заробітна плата для нормального функціонування всієї економічної системи: відтворююча, регулююча, стимулююча і соціальна [3]. На нинішньому етапі в сільському господарстві заробітна плата не виконує жодної з своїх функцій. Її низький рівень або відсутність позначаються на економічних, психологічних і соціальних відносинах, є причиною соціально економічних і демократичних проблем села, що призводять до занепаду в аграрній сфері економіки.

З метою створення ефективною регулятивного та мотиваційного механізму аграрної праці, забезпечення реалізації забезпечення заробітною платою своїх функцій, слід запровадити і здійснити комплекс заходів як на державному рівні, так і на підприємствах. Щодо держави, то з її боку слід встановити розмір заробітної плати, що не може бути нижчою за межу малозабезпеченості, і розробити механізм дотримання розміру і виплат заробітної плати. На рівні підприємства управлінці повинні розробити механізм оплати праці, який би відповідав ринковим вимогам. Заробітна плата повинна залежати від кількості і якості праці робітника, що дозволить кожному працювати з використанням всіх своїх можливостей та спонукати їх до покращання результатів праці і своїх професійних здібностей.

З іншого боку, заробітна плата повинна залежати і від результатів функціонування підприємства, щоб в свою чергу стимулювати робітників до участі в управлінні підприємством.

Таким чином, основами управління людськими ресурсами в аграрній сфері повинні бути:

- працівники - вирішальний фактор ефективності і конкурентоспроможності організації;
- орієнтація на стратегічний підхід до управління людськими ресурсами;
- визнання економічної доцільності інвестицій у формування і розвиток людських ресурсів;
- соціальне партнерство і демократизація управління;

– матеріальне забезпечення і підвищення якості трудового життя.

Управління трудовими ресурсами на регіональному та державному рівнях, на рівні певного суб'єкта господарювання є могутнім важелем управління господарською діяльністю підприємства галузі і в цілому економічної системи. Тому на сьогодні, зважаючи на соціально-економічні умови в Україні і, зокрема, в аграрній сфері економіки, і на те, що основою і вирішальним чинником будь-якого підприємства є працівники, удосконалення і розвиток системи управління трудовими ресурсами є одним із першочергових завдань у розв'язанні проблем сільського господарства.

Список літератури: 1. Андрійчук В. Г. Продуктивність праці аграрних підприємств / В.Г. Андрійчук // Економіка АПК. — 2002. — № 9. — С. 62–68. 2. Кучина Є.В. Проблеми мотивації праці працівників // Управління персоналом. 2007. № 24 (178). С. 47-48. 3. Населення і трудові ресурси села: [навч. посіб.] / [за ред. П.Т. Саблука, М.К. Орлатого]. — К.: Інститут аграрної політики УААН, 2002. — 277 с.

САГАЧКО Ю.М., старший викладач, м. Харків ХНТУСГ ім. Петра Василенка

КЛАСТЕРИЗАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У такій складній економічній ситуації особливого значення набувають питання, що стосуються покращення ефективності виробництва, досягнення високих економічних показників при найбільш раціональному використанні ресурсів, поліпшення інвестиційної привабливості та підвищення конкурентоспроможності підприємств. Саме тому не можна пройти осторонь ідей глобального управління, що одержало розповсюдження в останній час [1]. Одним із результатів цих ідей є створення глобальних корпорацій. До числа останніх відносяться локальні інтегровані виробничі агропромислові системи в аграрному секторі [1-3]. Так, якщо говорити про можливість створення на Харківщині локальних інтегрованих виробничих агропромислових систем, подібних зарубіжним формуванням кластерного типу, то така можливість звичайно є. Проте тут «спрацьовуватиме» обмеження за розміром сільських територій.