

УДК 331.108:65.011.4

В. С. Лесюк,
аспірант кафедри економіки та міжнародних економічних відносин,
Полтавський державний аграрний університет
ORCID ID: 0000-0002-8370-6513

DOI: 10.32702/2306-6792.2021.21.97

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

V. Lesyuk,
Postgraduate student of the Department of Economics and International
Economic Relations, Poltava State Agrarian University

ENSURING THE ECONOMIC EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT IN AGRARIAN ENTERPRISES

У статті досліджується забезпечення економічної ефективності управління персоналом аграрних підприємств. Встановлено чинники зовнішнього середовища та їхній вплив на економічну ефективність. Окрім зовнішнього середовища, не менш значний вплив на ефективність діяльності підприємства має внутрішнє. Головною складовою внутрішнього середовища є персонал. Визначено переваги і недоліки управління структурою персоналу. Для забезпечення економічної ефективності має бути створено умови для вдосконалення загальної культури управління, зміцнення трудової дисципліни для повноцінного розвитку здібностей персоналу. Досліджено показники ефективності використання персоналу. Використання персоналу у виробництві ефективне настільки, наскільки успішно працівники використовують свій потенціал та наявні ресурси підприємства для реалізації поставлених цілей. Виділено показники внутрішнього та зовнішнього середовища аграрних підприємств. Економічна ефективність дозволяє визначати стратегічні можливості аграрних підприємств, адже без її забезпечення неможливо досягнути поставлених стратегічних цілей. Проаналізовано стратегічні можливості аграрного підприємства за допомогою SWOT-аналізу. Зважаючи на сезонність виробництва та нерівномірний рух грошових коштів протягом року аграрні підприємства потребують інвестицій. Водночас проблеми з інвестиціями не дозволяють покращувати економічну ефективність підприємств, оскільки вони не можуть отримати відповідне кредитування. Визначено засади ефективного управління персоналом аграрного підприємства, які спрямовані на створення сприятливого для робочої діяльності середовища. Заходи щодо вдосконалення управління виробництвом спрямовані на те, щоб зменшити управлінський персонал підприємства за рахунок вдосконалення організаційної структури та збільшення випуску продукції. Управління персоналом аграрного підприємства повинно ґрунтуватися на використанні нових управлінських методів, що включають використання знань, умінь, та навичок для впливу на персонал з метою недопущення організаційних проблем.

The article examines ensuring the economic efficiency of personnel management in agrarian enterprises. The factors of the external environment and their influence on economic efficiency have been established. In addition to the external environment, the internal one has a no less significant impact on the efficiency of the enterprise. The main component of the internal environment is personnel. The advantages and disadvantages of personnel structure management are determined. To ensure economic efficiency, conditions must be created to improve the general culture of management, strengthen labor discipline for the full development of personnel abilities. The indicators of the efficiency of the use of personnel have been investigated. The use of personnel in production is effective to the extent that employees successfully use their potential and the resources of the enterprise to achieve their goals. Indicators of the internal and external environment of agrarian enterprises are highlighted. Economic efficiency makes it possible to determine the strategic capabilities of agrarian enterprises, because without its provision it is impossible to achieve the set strategic goals. The strategic capabilities of an agrarian enterprise were investigated using SWOT analysis. Given the seasonality of production and uneven cash flow, agrarian enterprises need investments throughout the year. At the same time, problems with investments do not allow to improve the economic efficiency of enterprises, since they cannot receive appropriate loans. The foundations of effective personnel management of an agrarian enterprise are determined, which are aimed at creating a favourable environment for working activities. Measures to improve production management are aimed at reducing the management personnel of the enterprise by improving the organizational structure and increasing output. Personnel management of an agrarian enterprise should be based on the use of new management methods, including the use of knowledge, skills and abilities to influence personnel in order to avoid organizational problems.

Ключові слова: економічна ефективність, управління, персонал, структура, аграрні підприємства.
Keywords: economic efficiency, management, personnel, structure, agrarian enterprises.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На сьогоднішньому етапі розвитку національної економіки України висувуються нові вимоги щодо формування структури персона-

лу аграрних підприємств з метою її ефективного використання. Досягнення цієї мети можливе за підвищення рівня економічної ефективності та удосконалення управління, проте на

перешкоді цьому стоїть некваліфікований менеджмент, недостатній рівень професійних знань та низька якість рішень.

Зважаючи на складну економічну ситуацію керівництво аграрних підприємств повинно володіти навичками прийняття складних рішень, вміти формувати перспективні шляхи розвитку, мати необхідні знання про виробничі процеси та знати як застосовувати технології.

Для забезпечення економічної ефективності управління персоналом аграрних підприємств велике значення має обґрунтування напрямів підвищення резервів продуктивності праці, виявлення й опрацювання впливу основних чинників, як-от: площа сільськогосподарських угідь, питома вага оплати праці у загальних витратах підприємства, розмір підприємства, заробітна плата тощо. Необхідно не тільки використовувати персонал, але й вміти ефективно організовувати структуру персоналу.

Важливою є розробка заходів щодо вдосконалення системи мотивації персоналу на аграрних підприємствах. Державні органи не надають належної уваги до теоретичних, науково-практичних форм і методів вирішення досліджуваних проблем, що негативно позначається на результатах діяльності підприємств. Тому необхідним є дослідження процесів, пов'язаних зі структурою персоналу підприємства, які б відповідали вимогам ведення сучасного виробництва, та висунення рекомендацій щодо забезпечення економічної ефективності управління персоналом аграрних підприємств.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Ефективність управління персоналом у своїх наукових працях досліджувало чимало вітчизняних вчених, серед яких: Балабанова Л.В., Сардак О.В. [1], Лукашевич В.М. [2], Небилиця О.А. [3], Шитікова Л.В. [4]. У своїх працях дослідники зазвичай виділяють як один з головних результатів управління персоналом поняття економічної ефективності, узагальненою характеристикою якого є мінімальні витрати на персонал при досягненні високих результатів праці. Проте, попри наявність публікацій про ефективність управління персоналом, саме економічний аспект не є досі дослідженим повною мірою. На сьогодні питання економічної ефективності набуває все більшого значення зважаючи на кризові явища, що супроводжують національну економіку, особливо в контексті забезпечення при цьому належного управління персоналом.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження теоретичних положень та розробка практичних пропозицій спрямованих на забезпечення економічної ефективності управління персоналом аграрних підприємств.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Забезпечення економічно ефективного управління персоналом є однією зі складових успішного функціонування аграрних підприємств. Професійне управління персоналом ґрунтується на ефективному використанні ресурсів, які визначають можливості підприємства. Важливість покращення управління персоналом полягає у створенні економічно ефективного організаційного механізму на різних ієрархічних рівнях системи управління.

Головною ціллю діяльності підприємств є отримання якомога більшого ефекту та досягнення високих результатів діяльності, але при цьому використати найменше трудових, матеріальних та грошових ресурсів [5, с. 225].

У сучасних умовах ринкової економіки серед різноманітності проблем, пов'язаних із забезпеченням нормального та ефективного розвитку підприємств та організацій, однією із головних є проблема управління персоналом. Зміна принципів функціонування сучасної економіки, створення підприємств різних форм власності, конкуренція, глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація обумовили істотну зміну ролі людських ресурсів. Усе більше управління персоналом визнається як одна з найбільш важливих сфер життєдіяльності організації, здатної підвищити її ефективність і продуктивність функціонування [6, с. 92].

Ефективність управління персоналом в умовах посилення конкуренції слід розглядати через призму ефективності діяльності підприємств та передумов стійкого розвитку підприємства [7, с. 35].

Необхідною умовою ефективного управління персоналом на підприємстві є розуміння учасниками трудового процесу цілей і засобів їх досягнення. Йдеться про формування механізму, який дає змогу співробітникам підприємства однаково ефективно впливати як на розробку планів діяльності, так і на вибір способів та шляхів реалізації складених планів. Правильне функціонування такого механізму можливе за умови добре налагодженої системи комунікацій на підприємстві, яка забезпечує чітке

розуміння кожним працівником своїх функцій як в особистому трудовому процесі, так і в діяльності виробничого колективу в цілому. Разом із тим важливо забезпечити повне і своєчасне інформування служби управління персоналом про рівень сприйняття і виконання трудових завдань кожним учасником виробничого процесу [8, с. 207].

Ефективність управління персоналом визначається ступенем реалізації загальних цілей організації і залежить від результативності використання потенціалу кожного окремого робітника від здатності виконання покладених на нього функцій і обов'язків [9, с. 183].

Роль персоналу в діяльності підприємства є визначальною. Оцінювання точного внеску як окремого працівника, так і колективу загалом, кінцевий результат господарської діяльності економічної системи є складним процесом, оскільки, крім прямого трудового внеску, у створення продукту вкладається також уречевлена в основних і оборотних засобах праця. Використання праці в сільському господарстві має певні особливості, пов'язані із специфікою самої галузі: сезонний характер виробничого процесу; зосередження виробництва насамперед у сільській місцевості; посилена інтенсифікація, що зумовлює зменшення потреби в персоналі; скорочення галузі тваринництва в більшості підприємств, яка завжди забезпечувала сільських жителів робочими місцями; урбанізація — зростання ролі міст і, як наслідок, відтік кадрів із села тощо [10, с. 117—118].

До показників для оцінки економічної ефективності управління персоналом підприємства належать: співвідношення витрат, необхідних для забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, і результатів, отриманих від їхньої діяльності; відношення бюджету підрозділу підприємства до чисельності персоналу цього підрозділу; вартісна оцінка розходжень у результативності праці (визначається різницею оцінок результатів праці кращих і середніх працівників, що виконують однакову роботу). Крім того, у ринковій економіці важливе значення мають такі економічні показники: прибуток, продуктивність праці, обсяг продажів, рентабельність, продуктивність праці працівників; співвідношення темпів росту продуктивності праці працівників з темпами росту середньої заробітної плати; фонд оплати праці і зарплатоємкість; витрати на керівництво [1, с. 428].

Ефективність функціонування комплексної системи управління персоналом підприємства правомірно розглядати як частину ефектив-

ності діяльності підприємства в цілому. Однак нині немає єдиного підходу до оцінки такої ефективності. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності працівників тісно пов'язаний і з виробничим процесом, і з його кінцевими результатами, і з соціальним розвитком підприємства. Відповідно, методика оцінки заснована на виборі критеріїв ефективності роботи організаційної, економічної і соціальної підсистем комплексної системи. У якості таких критеріїв можуть виступати цілі цих підсистем [11].

Оцінка економічної ефективності роботи підприємств набуває особливого значення в сучасних ринкових умовах, оскільки на ринку виживають лише ті підприємства, які випускають конкурентоспроможну продукцію та використовують дієву систему управління підприємством [5, с. 226].

Автором визначено чинники зовнішнього середовища, що впливають на економічну ефективність ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" Новосанжарського району Полтавської області (рис. 1).

Орім зовнішнього середовища не менш значний вплив на ефективність діяльності підприємства має внутрішнє. Головною складовою внутрішнього середовища є персонал. Управління персоналом у ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" спрямоване на вирішення таких основних завдань: задоволення потреби в кадрах, забезпечення їх раціональної розстановки, розвиток працівників, посадове просування, впровадження корпоративної культури.

Політика розвитку персоналу формується під впливом чинників зовнішнього і внутрішнього середовища і повинна підпорядковуватися низці вимог і принципів, які відображають системний, процесуальний і функціональний підходи до розвитку персоналу. Для підтримання адекватної політики розвитку персоналу необхідний моніторинг і своєчасне коригування [12, с. 96].

Здійснюючи організаційні заходи щодо вдосконалення структури персоналу, слід мати на увазі, що найбільший ефект можна досягти шляхом акценту на покращення управління підприємством. Удосконалення системи управління може не тільки підвищити продуктивність праці менеджерів, але й поліпшити організацію та продуктивність праці всіх працівників, збільшити виробництво та скоротити час простою персоналу та обладнання.

Структура управлінського персоналу ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" побудована на засадах лінійно-функціональної структури уп-



Рис. 1. Чинники зовнішнього середовища та їхній вплив на економічну ефективність ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" Новосанжарського району Полтавської області

Джерело: авторська розробка.



Рис. 2. Переваги і недоліки управління структурою персоналу ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" Новосанжарського району Полтавської області

Джерело: побудовано автором за даними підприємства.

равління підприємством. Основним принципом цієї побудови є горизонтальний розподіл повноважень, обов'язків і відповідальності — відповідно до функцій управління, а вертикальний — за підлеглистю. Структура управління персоналом підпорядковується існуючій організаційній структурі.

Отже, виробництво в ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" організоване по внутрішньогосподарських підрозділах. Поряд з підрозділами основної діяльності створені й функціонують обслуговуючі та допоміжні підрозділи.

Для забезпечення економічної ефективності на будь-якому підприємстві має бути створено умови для вдосконалення загальної культури управління та виробництва, зміцнення трудової дисципліни для повноцінного розвитку здібностей персоналу. В управлінні структурою персоналу ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" можна виділити ряд переваг і недоліків (рис. 2).

Так, до переваг управління структурою персоналу слід віднести: зосередження на виробничих процесах, відповідальність за прибуток на рівні підрозділів, контроль рівня підготовки лінійних керівників, диверсифікацію персоналу. Тим часом до недоліків належать: потреба у значній кількості лінійних керівників, ускладнення процесу контролю для вищого керівництва, відсутність гнучкості у використанні навичок, знань, капіталу.

Відповідно до поєднання характеристик працівників, що належать до відповідних соціальних категорій структури персоналу, можна визначити спонукальні чинники та їхній характер, визначаю-

Таблиця 1. Показники ефективності використання персоналу ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" Новосанжарського району Полтавської області, 2015—2019 рр.

Показники	Роки					Відхилення 2019 р. від 2015 р.	
	2015	2016	2017	2018	2019	абсолютне, (+; -)	відносне, %
Середньооблікова чисельність працівників зайнятих у сільському господарстві, осіб	278	297	356	272	250	-28	-10,1
у тому числі в рослинництві	277	296	355	271	249	-28	-10,1
Вироблено валової продукції, тис. грн	214532	182672	237750	189886	276314	61782	28,8
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	255882	146525	207131	165343	294255	38373	15,0
Прибуток від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	180499	112407	25714	63142	11505	-168994	-93,6
Витрати на оплату праці, тис. грн	31700	40890	57921	49055	49778	18078	57,0

Джерело: розраховано автором за даними підприємства.

чи тим самим інтенсивність необхідного впливу для забезпечення мети стимулюючих заходів.

Використання персоналу у виробництві ефективне настільки, наскільки успішно працівники використовують свій потенціал та наявні ресурси підприємства для реалізації поставлених цілей. Проаналізуємо показники ефективності використання персоналу ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" (табл. 1).

Аналіз даних табл. 1 показує, що протягом 2015—2019 рр. відбулося збільшення виробництва валової продукції на 61782 тис. грн (28,8%), а також зросли витрати на оплату праці на 18078 тис. грн (57 %).

Оцінка рівня й аналіз здійснення розрахунків за виплатами працівникам ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" є важливою складовою проведення аналітичної роботи та відіграє особливу роль у його діяльності, оскільки саме від рівня оплати праці працівників буде залежати продуктивність та ефективність їх праці. Однією із найголовніших складових аналізу виплат працівникам та розрахунків з оплати праці є проведення оцінки рівня витрат на оплату праці.

Здійснимо оцінку показників ефективності використання персоналу ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" (табл. 2).

За даними таблиці 2, у 2019 р. на одного працівника в ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" припадало 1105,3 тис. грн ви-

робленої валової продукції, а отриманого чистого доходу від реалізації продукції — 1177 тис. грн. Обидва показники демонструють зростання на 43,2 % і 27,9% відповідно до 2015 р. Попри це спостерігається тенденція до зменшення прибутку від реалізації продукції у розрахунку на одного працівника на 603,3 тис. грн (92,9 %) у 2019 р. порівняно з 2015 р. Середньорічна заробітна плата одного працівника ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" протягом 2015—2019 рр. зросла на 85,1 тис. грн (74,6 %) і досягла 199,1 тис. грн.

Економічна ефективність дозволяє визначати стратегічні можливості аграрних підприємств, адже без її забезпечення неможливо досягнути поставлених стратегічних цілей. Проаналізувати стратегічні можливості ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" можна за допомогою SWOT-аналізу.

Таблиця 2. Оцінка показників ефективності використання персоналу ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" Новосанжарського району Полтавської області, 2015 — 2019 рр., тис. грн

Показники	Роки					Відхилення 2019 р. від 2015 р.	
	2015	2016	2017	2018	2019	абсолютне, (+; -)	відносне, %
Вироблено валової продукції на одного працівника	771,7	615,1	667,8	698,1	1105,3	333,6	43,2
Отримано на одного працівника чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	920,4	493,4	581,8	607,9	1177,0	256,6	27,9
Отримано на одного працівника прибутку від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	649,3	378,5	72,2	232,1	46,0	-603,3	-92,9
Середньорічна заробітна плата одного працівника	114,0	137,7	162,7	180,3	199,1	85,1	74,6

Джерело: розраховано автором за даними підприємства.

Для проведення SWOT-аналізу необхідно виділити можливості та загрози, що мають вплив на діяльність підприємства, а за результатами аналізу — визначити сильні та слабкі сторони. Для виявлення найбільш значущих чинників необхідно виділити показники, що характеризують внутрішнє та зовнішнє середовище аграрних підприємств (табл. 3).

Узагальнення результатів SWOT-аналізу формується у вигляді матриці для ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" (табл. 4).

Виходячи з проведеного аналізу в таблиці 4, можна визначити причини, що негативно впливають на діяльність ТОВ "Елеватор "Чиста криниця", а також запропонувати рішення для їхнього

Таблиця 3. Показники внутрішнього та зовнішнього середовища аграрних підприємств

Внутрішнє середовище	
Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> – Розміри земельних угідь; – матеріально-технічне забезпечення; – зовнішній вигляд підприємства; – гнучкість до нових технологій; – широка база партнерів; – наявні канали реалізації; – ефективні заходи зі збуту; – професійне керівництво; – кваліфікований персонал; – комп'ютеризація облікового апарату; – розвиток та навчання працівників; – власний машинно-тракторний парк 	<ul style="list-style-type: none"> – Слаборозвинена інфраструктура; – відсутність маркетингового відділу; – відсутність логістичного відділу; – недостатнє фінансове забезпечення маркетингових та логістичних заходів; – відсутність роботи з дослідження ринків; – обмеженість фінансування інновацій; – відсутність технічного забезпечення для роботи з інноваціями; – застосування застарілих технологій; – слабкий рівень комунікацій; – відсутність стратегічних цілей
Зовнішнє середовище	
Можливості	Загрози
<ul style="list-style-type: none"> – Залучення інвестицій; – удосконалення інфраструктури; – впровадження нових технологічних рішень на виробництві; – удосконалення організаційної структури управління персоналом; – мотивація та стимулювання персоналу; – використання резервів для підвищення рівня виробництва продукції; – створення та організація маркетингового та логістичного відділів; – вирощування більш прибуткових культур; – удосконалення якісних та кількісних характеристик вирощуваної продукції; – застосування фінансової підтримки за державними програмами 	<ul style="list-style-type: none"> – Різкі законодавчі зміни; – посилення податкового навантаження; – невідгідні умови кредитування; – зниження попиту на продукцію; – обмеження та закриття ринків збуту; – зростання цін на виробничі ресурси; – відсутність серед споживачів попиту на вироблену продукцію; – низька якість вирощуваної продукції; – зменшення частки працездатного населення в загальній структурі; – повільний розвиток науково-технічного прогресу в аграрній сфері; – відсутність реакції на кліматичні зміни; – можливість несподіваних природних та техногенних катастроф

Джерело: авторська розробка.

Таблиця 4. Матриця SWOT-аналізу ТОВ "Елеватор "Чиста криниця" Новосанжарського району Полтавської області

		Зовнішнє середовище	
		Можливості	Загрози
		1. Вирощування більш прибуткових культур. 2. Удосконалення інфраструктури. 3. Впровадження нових технологій виробництва. 4. Створення відділу маркетингу. 5. Залучення інвестицій. 6. Фінансова підтримка за державними програмами	1. Різкі законодавчі зміни. 2. Посилення податкового навантаження. 3. Невідгідні умови кредитування. 4. Зростання цін на виробничі ресурси. 5. Відсутність попиту на вироблену продукцію. 6. Зменшення частки працездатного населення
Внутрішнє середовище	Сильні сторони	Поле "СІМ"	Поле "СІЗ"
	1. Розміри земельних угідь. 2. Матеріально-технічне забезпечення. 3. Наявні канали реалізації. 4. Широка база партнерів. 5. Кваліфікований персонал. 6. Комп'ютеризація облікового апарату. 7. Власний машинно-тракторний парк	1. Ефективне вирощування прибуткових культур шляхом використання земельних угідь, сильної матеріально-технічної бази, нових технологій, власного машинно-тракторного парку та кваліфікованого персоналу. 2. Залучення інвестицій для створення відділу маркетингу	1. Зниження вартості продукції та використання нових технологій. 2. Оптимізація структури використання наявних земельних угідь. 3. Розширення каналів збуту та пошук партнерів. 4. Нові методи мотивації та стимулювання персоналу
	Слабкі сторони	Поле "СЛІМ"	Поле "СЛІЗ"
	1. Слаборозвинена інфраструктура. 2. Відсутність маркетингового відділу. 3. Обмеженість фінансування інновацій. 4. Застосування застарілих технологій у виробництві	1. Впровадження інноваційних рішень під час виробничої діяльності завдяки інвестиціям. 2. Фінансова підтримка оновить інфраструктуру. 3. Маркетинговий відділ збільшить обсяги реалізації	1. Організація маркетингової політики відповідно до умов мінливого середовища. 2. Впровадження збутової стратегії, аби посилити позиції на ринку. 3. Формування стійких зв'язків з партнерами

Джерело: авторська розробка.

усунення. Підприємству варто звернути увагу на покращення виробничих процесів шляхом вирощування більш прибуткових сільськогосподарських культур, удосконалення інфраструктури, впровадження нових технологій виробництва. Для забезпечення цих можливостей важливим буде залучення додаткових інвестицій та фінансової підтримки за державними програмами. Для більш ефективного та прибуткового функціонування ТОВ "Елеватор "Чиста криниця", необх-

ідно обрати ефективну маркетингову стратегію. З огляду на те, що ринок в Україні все ще залишається неорганізованим, нерегульованим, на якому відсутні ефективні маркетингові канали збуту продукції варто обрати саме маркетингову збутову стратегію, яка дозволить підприємству, з одного боку нейтралізувати загрози та слабкі сторони, а з іншої — реалізувати всі свої можливості та переваги.

Зважаючи на сезонність виробництва та нерівномірний рух грошових коштів протягом року аграрні підприємства потребують інвестицій. Як і завжди, джерелами коштів для інвестування виступають в основному власні кошти підприємств, а також банківські позики. Аграрні підприємства з низькою рентабельністю та недостатніми основними фондами змушені інвестувати у виробничі потужності за власний рахунок. Водночас проблеми з інвестиціями не дозволяють покращувати економічну ефективність підприємств, оскільки вони не можуть отримати відповідне кредитування.

Таким чином, економічна ефективність певною мірою залежить від вкладу кожного працівника у виробничий процес. Результати економічної діяльності та ефективність виробництва зокрема пов'язані із забезпеченням мотивації та стимулюванням персоналу. Головною метою управління структурою персоналу підприємства є формування професіонального, відповідального працівника із сучасним мисленням та бажанням особистого розвитку задля забезпечення економічної ефективності аграрного підприємства.

Управління персоналом на сучасному аграрному підприємстві повинно ґрунтуватися на

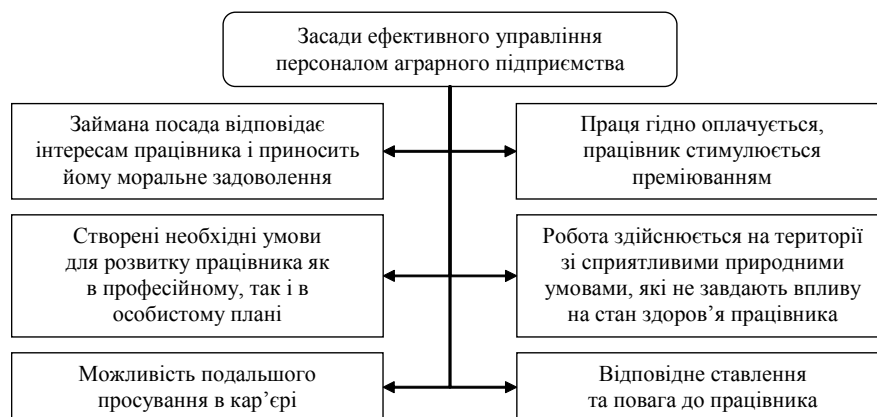


Рис. 3. Засади ефективного управління персоналом аграрного підприємства

Джерело: авторська розробка.

використанні нових управлінських методів, що включають використання знань, умінь, та навичок для впливу на персонал з метою недопущення організаційних проблем.

Автором визначено засади ефективного управління персоналом аграрного підприємства, які спрямовані на створення сприятливого для робочої діяльності середовища (рис. 3).

Заходи щодо вдосконалення управління виробництвом спрямовані на те, щоб зменшити управлінський персонал підприємства за рахунок вдосконалення організаційної структури та збільшення випуску продукції. Результатом цих дій буде покращення основних показників економічної ефективності, раціоналізація системи управління та зростання продуктивності праці.

ВИСНОВКИ

Забезпечення економічної ефективності управління персоналом аграрних підприємств спрямоване не лише на підвищення результативності праці менеджменту, проте і на покращення продуктивності праці персоналу, що виявляється у зростанні виробітку та скороченні вимушених простоїв. Як наслідок, шляхом формування належної системи управління на аграрному підприємстві зміцнюється корпоративна культура у вигляді забезпечення дисципліни, лояльності персоналу до прийнятих рішень керівництва та поліпшення загального психологічного клімату, що в комплексі позитивно впливає на забезпечення економічної ефективності.

Література:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

2. Лукашевич В.М. Сучасні технології підвищення економічної і соціальної ефективності управління персоналом організації. Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. 2015. № 3 (52). С. 88—106.

3. Небилиця О.А. Обґрунтування соціально-економічної ефективності управління персоналом сучасного підприємства. Бізнес Інформ. 2014. № 10. С. 159—164.

4. Шитікова Л.В. Теоретичні аспекти ефективного управління персоналом в сучасних економічних умовах. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Сер.: Економіка. 2019. Вип. 2 (12). С. 86—90.

5. Лисак В.Ю. Соціально-економічна ефективність та результативність удосконалення управління персоналом. Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. 2013. № 21. С. 224—227.

6. Сільченко І.А. Особливості сучасних систем управління персоналом та їх ефективність. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2016. № 1 (33). С. 91—95.

7. Герасименко О., Герасименко Г. Ефективність управління персоналом на малому підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2015. Вип. 7. С. 29—37.

8. Лепьохіна-Таберко І.О. Підходи, що визначають економічну ефективність роботи з персоналом. Формування ринкових відносин в Україні. 2011. № 4. С. 205—208.

9. Литвин О.В. Проблеми соціально-економічної ефективності управління персоналом у сучасних умовах. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. 2010. № 4 (43). С. 182—185.

10. Бодрий Я.А. Тенденції та ефективність використання персоналу аграрних підприємств в умовах економічної кризи. Причорноморські економічні студії. 2020. Вип. 52 (1). С. 116—121.

11. Дорошенко К.А. Ефективність управління персоналом в організації Технології та дизайн. 2015. № 3 (16). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2015_3_17 (дата звернення: 05.11.2021).

12. Іванченко В.В., Кривда О.В. Економічна ефективність розвитку персоналу підприємства. Вісник Черкаського університету. Серія "Економічні науки". 2018. № 2. С. 95—101.

References:

1. Balabanova, L. V. and Sardak, O. V. (2011), *Upravlinnia personalom [Personnel management]*, Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine.

2. Lukashevych, V. M. (2015), "Modern technologies to improve the economic and social efficiency of personnel management in an organization", *Development of management and entrepreneurship methods on Transport*, vol. 3 (52), pp. 88—106.

3. Nebylytsia, O. A. (2014), "Substantiation of the socio-economic efficiency of personnel management in the modern enterprise", *Business Inform*, vol. 10, pp. 159—164.

4. Shytikova, L. V. (2019), "Theoretical aspects of effective human resources management in modern economic conditions", *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Economics"*, vol. 2 (12), pp. 86—90.

5. Lysak, V. Yu. (2013), "Socio-economic efficiency and effectiveness of personnel management improvement", *Podilian State Agrarian and Engineering University Collection*, vol. 21, pp. 224—227.

6. Silchenko, I. A. (2016), "Features of modern systems of personnel management and their effectiveness", *Visnyk Berdians'koho universytetu menedzhmentu i biznesu*, vol. 1 (33), pp. 91—95.

7. Herasymenko, O. and Herasymenko, H. (2015), "Efficiency of personnel management in a small enterprise: status indicators and priorities of development", *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics*, vol. 7, pp. 29—37.

8. Lepokhina-Taberko I. O. (2011), "Approaches that determine the economic efficiency of work with personnel", *Market Relations Development in Ukraine*, vol. 4, pp. 205—208.

9. Lytvyn, O. V. (2010), "Problems of the socio-economic efficiency of personnel management in modern conditions", *Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and Trade. Series "Economic Sciences"*, vol. 4 (43), pp. 182—185.

10. Bodryi, Ya. A. (2020), "Tendencies and efficiency of the agrarian enterprises staff use under the economic crisis condition", *Black sea economic studies*, vol. 52 (1), pp. 116—121.

11. Doroshenko, K. A. (2015), "The effectiveness of personnel management in the organization", *Tekhnolohii ta dyzajn*, vol. 3 (16), available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2015_3_17 (Accessed 5 Oct 2021).

12. Ivanchenko, V. V. and Kryvda, O. V. (2018), "Economic efficiency of development of the enterprise personnel", *Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University. Economic Sciences*, vol. 2, pp. 95—101.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2021 р.