

МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
ВІННИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ



ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ

*Економічні проблеми розвитку  
аграрного виробництва в регіоні*

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ СТУДЕНТІВ

Випуск 6

*Вінниця–2010*

**Економічні проблеми розвитку аграрного виробництва в регіоні.** / Збірник наукових праць студентів / Редколегія: Мазур А.Г., Колесов О.С. та інші. – Вінниця, 2010. – Випуск 6. – с.

У збірнику висвітлено актуальні проблеми розвитку економіки аграрного сектору регіонів України.

#### Редакційна колегія:

Мазур А.Г., д.е.н., професор, ВНАУ;  
Колесов О.С., к.е.н., доцент - відповідальний секретар, ВНАУ;  
Лисогор В.М., д.т.н., професор, ВНАУ;  
Кафлевська С.Г., к.е.н., доцент, ВНАУ;  
Чорнопищук Т.І., к.е.н., доцент, ВНАУ;  
Мазур К.В., к.е.н., доцент, ВНАУ;  
Киш Л.М., к.е.н., доцент, ВНАУ;  
Нікітченко В.С., к.е.н., доцент, ВНАУ;  
Потапова Н.А., к.е.н., доцент, ВНАУ;  
Мельничук О.Ф., к.ю.н., доцент, ВНАУ;

СУТНІСТЬ С  
Луценко А.В. 1  
УПРАВЛІННЯ  
РАЦІОНАЛЬ  
Бондар О.О. 2  
КЛАСИФІКА  
Буран В.В. 3  
СТРАТЕГІЯ  
НЕСТАБІЛЬ  
Копоруба О.В. 4  
КОНЦЕПТУ  
Мотичко В.В. 5  
ВДОСКОНА  
ПІДПРИЄМСТ  
Засць О.М. 6  
ФОРМУВАН  
Марченко Б.М. 7  
ЕФЕКТИВНОСТ  
КРИЗИ  
Осадчук О.В. 8  
ПРОБЛЕМИ  
Петрова О.А. 9  
НАПРЯМИ ПО  
СІЛЬСЬКОГОС  
Полярчук О.В. 10  
ФОРМУВАН  
Пура Л.О. 11  
РОЛЬ РИНКУ  
Алексеев К.І. 12  
ОБГРУНТУВА  
ЗЕМЕЛЬ АГ  
Пекарська І.П. 13  
РЕСТРУКТУР  
Смолий В.В. 14  
ЕФЕКТИВНЕ  
РОЗВИТКУ СІ  
Федченко В.В. 15  
ОКРЕМІ АСПЕ  
Шинкарь К.Л.О. 16  
ДОТАЦІЯ. ЯК  
Кравчук В.П. 17  
ОСОБЛИВОСТІ  
Чиж С.В. 18  
БЕЗРОБІТТЯ В У  
Живега О.А. 19  
АНТИКРИЗОВ  
Коржук Н.В. 20  
УПРАВЛІННЯ ЗА  
Поліщук Л.В. 21  
ФОРМУВАННЯ  
Шаганенко С.М. 22  
ПОРТРЕТ СУЧАС  
Кушинський Б.Б. 23  
ОСОБЛИВОСТІ  
ПІДПРИЄМСТВАХ  
Кушинський Б.Б. 24  
РОЛЬ ФІНАНСО  
Кичук К.М. 25  
СУТНІСТЬ УПРА  
Музичка О.С. 26  
СТАН ТА ПЕРСП  
ВИРОБНИЦТВА  
Бабюк К.Г. 27

ЗМІСТ

<b>СУТНІСТЬ СИСТЕМИ МАРКЕТИНГУ НА РИНКУ ХЛІБОПРОДУКТІВ</b> Луценко А.В., Мазур А.Г.	7
<b>УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ В АГРАРНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ТА ОБГРУНТУВАННЯ ЇХ РАЦІОНАЛЬНОГО РІВНЯ</b> Бондар О.О., Колесов О.С.	9
<b>КЛАСИФІКАЦІЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА: НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ</b> Буран В.В., Козловський С.В.	11
<b>СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ МАРКЕТИНГУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ</b> Коппоруба О.В., Козловський С.В.	14
<b>КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЛАТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА</b> Мотичко В.В., Козловський С.В.	17
<b>ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА ЗЕРНА В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ</b> Засць О.М., Скорук О.П.	20
<b>ФОРМУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ</b> Марценюк Я.Ю., Скорук О.П.	22
<b>ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ</b> Осадчук О.В., Мазур А.Г.	24
<b>ПРОБЛЕМИ ВІДРОДЖЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ СЕЛА.</b> Петрова О.А., Скорук О.П.	26
<b>НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ</b> Поляруш О.В., Колесов О.С.	28
<b>ФОРМУВАННЯ ТА ДІЯЛЬНІСТЬ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ В УКРАЇНІ</b> Пура Л.О., Скорук О.П.	29
<b>РОЛЬ РИНКУ РЕКЛАМНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ І СВІТІ</b> Алексеев К.І., Брояк А.А.	31
<b>ОБГРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ЗАХОДІВ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ ЗЕМЕЛЬ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ</b> Пекарська І.П., Колесов О.С.	32
<b>РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ПЕРЕХІДНОЇ ЕКОНОМІКИ</b> Смолий В.В., Колесник Т.В.	35
<b>ЕФЕКТИВНЕ КРЕДИТУВАННЯ, ЯК ЗАСІБ ЗБІЛЬШЕННЯ ОБОРОТНИХ ФОНДІВ ТА РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА.</b> Федченко В.В., Скорук О.П.	37
<b>ОКРЕМІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ</b> Шинкарук Л.О., Чернопишук Т.І.	39
<b>ДОТАЦІЯ, ЯК ЗАСІБ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА</b> Кравчук В.П., Мазур А.Г.	40
<b>ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ</b> Чиж С.В., Козловський С.В.	42
<b>БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ЗМЕНШЕННЯ</b> Живега О.А., Поліщук О.Ю.	44
<b>АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ</b> Коржук Н.В., Ціхановська В.М.	48
<b>УПРАВЛІННЯ ЗАХОДАМИ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ ЗЕМЕЛЬ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА</b> Поліщук Л.В., Колесов О.С.	50
<b>ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКОГО КОНТРОЛЮ ПІДПРИЄМСТВ</b> Шаганенко С.М., Гуцаленко Л.В.	52
<b>ПОРТРЕТ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА</b> Кушинський Б.Б., Пчелянська Г.О.	54
<b>ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ</b> Кушинський Б.Б., Кафлевська С.Г.	56
<b>РОЛЬ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ</b> Кичук К.М., Козловський С.В.	58
<b>СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА</b> Музичка О.С., Козловський С.В.	61
<b>СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОЇ БАЗИ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА</b> Бабюк К.Г., Скорук О.П.	64

виробництва в Мазур А.Г.,

економіки

у;

<b>ВІДТВОРЕННЯ ТА ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ</b>	
Бутило В.В., Кафлевська С.Г.	65
<b>УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ГОСПОДАРЮВАННЯ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ</b>	
Вигодянський А.О., Власенко І.В.	68
<b>МЕХАНІЗМ ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ У РИНКОВИХ УМОВАХ ТА ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ В ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ</b>	
Волинець О.І., Кафлевська С.Г.	69
<b>ВПЛИВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЙОГО НАСЛІДКИ</b>	
Кучмії І.І., Скорук О.П.	73
<b>РОЗВИТОК МАЛИХ ФОРМ ГОСПОДАРЮВАННЯ НА СЕЛІ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ</b>	
Дзюбенко В.О., Скорук О.П.	75
<b>СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА</b>	
Тянікова К.П., Березюк С.В.	78
<b>СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ)</b>	
Войтенко О.А., Мазур К.В.	81
<b>КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ЗАСІБ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН</b>	
Садовська О.Е., Гудзь Г.М., Ставська Ю.В.	84
<b>ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ РИНКУ ЗЕРНА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ</b>	
Дубецька О., Дюк А.А.	87
<b>СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ВИРОБНИЦТВА ЗЕРНА В УКРАЇНІ</b>	
Мала І., Амонс С.Е.	89
<b>ЕКСПОРТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ РИНКУ ЗЕРНА ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ</b>	
Гонтарук Я.В., Фіщук Н.Ю.	91
<b>ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ АНТИКРИЗОВОГО ФІНАНСОВОГО УПРАВЛІННЯ</b>	
Зологашко І.О., Мазур К.В.	96
<b>РОЗВИТОК РИНКУ ЗЕМЛІ В УКРАЇНІ</b>	
Зубар І.В., Пчелянська Г.О.	97
<b>РІПАК ЯК КУЛЬТУРА МАЙБУТНЬОГО</b>	
Засядько І.О., Власенко І.В.	99
<b>ФОРМУВАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ</b>	
Кирилішина Ю., Дюк А.А.	101
<b>ІНВЕСТИЦІЙНІ РЕСУРСИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ</b>	
Ковтун Л.С., Фіщук Н.Ю.	102
<b>РОЗВИТОК ФРАНЧАЙЗЕНГОВОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ</b>	
Козак Ю.О., Кафлевська С.Г.	105
<b>ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ ТВАРИННИЦТВА ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ</b>	
Красняк В.Ю., Мельник В.Я.	107
<b>ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ЗЕРНА У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ</b>	
Лавренко В.А., Кафлевська С.Г.	109
<b>РОЗВИТОК ЗЕРНОПРОДУКТОВОГО ПІДКОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ</b>	
Легка Г.П., Кафлевська С.Г.	111
<b>ОРГАНІЧНЕ ЗЕМЛЕРОБСТВО ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОГО СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА</b>	
Марчук І.В., Березюк С.В.	113
<b>ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ В ІП «ЕЛЕНА»</b>	
Мизинюк Ю.Ф., Кафлевська С.Г.	115
<b>ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ</b>	
Недзельський Т.А., Сегада С.А.	118
<b>СУТНІСТЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ В ПІДПРИЄМСТВАХ АПК.</b>	
Гончарук А.В., Фіщук Н.Ю.	121
<b>СУЧАСНИЙ СТАН ВИРОБНИЦТВА МОЛОКА ПО ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ</b>	
Павлюченко О.А., Сегада С.А.	123
<b>КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРОДУКЦІЇ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ</b>	
Піша В., Дюк А.А.	124
<b>ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ БУРЯКОЦУ КРОВОЇ ГАЛУЗІ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ</b>	
Півторах С.В., Кафлевська С.Г.	126
<b>ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ</b>	
Ратушняк О.С., Березюк С.В.	128
<b>СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО</b>	129

УПРАВЛІННЯ	Петрик В.О.
СУЧАСНИЙ	СІЛЬСЬКОГО
РОМАНЮК Р.В.	СТАН ТА ПЕР
ОБЛАСТІ	Нагорна Ю.С.
УПРАВЛІННЯ	ПІДПРИЄМСТ
ПОГРЕБИШ	ПРОЦЕС РОЗ
ШПИГАН	ЕФЕКТИВН
ТЕРТИЦЬКА	ОХОРОНА
КУЗЬ	МОТИВАЦІЯ
ПІДПРИЄМСТ	МАЛЕНКО
ВІДТВОРЕННЯ	МАРЧУК
ВІПЛИВ ДЕРЖ	УКРАЇНИ
ОБДОН	СУЧАСНИЙ
ШЕФ	ВДОСКОНА
У	АКТУАЛЬН
Г	СУЧАСНА
РЕГІОНА	ФОРМУВАН
СА	СУЧАСНА
Я	ТРУДОВА
КО	ТЕНДЕНЦІ
ВОЙТОВА	СУЧАСНИЙ
ВОЙТЕНКО	СИСТЕМН
СІЛЬСЬКОГО	СУЧАСНЕ
КО	ВИКОРИСТ
ЛОМАЧЕНКО	НЕОБХІДН
ПЕРІОД РИН	ІНФОРМАЦ
Г	ДИСТАНЦ
ГРОХ	СУЧАСНИЙ
ГУМЕНЮК	ІНТЕРНЕТ
П	ІНТЕРНЕТ-РЕ
Г	ІНФОРМАЦ

**УПРАВЛІННЯ**

Петлюк В.І., Фіщук Н.Ю.

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ОСОБЛИВОСТІ ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ**

Романець Р.В., Березюк С.В.

**СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ**

Нагорна Ю., Скорук О.П.

**УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ЯК СКЛАДОВОЮ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Погребняк Д.П., Скорук О.П.

**ПРОЦЕС РОЗРОБКИ ТА МОДЕЛЮВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ**

Шпирко О.В., Власенко І.В.

**ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ**

Тертична Н.М., Березюк С.В.

**ОХОРОНА ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ ТА РАЦІОНАЛЬНЕ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ**

Кузьмінєць О.В., Березюк С.В.

**МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ РОЛЬ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

Маланчук Я.А., Сегеда С.А.

**ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Марчук І.В., Сегеда С.А.

**ВПЛИВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НА РОЗВИТОК ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ**

Федорук Д.Л., Мазур А.Г.

**СУЧАСНІ АСПЕКТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

Шафієва Л.Г., Сегеда С.А.

**ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Ходацька М.В., Кафлевська С.Г.

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА**

Гавриш К.В., Мазур А.Г.

**СУЧАСНА КЛАСИФІКАЦІЯ МЕХАНІЗМІВ РЕГУЛЮВАННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

Гловач А.М., Мазур А.Г.

**ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ ЕКОНОМІЇ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА**

Сапун Т.А., Мазур А.Г.

**СУЧАСНА СТРУКТУРА СУБ'ЄКТІВ РЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ**

Якимчук В.В., Мазур А.Г.

**ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ЯК ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ**

Ковальчук С.П., Мельничук О.Ф.

**ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛІЗИНГУ В УКРАЇНІ НА СЬОГОДНІШНІЙ ДЕНЬ**

Войтова Ю., Пчелянська Г.О.

**СУЧАСНИЙ СТАН ВІРТУАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В АПК**

Войтенко О.А., Матвієнко О.Л.

**СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ****СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСТВА**

Коваль В., Матвієнко О.Л.

**СУЧАСНЕ ІНФОРМАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Бучок А., Матвієнко О.Л.

**ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ПРИ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Ломачинський І.В., Матвієнко О.Л.

**НЕОБХІДНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В МЕНЕДЖМЕНТІ В ПЕРІОД РИНКОВИХ ВІДНОСИН**

Ганжа Т.І., Матвієнко О.Л.

**ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Гелета О.П., Киш Л.М.

**ДИСТАНЦІЙНА ОСВІТА В УКРАЇНІ**

Грох Н.В., Матвієнко О.Л.

**СУЧАСНИЙ СТАН ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ В ГАЛУЗІ АПК**

Гумєнок Т.П., Матвієнко О.Л.

**ІНТЕРНЕТ ТОРГІВЛЯ**

Пилипчук О.М., Киш Л.М.

**ІНТЕРНЕТ-РЕКЛАМА**

Герасимчук О.М., Гатчак Т.Г.

**ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА**

конференції „Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні”, УПСК, 2008 с.61-65

3. Заїкіна О. О. Проблеми розвитку малого бізнесу на сучасному етапі трансформації економіки України // Збірник матеріалів конференції „Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні”, УПСК, 2006 с. 47-51
4. Яворівський Г.Й. Малий і середній бізнес у пошуках місця в стратегії економічного зростання в Україні // Збірник матеріалів конференції „Проблеми розвитку малого бізнесу в Україні”, УПСК, 2006 с. 52-54

## УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ЯК СКЛАДОВОЮ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Погребняк Д.П.

Науковий керівник: Скорук О.П., к.е.н., доцент

*У статті розглянуто вплив трудових ресурсів на конкурентоспроможність підприємств. Проаналізовано сучасні підходи до управління персоналом, спрямовані на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності організації.*

В сучасних умовах забезпечення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку набуває особливої актуальності в результаті відкритості національної економіки і посилення міжнародної конкуренції на ринку продовольства з огляду на найближче приєднання України до Світової організації торгівлі.

Основою функціонування будь-якого підприємства є його ресурсне забезпечення. Трудові ресурси більшою мірою, ніж інші чинники виробництва, визначають стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності. Виходячи з цього, резерви людського чинника слід розглядати як головні резерви розвитку виробництва. В сучасних умовах конкурентоспроможність підприємств визначається великою кількістю чинників і умов. Одним із чинників, які обумовлюють досягнення підприємством конкурентних переваг, є наявність достатньої кількості якісних трудових ресурсів і ефективне управління ними.

Формування і використання трудових ресурсів здійснюється під впливом соціальних факторів, що створюють життєве середовище працівників підприємств. Таким чином, проблеми трудових ресурсів нерозривно пов'язані з демографічними відтворенням, мотиваційними факторами ефективного використання робочої сили. Завдяки оптимальному співвідношенню природного і людського факторів у розвинених країнах світу успішно вирішується продовольча проблема, а підприємницький сектор став високоефективною галуззю економіки.

Відставання в розвитку підприємств України є наслідком недооцінки потужного людського фактору, значну частину якого використовують країни Європи. Наші підприємства залишаються витратними, їх потенціал використовується лише на 35-40%, продукція надміру енергозатратна та матеріаломістка, значний науково-технічний ресурс держави не використовується належним чином. Все це негативно впливає на функціонування економіки, а відповідно і на життєвий рівень населення, яке є основою формування трудових ресурсів.

Трудові ресурси – найважливіша складова діяльності будь-якого підприємства. Однією з головних функцій менеджменту є підвищення продуктивності трудових ресурсів. Саме трудові ресурси є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства.

Досвід багатьох зарубіжних компаній за останні десятиріччя свідчить про посилення ролі управління трудовими ресурсами в системі чинників, які забезпечують конкурентоспроможність підприємства.

Управління трудовими ресурсами складається з дев'яти етапів:

1. *Планування ресурсів* - розробка плану забезпечення майбутніх потреб у людських ресурсах.
2. *Набір персоналу* - створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах.
3. *Відбір* - оцінка кандидатів на робочі місця і відбір кращих з резерву, створеного в ході набору.
4. *Визначення заробітної плати і пільг* - розробка структури заробітної плати і пільг з метою залучення, наймання і збереження службовців.
5. *Профорієнтація й адаптація* - введення найнятих працівників в організацію і її підрозділи, розвиток у працівників розуміння того, що очікує від нього організація і яка праця в ній одержує заслужену оцінку.
6. *Навчання* - розробка програм для навчання трудових навичок, які необхідні для ефективного виконання роботи.
7. *Оцінка трудової діяльності* - розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до співробітника.
8. *Підвищення, зниження, переведення, звільнення* - розробка методів переміщення працівників на посаді з більшою чи меншою відповідальністю, розвитку їхнього професійного досвіду шляхом переведення на інші посади чи ділянки роботи, а також процедур припинення договору про найм.
9. *Підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службі* - розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів.

Робота з персоналом передбачає правильний добір і розстановку кадрів, вивчення і аналіз їх

просування по службі, формування резерву кадрів, створення системи атестації, освіти і навчання.

Добір полягає у створенні резерву кандидатів на всі посади і спеціальності.

Він поділяється на:

- Зовнішній добір - оголошення в засобах масової інформації, звернення до агентів з працевлаштування, державні центри зайнятості, ВНЗ.

- Внутрішній добір – у самій організації (дешевше, підвищена зацікавленість).

Відповідно до теорії очікування стосовно мотивації: якщо працівники вірять в існування залежності їхнього службового росту від ступеня ефективності роботи, то вони будуть зацікавлені в продуктивнішій праці.

Сучасні концепції базуються на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом компанії, джерелом її доходів, конкурентоспроможності і розвитку. Існує таке твердження, що « усі господарські заходи об'єднуються трьома поняттями: люди, продукція, прибуток. Передусім головну роль відіграють люди. Якщо немає здібних спеціалістів, то всі ваші намагання будуть марними ».

Конкурентоспроможність підприємства – це явище системне і комплексне. Воно охоплює різноманітні чинники забезпечення високого рівня конкурентоспроможності.

Численні дослідження вітчизняних і зарубіжних економістів свідчать, що внутрішні ресурси й можливості підприємства більш суттєво впливають на розбіжності в успіху підприємства, ніж зовнішні (наприклад, галузеві характеристики).

Трудові ресурси мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств трудовими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання, залежить обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів, і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартості, прибуток та низка інших економічних показників.

При використанні поняття конкурентоспроможності працівників, внутрішні, або індивідуальні, конкурентні переваги персоналу можна умовно поділити на спадкові та набуті. До спадкових конкурентних переваг персоналу відносять: здібності, темперамент, емоційність, характер, фізичні дані. До набутих конкурентних переваг персоналу відносять: освіту, спеціальні знання, навички, культуру, уміння, комунікабельність. Як спадкові, так і набуті конкурентні переваги слід розглядати у соціальному аспекті. Віднесення конкурентних переваг персоналу до спадкових або набутих певною мірою умовне.

Трудові ресурси слід розглядати не тільки з економічних позицій, але й урахуванням соціального аспекту. Підприємству у процесі підвищення конкурентоспроможності за рахунок трудових ресурсів доводиться, на відміну від інших чинників, не тільки дотримуватись законів, але й воаховувати вимоги професію і етичні норми.

Крім фінансової і економічної політики щодо конкурентів, кожна організація розробляє і здійснює кадрову політику.

Основними задачами кадрової політики є:

- формування кадрового потенціалу, принципи та методи добору;
- навчання та розташування кадрів;
- профорієнтація та перепідготовка, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації;
- підвищення кваліфікації персоналу;
- підвищення освітнього рівня персоналу;
- аналіз плинності кадрів.

Важливим чинником досягнення конкурентоспроможності підприємства є ефективний менеджмент. Адже саме під впливом процесу управління можна не тільки спонукати та об'єднати людей для праці, але й організувати реалізацію цілеспрямованої діяльності (вплив на технічну установку, стровину, особистість, тенденції розвитку будь-якого об'єкта управління).

Суб'єкт управління також може в сучасних умовах господарювання швидко адаптуватися до зовнішнього середовища, яке стрімко змінюється.

Досить важливою умовою формування ефективної команди є постійний розвиток персоналу, зокрема підвищення кваліфікації. Рівень кваліфікації повинен випереджати розвиток технології виробництва і системи організації виробничо-трудоного процесу. Чим вище загальний рівень розвитку, тим складніші завдання йому доводиться вирішувати, тим важливішою є потреба у трудових ресурсах високої кваліфікації.

Л. Шевченко визначає такі форми підвищення кваліфікації персоналу

- внутрішня ( в межах організації ) та зовнішня ( в спеціальних центрах, навчальних закладах);
- організована та неорганізована (самоосвіта);
- заснована на стандартних або спеціальних (загальних та конкретних) програмах;
- призначена для цільових груп ( керівники, спеціалісти ) або для всього персоналу.

**Висновки.** Серед чинників, які формують конкурентоспроможність ресурсного потенціалу одне з провідних місць посідають саме трудові ресурси організації. Вони характеризуються сукупністю специфічних рис, насамперед пов'язаних з їхнім соціально-економічним характером, який головним чином виявляється у відмінностях трудових від решти економічних ресурсів. Як складовою конкурентоспроможності підприємства, трудовими ресурсами слід управляти відповідно до їхніх особливостей і умов зовнішнього середовища. Інвестування в розвиток людського потенціалу дає можливість досягти не тільки короткострокового економічного успіху, а й закласти основу для формування позитивних довгострокових тенденцій у розвитку