

організаційних аспектів. Цілеспрямованість та високий професіоналізм управлінського персоналу в рамках цієї стратегії сприятимуть залученню на підприємство зовнішніх інвестицій навіть за умов несприятливого інвестиційного клімату в країні.

Список використаних джерел:

1. Гірна, О., Карп'як, І. (2019). Оцінювання тіньової економіки та її впливу на соціально-економічний розвиток. *Socio-Economic Relations in the Digital Society*, (2 (35-36)), 128–134.

2. Тимошук, М., Шишковський, С., Яворська, Н. (2019). Фінансові індикатори соціально-економічної взаємодії стейкхолдерів. *Socio-Economic Relations in the Digital Society*, (34), 107–114.

3. Н. О. Батьковець, Л. О. Марусяк. (2022). Маркетингові та правові аспекти мотивації споживачів до прийняття рішення про купівлю. *Вісник ЛТЕУ. Економічні науки*. № 66. 51-56.

4. Zhakupov, Y. K., Berzhanova, A. M., Mukhanova, G. K., Baimbetova, A. B., Mamutova, K. K. (2022). The impact of entrepreneurship on the socio-economic development of regions. *Business Strategy & Development*, 1–7.

5. Kondratenko, N., Papp, V., Romaniuk, M., Ivanova, O., & Petrashko, L. (2022). The role of digitalization in the development of regions and the use of their potential in terms of sustainable development. *Amazonia Investiga*, 11(51), 103-112.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

С. Г. ТУРЧІНА канд. екон. наук

Сумський національний аграрний університет

sturchina68@gmail.com

А. В. МАЩЕНКО, здобувач вищої освіти «Магістр» ОП «Адміністративний менеджмент»

Сумський національний аграрний університет

annatsyganenko33@gmail.com

Прибутковість сучасного агробізнесу значною мірою залежить від чітко вибудованої системи менеджменту яка повинна забезпечувати не лише належну координацію трудової діяльності персоналу та оптимальний баланс процесів оновлення його кількісного складу, а й якісно налаштовану систему управління розвитком персоналу. Тому, поділяючи думки науковців [2, 4]

стосовно того, що ефективність підприємства визначається, в першу чергу, не продуктивністю устаткування, а продуктивністю його працівників, вважаємо, що ефективне використання персоналу підприємства неможливе без високого рівня кваліфікації та професіоналізму, тобто без його постійного розвитку.

Дослідження значної кількості наукових джерел дає підстави стверджувати, що визначена проблематика за будь-яких часів була актуальною, а «управління розвитком персоналу» більшість авторів трактує як сукупність організаційно-економічних заходів з управління персоналом підприємства щодо навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу [1, 2, 4]. Приєднуючись та цілком поділяючи сформовані наукові погляди ми вважаємо, що змістовну характеристику даного визначення варто доповнити розробкою заходів з: професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантну посаду, поточної періодичної оцінки кадрів, планування ділової кар'єри та питань службово-професійного просування персоналу, роботи з кадровим резервом тощо.

Для характеристики управління розвитком персоналу в сільськогосподарському підприємстві розглянемо основні методи управління персоналом, які, зазвичай, поділяються на три групи: 1) соціально-психологічні, 2) адміністративні, 3) економічні (рис. 1).

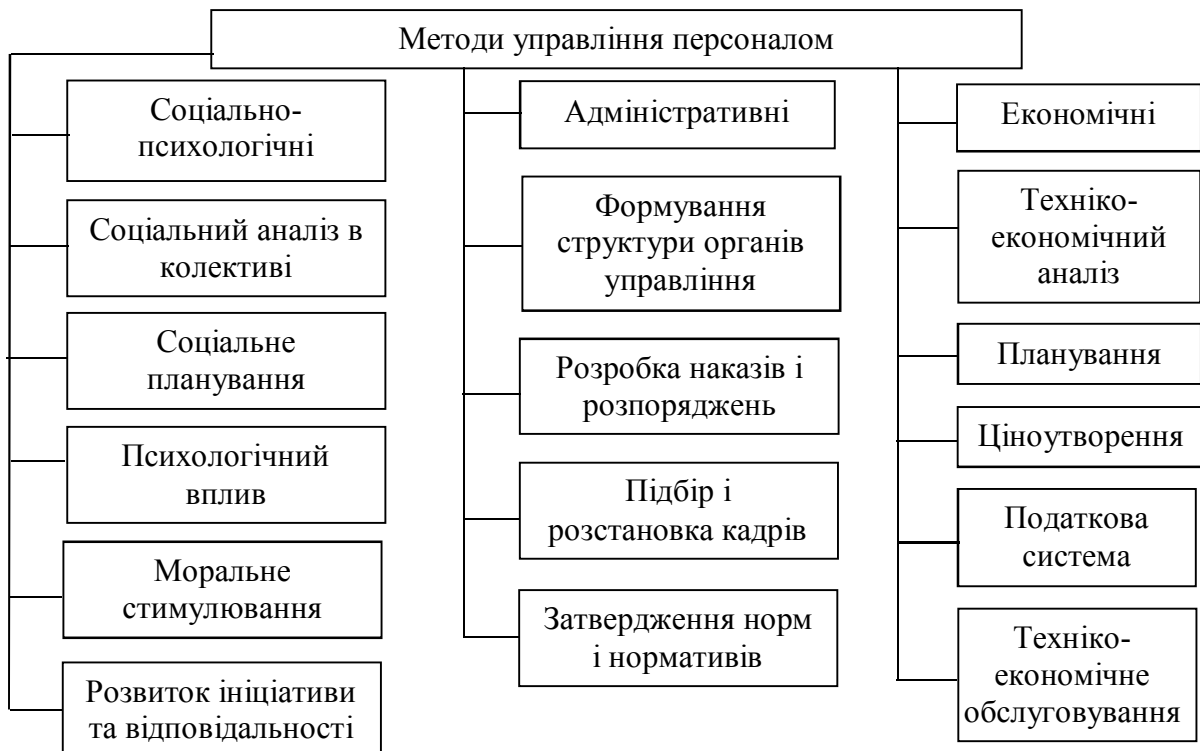


Рис. 1 – Методи управління персоналом сільськогосподарського підприємства

Крім вище викладених методів управління персоналом, розрізняють: правові, адміністративно-розпорядчі та соціально-економічні. Правові методи діяльності служби управління персоналом передбачають, що всі дії фахівців служби щодо наймання, переведення, звільнення працівників, оформлення відпустки, оформлення пенсійного забезпечення, оформлення особової справи, заповнення трудової книжки та інших документів мають відбуватися у чіткій і суворій відповідності до чинного трудового законодавства України. Адміністративно-розпорядчі методи передбачають організацію діяльності служби управління персоналом на підставі комплексу нормативно-правових та організаційно-розпорядчих документів.

Соціально-економічні методи спрямовані на використання в діяльності служби управління персоналом не лише адміністративно-розпорядчих, а й економічних аспектів мотивації персоналу до високопродуктивної діяльності [3].

В рамках політики управління розвитком персоналу особливе місце має бути відведене питанням адміністрування. Йдеться про документаційне забезпечення та фіксацію інформації по кожному працівнику, щодо кар'єрного зростання, зміни окладів, нарахування премій, використання відпусток тощо. При здійсненні управління персоналом та його розвитком варто наголосити на провідній ролі керівника підприємства, який має бути не лише висококласним спеціалістом, а й менеджером, який вчасно приймає та реалізовує управлінські рішення, володіє та застосовує специфічні методики управління з урахуванням особливостей сільськогосподарського виробництва продукції. Керівник сучасного сільськогосподарського підприємства повинен досконало володіти мистецтвом управління, ефективного поєднувати наявні ресурси, знати закони і принципи менеджменту, вміти правильно розподілити свій час, а головне – приймати правильні, виважені рішення. Він має бути лідером здатним як самостійно змінюватись та вдосконалюватись у відповідності до вимог часу так і вести до змін весь підпорядкований йому персонал.

Розглядаючи визначену проблематику доцільним буде відмітити, що управління розвитком персоналу повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні і використанні персоналу [4]. Підвищення результативності господарювання може бути досягнуте шляхом встановлення ефективних функціональних взаємозв'язків в процесі управління діловою кар'єрою, які виконують: керівник, служба управління персоналом (інспектор з кадрів), керівники функціональних

відділів підприємства. Практикою доведено, що ефективне управління розвитком персоналу оцінюється самими працівниками як важливий чинник їх продуктивної праці, а відсутність подібної системи та можливостей підвищення кваліфікації і професійних знань негативно впливає на задоволеність працею та лояльність персоналу. Працівники, в свою чергу, повинні теж постійно піклуватися про власну кар'єру та професійний розвиток, уміти дорого себе «продавати».

Отже, управління та адміністрування розвитком персоналу - це процес, що спрямований на підвищення конкурентоспроможності підприємства та реалізацію стратегічних цілей, де персоналу відведена вирішальна роль. Резюмуючи можемо впевнено сказати, що саме правильно вибудована система управління та адміністрування розвитком персоналу, застосування науково-обґрунтованих методів управління є запорукою високого економічного рівню розвитку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Балабанюк Ж.М. Методичні підходи до оцінки ефективності управлінських рішень. *Економіка та держава*. 2017. № 12. С. 42-45.
2. Біттер О.А., Малецька І.О. Управління персоналом у сільськогосподарських підприємствах. *Економіка АПК*. 2012. № 3. С. 68-72.
3. Гаран О. Формування кадрового резерву. *Праця і Закон*. 2021. № 1. С. 18-19.
4. Кібанов А.Я. Інноваційні підходи до управління професійним ростом персоналу в організації. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2015. Т. 1, № 11. С. 187–194.

УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО СЕКТОРУ

СТОЯНЕЦЬ Н. В. д-р екон. наук,

професор кафедри менеджменту імені професора Л. І. Михайлової

Сумський НАУ

natalystoyanez@gmail.com

Р. В. ЯКОВЕНКО, здобувач 2-го освітнього рівня спеціальності 073

«Менеджмент»

Сумський НАУ

Інвестиції в сільське господарство, як матеріальні або «реальні» активи, є частиною класу альтернативних активів і користуються все більшим попитом з боку інвесторів. Альтернативні інвестиції, як правило, вважаються