



Рис.1. Функції лідера у групі

Завдяки виділенню даних функцій можливо не тільки визначити, що повинен робити лідер, а і визначити самого лідера, оскільки виконання саме цих функцій робить лідера лідером.

Підводячи підсумок можна сказати, що лідером групи, формальним чи не формальним, стає особистість, основними якостями якої є вміння впливати на думку інших та вести за собою членів групи, які в свою чергу вважають цю людину кращою серед них, у певній сфері діяльності. Лідер людина, що реалізуючи суспільний інтерес задовольняє власний егоїзм. Він стимулює членів групи на досягнення цілі та на отримання максимально ефекту.

Список використаних джерел

1. Морено Я. Психодрама / Я. Морено. – М.: Эксмо-пресс, – 2001. – 128 с.
2. Белбин Р. М. Типы ролей в командах менеджеров. – М.: Нірро, – 2003, – 96 с.
3. Менегетти А. Психология лідера / А. Менегетти. – М.: ННБФ «Онтопсихология», 2002. – 208 с.
4. Рудська А.І. Психологічні особливості лідерства в умовах реалізації соціальних проектів: автореферат канд. дис. за спец. 19.00.05 – соціальна психологія. – КНУ імені Тараса Шевченка. – К., 2013.

Василь ЛЯСКОВСЬКИЙ

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Попович Т.М.)

ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ТА ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ЙОГО РЕФОРМУВАННЯ В РЕГІОНІ

Процесам модернізації системи управління аграрним сектором приділялася значна увага впродовж усього періоду перебудови

економічних відносин та формування ринкових відносин в Україні. Найбільш значимими з них стали: запровадження приватної власності на землю; проведення роздержавлення земель і передачу їх у власність колективним сільськогосподарським підприємствам та розпаювання земель; змінено організаційну структуру виробництва та управління, створено потужну нормативно-правову базу як в системі організації виробництва сільськогосподарської продукції, так і системі управління аграрним сектором.

З огляду на комплекс проведених аграрних перетворень та з урахуванням децентралізаційних процесів актуалізуються питання модернізації та вироблення нових підходів в управлінні аграрним комплексом на місцевому рівні, вироблення стратегічних орієнтирів його розвитку та підвищення ефективності. На сьогодні невирішеними або частково вирішеними є низка ключових проблем розвитку аграрного сектору, до яких можна віднести [4-6]:

- недостатність нормативно-правових засад та відсутність мотивації до кооперації та укрупнення дрібних сільськогосподарських виробників в рамках сільських територіальних громад, низька товарність виробництва продукції;

- нестабільні конкурентні позиції вітчизняної сільськогосподарської продукції та продовольства на зовнішньому ринках та завершеність процесів адаптації до європейських вимог щодо якості та безпечності сільськогосподарської сировини та харчових продуктів;

- низькі темпи техніко-технологічного оновлення сільськогосподарського виробництва; переважання використання застарілих технологій;

- значні втрати продукції через недосконалість інфраструктури аграрного ринку, логістики зберігання;

- обмежена ємність внутрішнього ринку сільськогосподарської продукції та продовольства, обумовлена низькою платоспроможністю населення;

- недостатня ефективність самоорганізації та саморегулювання ринку сільськогосподарської продукції та продовольства, складність у виробленні консолідованої позиції сільськогосподарських товаровиробників у захисті своїх інтересів;

- непоінформованість значної частини сільськогосподарських виробників про кон'юнктуру ринків та умови ведення бізнесу в галузі;

За висновками науковців та практиків, з метою вирішення означених проблем та формування дієвої державної політики у сфері аграрного виробництва, передусім на регіональному рівні, необхідно [1-2]:

- по-перше, удосконалити економічний механізм управління та господарювання, зокрема в розрізі таких важливих його складових, як: ціноутворення, оподаткування, умов кредитування, інструментів дотаційної політики, розвитку міжгалузевих економічних зв'язків тощо;

– по-друге, провести реформування системи земельних відносин з огляду на децентралізаційні процеси, вимоги ринкового механізму господарювання та глобалізаційні тенденції, потреби господарюючих суб'єктів та споживачів;

– по-третє, виробити механізми врахування та реалізації вимог, що пред'являються до якості, безпеки та відповідності сільськогосподарської продукції на міжнародних ринках в рамках реалізації Угоди про асоціацію та зону вільної торгівлі між Україною і Євросоюзом;

– по-четверте, забезпечити гарантування продовольчої безпеки країни в цілому та кожного із регіонів.

Стратегією розвитку аграрного сектора «3+5», розробленою Міністерством продовольства та аграрної політики [7], визначені три базові напрями реформування: 1) здійснення земельної реформи; 2) реформування системи державної підтримки аграрних виробництв; 3) реформа державних підприємств в аграрному секторі економіки. Реалізація зазначених пріоритетів здійснюватиметься шляхом: розроблення механізмів прозорого обігу землі; забезпечення розвитку сільських територій; розширення ринків збуту сільськогосподарської продукції; забезпечення розвитку органічного виробництва; підвищення безпечності і якості харчової продукції.

Перед центральними і регіональними органами влади та органами місцевого самоврядування ставиться значний обсяг функціональних завдань з реалізації пріоритетних завдань реформування аграрного сектору. Зокрема, в рамках проведення земельної реформи передбачається гарантування базових правил реалізації права власності нових гравців, цивілізованого та прозорого обігу землі, підвищення цінності землі, розширення прав оренди тощо. Процес земельного реформування здійснюватиметься шляхом: впровадження управлінського інструментарію, пов'язаного із: встановленням мінімального терміну оренди земельних ділянок; обміну земельних ділянок, розташованих в межах однієї території; передачі державних земель сільгосппризначення в комунальну власність; об'єктивного і прозорого оцінювання земель; врегулювання використання нерозподілених земель тощо.

Ключовим завданням реформування державної підтримки є стимулювання розвитку малих та середніх фермерських господарств, що буде гарантуватися: по-перше, державною фінансовою підтримкою за рахунок компенсації кредитних ставок; використання об'єктів державної інфраструктури; формування фонду підтримки сільськогосподарських виробників; розвитку системи страхування; вироблення механізмів субсидування дрібних фермерів та програм стимулювання розвитку перспективних напрямів їх діяльності.

Особливе місце в системі реформування аграрного сектору економіки є проведення реформи державних підприємств. В цій частині важливо

підвищити ефективність і результативність системи управління такими підприємствами, яка б дозволила наростити прибутковість таких виробництв, усунула прояви корупції, забезпечила б надходження додаткових коштів у державний бюджет, сприяла б створенню нових робочих місць тощо. Найбільш дієвими засобами удосконалення системи управління державними підприємствами аграрного сектору вважається проведення ретельного аудиту їх діяльності, організація прозорих торгів та продажу неприбуткових виробництв, посилення відповідальності за корупційні діяння чиновників.

Результатом проведених модернізаційних заходів має стати вироблення дієвої моделі соціально спрямованого сектору економіки регіону та держави в цілому, здатного задовольнити потреби внутрішнього ринку та забезпечити провідні позиції на світовому ринку сільськогосподарської продукції і продовольства на основі закріплення його багатокладності, поєднання права на землю із працею на ній, а також – економічних інтересів сільськогосподарських виробників із соціальною відповідальністю перед громадою.

Вважаємо, що модернізація системи управління аграрним сектором економіки регіону буде мати позитивні наслідки для всіх зацікавлених сторін, зокрема, для бізнесу – можливість інвестувати в привабливі сфери сільськогосподарського виробництва, створювати та розвивати високотехнологічні фермерські господарства, створювати додаткові робочі місця; для громадськості регіону – можливість здійснювати трудову діяльність в належних умовах та отримувати належну оплату праці, проживати в безпечному середовищі; для органів місцевого самоврядування – більш ефективно вирішувати економічні і соціальні проблеми громад, передусім шляхом підвищення продуктивної зайнятості, розвитку соціальної інфраструктури, реалізації інвестиційних проектів на селі.

Список використаних джерел

1. Вишиванюк М. Реформування аграрного сектору економіки регіону / М. Вишиванюк // Аграрна економіка .– 2012. – т.5. – № 1-2
2. Єрмолаєв А. Аграрний сектор України: тенденції, суб'єкти, перспективи реформування / А. Єрмолаєв, І. Клименко, В. Ємець, С. Таран [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://newukraineinstitute.org/media/news/549/file/Agro%202015.pdf>
3. Зона вільної торгівлі між Україною та ЄС / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ukraine-eu.mfa.gov.ua/ua/Ukraine+-+EU>
4. Лузан Ю.Я. Сучасні проблеми та основні фактори розвитку аграрного сектора України / Ю. Я. Лузан // Економіка АПК. – 2014. – №6. – С.5–9.
5. Месель-Веселяк В.Я. Економічні передумови забезпечення розширеного відтворення сільськогосподарського виробництва в Україні / В.Я.

Месель-Веселяк // Економіка АПК. – №3. – 2011. – С. 9-16.

6. Месель-Веселяк В.Я., Федоров М.М. Стратегічні напрями розвитку аграрного сектору економіки України / В.Я. Месель-Веселяк, М.М. Федоров // Економіка АПК – 2016. – № 6 – 37-49

7. Стратегія розвитку аграрного сектора «3+5» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.minagro.gov.ua/system/files/3%20плюс%205.pdf>

Христина МАРТИНЮК

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Васіна А.Ю.)

ПРОБЛЕМИ ЯКІСНОГО КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Для ефективного здійснення інноваційної діяльності необхідна сукупність різних видів ресурсів, серед яких значна роль приділяється кадровим ресурсам. Інноваційний розвиток підприємства не може відбуватися без працівників, які спроможні до постійного оновлення, нагромадження і продуктивного використання знань. Відтак, інноваційна діяльність на вітчизняних підприємствах потребує якісно нового підходу, а інноваційний напрям розвитку стане реальністю, якщо інноваційна діяльність підприємств буде не окремим заходом впровадження будь-якого типу інновацій, а стратегічно орієнтованим процесом безперервного здійснення розроблення, впровадження, освоєння виробництва, продажу та оцінки ефективності інновацій. Це вимагає інноваційно активної поведінки персоналу, розвитку у нього творчих здібностей.

Перешкодою будь якому розвитку підприємств та економіки країни загалом стають невідповідний рівень освіти та професійних навичок. Неспроможність працівників якісно виконувати свої обов'язки ускладнює взаємодію учасників інноваційних проектів, стримує динаміку розвитку інфраструктури. Відсутність висококваліфікованих працівників і не якісне виконання проектних робіт часто є причиною: пасивності роботодавців щодо забезпечення умов необхідної підготовки кадрів, підвищення їх професійного рівня; відсутності бази затребуваних знань; неналагодженості механізму передавання знань молодосвідченому працівникові; недостатності рівня матеріального стимулювання як керівників, так і підлеглих; неготовності і нездатності впроваджувати організаційні зміни.

Отже, сьогодні процес кадрового забезпечення інноваційного розвитку підприємства пов'язаний з існуванням двох проблем:

– недостатнім рівнем формування у працівників якісних рис, необхідних для створення інновацій та запровадження їх у життя;