

Економічний розвиток агропромислового виробництва на основі кластерного підходу передбачає ініціативу та спільні зусилля адміністрації та бізнесу, які у майбутньому забезпечать стійкий розвиток агропромислового сектора економіки. Кластерний підхід спроможний змінити суть державної промислової політики. Всі зусилля держави мають бути направлені не на підтримку окремих підприємств та галузей, а на розвиток взаємовідносин між постачальниками і споживачами, кінцевими споживачами і виробниками, між виробниками та державними інститутами.

Прийняті державні програми, щодо кластерних ініціатив в агропромисловому секторі економіки, мають бути спрямовані на відбір певних типів продукції як кінцевого результату агропромислового кластера, визначення перспективних підкластерів для створення індустріальної бази підвищення конкурентоспроможності агропромислового сектору економіки регіону та країни. Для встановлення зв'язків між учасниками

агропромислового кластера необхідно визначити стратегію кластерного розвитку на державному рівні [2].

Необхідність створення кластерної моделі відзначалася у постанові Кабінету Міністрів України від 14.05.2008 року «Про затвердження Державної цільової економічної програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури на 2009-2013 роки». Даною програмою передбачалося створення інноваційно-технологічних кластерів у складі науково-дослідних організацій, малих і середніх підприємств, центрів трансферу технологій за участю місцевих органів виконавчої влади. Проте програми підтримки кластерної моделі регіону із відповідним її фінансуванням в Україні і досі немає, а кластеризація сільського господарства є гострою необхідністю.

Створення агропромислових кластерів дозволить збільшити виробництво сільськогосподарської продукції та створити конкурентні переваги при виході на міжнародні ринки сільськогосподарської продукції.

Список використаних джерел:

1. Портер М. Конкуренция пер. с англ.: учеб. пособие / М. Портер М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. – 496 с.
2. Каблук П.Т. Проблемы развития аграрного рынка Украины в контексте взаимодействия со странами СНГ / П.Т. Каблук // Економіка АПК. – 2010. – № 2. – С 3-8.
3. Управління інноваційною діяльністю в економіці України. Монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. С.А. Єрохіна. – К.: Національна академія управління. 2008. – 116 с.

УДК 631.158: 658.310/ 331.108

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНИМ ВИКОРИСТАННЯМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ЗРОСТАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Пономарьова М.С. – к.е.н, доцент

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

У всі часи праця була джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема спонукування людей до праці ніколи не втрачала своєї актуальності. Спроби пояснити поведінку людей і сприяти підвищенню мотивації трудової діяльності робилися вже на етапах зародження суспільного виробництва. Згодом під різними назвами і з різних позицій науковці і практики почали досліджувати те, що сьогодні називається проблемою стратегічного управління ефективним використанням трудового потенціалу, тобто різноманітні аспекти активізації, заохочення, стимулювання праці. У сфері праці і соціально - трудових відносин у зв'язку з переходом до економіки ринкового типу відбулися принципові зміни.

Процес формування трудового потенціалу підприємства є одним з напрямків

його економічної стратегії і передбачає створення й організацію системи ресурсів і компетенцій таким чином, щоб результат їхньої взаємодії був фактором успіху в досягненні стратегічних, тактичних і оперативних цілей діяльності підприємства [1].

На сучасному етапі розвитку сільського господарства висуваються нові вимоги до формування і використання як трудового, так і кадрового потенціалу, що викликає необхідність створення дійових стимулів і механізмів активізації потенціалу особистості й суспільної праці [5]. Проблеми управління досліджуються фахівцями у багатьох країнах. Об'єктивна необхідність використання стратегічного підходу в управлінні підприємством є важливою умовою його оздоровлення й забезпечення стабільного розвитку. В економічній літературі впродовж ХХ

ст. з'явилися нові дослідження з проблематики, що стосується методів управління, засобів оздоровлення підприємств, поновлення їх діяльності в умовах кризових явищ.

Стратегічні цілі з управління персоналом мають бути узгоджені не лише з місією підприємства, його загальними та функціональними стратегічними цілями, але й відповідати конкурентній позиції підприємства, оскільки саме персонал є основним джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємства. Процес стратегічного управління персоналом підприємства складається з основних етапів: стратегічне планування персоналом; стратегічна організація персоналу; стратегічний контроль персоналу [1].

Як відомо цілі зумовлюють призначення організації, види продукції та послуг, що виробляються і пропонуються організацією для задоволення потреб суспільства. Слід враховувати, що спільна діяльність людей — персоналу, працівників, які мають відповідну кваліфікацію, знання і навички, необхідні для досягнення визначених цілей. Ефективна спільна діяльність забезпечує синергетичний ефект для організації. Серед основних критеріїв розвитку і використання трудового потенціалу найзмістовнішими і показовими є такі: високий рівень конкурентоспроможності робочої сили; продуктивна зайнятість; високий рівень продуктивності праці; відповідність кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу потребам розвитку виробництва; справедлива оцінка й оплата праці; максимально можливий рівень виробничої безпеки; мінімальний ризик для здоров'я і життя працівників; низький рівень виробничо обумовленої захворюваності; високий рівень організації праці, виробництва й управління [2].

Трудовий потенціал не є величиною постійною. Це змінна величина. В залежності від розвитку та ступеня удосконалювання знань і навичок трудових ресурсів, змін у стані здоров'я, умов праці і життєдіяльності відбуваються і зміни працездатності. Зокрема зниження або підвищення даного показника. Зниження працездатності може відбуватися в результаті несприятливих умов праці [3]. Стратегія управління персоналом (персонал-стратегія) полягає у визначенні системи добору, відбору, розвитку кадрів; планування, організування, контролю діяльності підприємства загалом і його підрозділів.

Стратегічні цілі персонал-стратегій передбачають вибір концепції персоналізації, персоніфікації стратегічного менеджменту підприємства; визначення місця і ролі

підсистеми управління персоналом як частини загальної системи управління; формування кадрової стратегії, політики, «кар'єрних стратегій» з урахуванням особливостей трудового потенціалу підприємства; створення системи підготовки фахівців відповідно до специфіки діяльності і напрямів розвитку підприємства; тощо.

До типових стратегій управління персоналом відносять: стратегію добору і навчання, стратегію винагорода і мотивації; стратегію формування трудових відносин; стратегію управління персоналом.

Однією із найпоширеніших форм управління мотивацією працівників є матеріальне стимулювання. Матеріальне стимулювання - цілеспрямоване застосування матеріальних стимулів до працівника для впливу на його поведінку при вирішенні завдань, що стоять перед організацією. Також відповідно до Закону України "Про оплату праці", введеним з 1.05.95 року, заробітна плата трактується як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яке за трудовим договором власник або уповноважений їм орган виплачує робітнику за виконану роботу. У відповідності до закону України «Про оплати праці існує два види оплати праці: основна та додаткова. До засобів матеріального стимулювання належать заробітна плата, премії, грошова винагорода, матеріальна допомога працівникам, участь їх у прибутках підприємства тощо. Заробітна плата - винагорода, розрахована, як правило, у грошовому еквіваленті, яку відповідно до трудового договору власник чи уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним.

Кожна людина повинна мати можливість отримувати за свою роботу зарплату, яка б забезпечувала його гідний рівень життя. На сьогоднішній день в країнах ЄС частка заробітної плати в собівартості виробничої продукції складає від 40 до 60%, в Україні - 10.7%. Низька зарплата гальмує зростання купівельної спроможності населення, стримує формування самодостатнього споживчого ринку і конкурентоспроможність української економіки [4]. З початку 2010 року в Україні заборгованість по виплаті заробітної плати збільшилася на 70,4 %, і на 1 січня 2018 року склала 2 млрд 368 млн. 4 тис. грн.

Система матеріального стимулювання являє собою досить складну сукупність економічних форм і методів, що спонукають учасників виробництва працювати з максимальною віддачею. Ця система спирається на

використання матеріальної заінтересованості людини в підвищенні рівня грошової оплати праці, одержанні додаткової винагороди в тій чи іншій формі.

Стратегічне управління ефективним використанням трудового потенціалу здійснюється в процесі виконання певних

цілеспрямованих стимулюючих дій і передбачає основні напрямки роботи з персоналом; визначення засобів, форм і методів стимулювання; організація роботи щодо виконання прийнятих рішень; контроль виконання запланованих заходів; координація розроблених заходів.

Список використаних джерел:

1. Дубінський С.В. Проблеми формування трудового потенціалу підприємства / С.В. Дубінський. // Ефективна економіка. - 2013. - № 7. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_7_66.
2. Шаульська Л.В. Стратегічне управління розвитком і ефективним використанням трудового потенціалу підприємства / Л.В. Шаульська // Економіка пром-сті. — 2004. — № 5. — С. 182-189.
3. Дегтярьова І.Б. Економічні проблеми формування трудового потенціалу підприємства / І.Б. Дегтярьова, Є.О. Сітак // Mechanism of Economic Regulation. - 2013. - № 2. - С. 136-141. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mre_2013_2_17.
4. Пономарьова М.С. Матеріальне стимулювання праці в економічному механізмі розвитку сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / М.С. Пономарьова ; Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. — Х., 2011. — 20 с. — укр.
5. Гаврилюк Л.А. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудових відносин на засадах інституційного забезпечення / Л.А. Гаврилюк, М.С. Пономарьова, І.І. Чернега // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва. Сер. : Економічні науки. - 2014. - № 3. - С. 111-126. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnu_ekon_2014_3_16.

УДК 330.1:332.1

ПРОСТІР ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ

Мартусенко І.В. – к.г.н., доцент

Вінницький навчально-науковий інститут економіки ТНЕУ

Інтеграційні та глобалізаційні процеси розвитку суспільства стимулювали дослідження простору як економічної категорії. Фундаментом для простору є територія, вона первинна, а базовою відмінністю між цими категоріями є те, що простір ігнорує офіційно встановлені межі, що, в свою чергу, закономірно в умовах конкуренції, глобалізації, формування центрів впливу та ринків збуту, де роль національних кордонів зменшується.

Дослідження простору, як категорії економічної, переважає у працях західних науковців. Економічний простір (*space of econoty*) являє собою насичену територію, що вміщує значну кількість об'єктів і зв'язків між ними: населені пункти, промислові підприємства, господарські й рекреаційні ділянки, комунікаційні мережі тощо [4, с. 52]. Територія інтегрує життя людей, задає структуру простору. Територія, регіон мають внутрішній простір і зв'язки із зовнішнім простором, які на сучасному етапі стають глобальними. Близькими до терміну «економічний простір» є поняття просторова (територіальна) структура економіки і просторова (територіальна) організація господарства. При цьому просторова організація трактується в першу чергу як природний порядок (облаштування) і потім – як діяльність з організації (упорядкування) простору [4, с. 52].

Вітчизняна наукова школа вивчала питання простору через призму адміністративного підходу, де поняття «регіон» та «область» досить часто розумілися як однозначні. Хоча визначення поняття «регіон» у наукових колах й досі триває так само, як і формування понять «регіональна економіка» та «просторова економіка», що концентрують увагу на закономірностях розміщення економічних агентів на території, зміщення акцентів у бік просторового аспекту регіональної економіки є незаперечним фактом.

Варто зазначити, що простір, як категорія економічна, передбачає наявність взаємозв'язків, тобто там, де є взаємодія явищ (суб'єктів), виникає їхній простір або середовище їхньої діяльності. Територія, у свою чергу, не залежить від взаємодії будь-кого, вона вже задана, тобто на визначеній території формується простір якогось суб'єкта. Взаємовідносини суб'єктів у просторі характеризуються або співробітництвом або конкуренцією. Тому, цілком справедливо вважати простір організованою територією, що характеризується конкретними геопросторовочасовими координатами, а економічний простір передбачає наявність ще й четвертого виміру – відстані.

Без сумніву «простір» є середовищем організованим і виникає як результат взаємодії