

### *Література*

1. Галстян А. С. Економічна діагностика як інструмент фінансового аналізу підприємства / А. С. Галстян К. Ю. Жижномирська // Науково технічні конференції «Актуальні фінансово – економічні проблеми сучасного розвитку України» // [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://conference.nuos.edu.ua>
2. Сагалакова Н. О. «Еволюція сутності поняття «діагностика» в економіці» / Н. О. Сагалакова // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – Вип. 265//. –Т. 1. -Дніпропетровськ: ДНУ, 2010. -С. 175-184.

**Марія Бригідир, Любов Заставнюк**

Тернопільський національний економічний університет

## **ШЛЯХИ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ МЕТОДІВ МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ АГРОПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ**

В умовах актуалізації глобалізації та посилення конкуренції на внутрішньому та зовнішньому агропромисловому ринку важливого значення набувають питання підвищення ефективності виробництва у агропромислових підприємствах на основі оптимізації використання наявних ресурсів: матеріальних, технічних, технологічних, трудових та інших. Зважаючи на значні структурні зміни, що відбулися в галузі сільського господарства внаслідок трансформаційних процесів вважаємо за необхідне застосовувати прогресивні методи управління в організації діяльності, функціонуванні та розвитку агропромислових підприємств.

Зважаючи на зatoryжний характер трансформаційних процесів в аграрному секторі економіки України вважаємо за необхідне привести типовий перелік заходів та їх зміст, які безпосередньо пов'язані із раціоналізацією методів управління:

– удосконалення чинного Законодавства України у контексті запровадження прозорих умов заснування, організування, функціонування та контролювання діяльності агропромислових підприємств усіх можливих форм власності та господарювання;

– створення сприятливих умов для формування мети, цілей, завдань, стратегії функціонування підприємства;

– вдосконалення взаємовідносин із суб'єктами зовнішнього середовища, які неоднозначно впливатимуть на подальшу діяльність агропромислових підприємств;

– внесення змін та нововведень у процес формування системи управління, зокрема щодо вирішення питань про необхідну кількість виробничих та

функціональних підрозділів підприємства, про оптимальну кількість працівників підприємства та їх кваліфікаційний рівень;

– оптимізація структури управління на основі здійснення розрахунку оптимальної кількості працівників; визначення доцільної кількості ієрархічних рівнів управління; обумовлення оптимального співвідношення між централізацією та децентралізацією функцій управління; пошук індивідуального підходу до кожного із працівників підприємства; чітка презентація посадових інструкцій, а також прав та обов'язків працівників; затвердження положення про виробничі та функціональні підрозділи;

– сприяння здійсненню раціоналізації елементів та етапів управлінського процесу: встановлення та затвердження основних етапів прийняття управлінських рішень; прийняття стандартів із здійснення управлінської роботи; сприяння використанню економічних та математичних методів для приведення об'єктивної оцінки виконаних робіт та наданих послуг;

– забезпечення достовірності інформаційних ресурсів та організація документаційного супроводу усіх управлінських етапів та процесів: забезпечення формування адекватної інформаційної системи; сприяння своєчасному надходження інформаційних ресурсів до суб'єктів управління; приведення у відповідність системи документообігу; затвердження стандартів та бланків документів; комп'ютеризація процесу управління та прийняття управлінських рішень;

– сприяння організації спеціалізованих інформаційних систем для здійснення моніторингу процесів, що мають місце у зовнішньому середовищі (продовольчий ринок, коливання цін, прогнозно-аналітичні показники, тощо);

– раціоналізація методів управління: раціональне співвідношення економічних методів з адміністративними методами та соціально-психологічними методами управління; вдосконалення взаємовідносин керуючої та керованої системи; сприяння формуванню нормальних психологічних відносин у колективі; професійний підхід до формування трудового колективу на основі скрупульозного підбору кожного працівника; розвиток соціальної складової у трудовому колективі, тощо;

– забезпечення своєчасної реалізації функцій управління: акцентування уваги на професійних якостях працівників; забезпечення мобільності організаційних структур управління, формування та розвиток відділу маркетингу з метою удосконалення та розвитку збутової системи; сприяння здійсненню контролю якості виробленої продукції; формування ефективної системи матеріально-технічного постачання; дотримання стандартів виробництва та зберігання продукції, тощо;

– дотримання стандартів щодо завантаженості працівників: раціональний розподіл обов'язків; оптимізація управлінського процесу; відповідність

матеріального забезпечення, умов роботи та отриманих результатів здійсненої діяльності; своєчасне виконання посадових обов'язків та поставлених завдань;

– вдосконалення чинних методів щодо формування трудового колективу; раціональної розстановки кадрів; організація тренінгів, навчання, підвищення кваліфікації та здійснення перекваліфікації працівників; забезпечення сприятливих умов для адаптації нових працівників; сприяння просуванню працівників; організація конкурсного відбору працівників, тощо.

Таким чином, наведений нами вище перелік основних заходів комплексної системи раціоналізації методів управління може бути взятим до уваги керівниками підприємства комплексно або частково, в залежності від ситуації, що склалася. Загалом у процесі здійснення раціоналізації методів управління в першу чергу вживаються заходи щодо найбільш актуальних та злободенних питань, що виступають стримуючими факторами ефективного функціонування та розвитку підприємства, перешкоджають повній реалізації потенційних можливостей підприємства.

### *Література*

1. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу: підручник /В.Г. Андрійчук – К.: КНЕУ, 2013. – 779 с.
2. Довжик О.О. Економічний механізм функціонування сільсько-господарських підприємств /О.О.Довжик// Електронний ресурс. – Режим доступу: [archive.nbuv.gov.ua/portal/chem\\_biol/VSnau/2010\\_2/35Dovgik](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/VSnau/2010_2/35Dovgik).
3. Шоляк О.Ю. Розвиток соціально-трудових відносин: економічний, правовий та обліковий підходи. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2010\\_30/statti/6\\_2.htm](http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2010_30/statti/6_2.htm).

**Іван Брошак**

Тернопільський національний економічний університет

**Світлана Піда**

Тернопільський національний педагогічний університет  
імені Володимира Гнатюка

## **АГРОХІМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ҐРУНТІВ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЗА ВМІСТОМ РУХОМОЇ СІРКИ**

Важливе місце серед елементів, які беруть участь у біохімічному колообігу займає сірка. Щороку з літосфери добувають 170 млн т сірки і вся вона залучається в загальний колообіг. Основними шляхами надходження вищезазначеного макроелементу у ґрунт є відмирання рослинних решток, опади та продукти розкладу гірських порід [1]. У ґрунтах валовий вміст сірки досить великий, але до 70-90 % її знаходиться у важкодоступних для рослин