

Міністерство аграрної політики та продовольства України
Уманський національний університет садівництва (Україна)
Аграрний університет ім. Хугона Колонтия в Кракові (Польща)
Білоруський державний аграрний технічний університет, м. Мінськ (Білорусь)
Білоруський державний економічний університет, м. Мінськ (Білорусь)
Господарська академія ім. Д.А.Ценова, м. Свіщов (Болгарія)
Державна вища професійна школа в м. Гожув-Великопольський (Польща)
Державна вища школа імені Папи Римського Івана Павла II в м. Біля-Підляська (Польща)
Державна вища професійна школа в м. Плоцьку (Польща)
Євразійський національний університет ім. Л.М.Гумільова, м. Астана (Казахстан)
Кубанський державний аграрний університет, м. Краснодар (Росія)
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААНУ (Україна)
Природничий університет у м. Вроцлав (Польща)
Університет Менделя, м. Брио (Чеська республіка)
Югочеський університет, м. Чеські Будейовіци (Чеська республіка)

МАТЕРІАЛИ VIII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

«АСПЕКТИ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ
РИНКОВИХ ВІДНОСИН»,
ПРИСВЯЧЕНОЇ 170-РІЧЧЮ З ДНЯ ЗАСНУВАННЯ
УМАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ САДІВНИЦТВА

Частина 1

Умань
2014

УДК 330.3 (063)
ББК 65я431
М 33

*Рекомендовано до друку вченою радою
Уманського національного університету садівництва
(протокол №5 від 20.02.2014 року)*

Редакційна колегія:

О.О. Непочатенко - доктор економічних наук (відповідальний редактор);
Ю.О. Нестерчук – доктор економічних наук (заступник відповідального редактора);
В.П. Карпенко – доктор сільськогосподарських наук;
В.С. Уланчук – доктор економічних наук;
Р.П. Мудрак – доктор економічних наук
Д.К. Семенда – кандидат економічних наук;
В.С. Костюк – кандидат економічних наук;
О.В. Гринчак – кандидат технічних наук;
Б.С. Гузар – кандидат економічних наук;
М.І. Мальований – кандидат економічних наук (відповідальний секретар).

*Автори вміщених матеріалів висловлюють свою думку,
яка не завжди збігається з позицією редакції.*

Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин», 24-25 квітня 2014 р. – Умань: ВПЦ «Візаві» (Видавець «Сочінський»), 2014. – Ч.1. – 128 с.

ISBN 978-966-304-065-3

Збірник містить доповіді вітчизняних та іноземних науковців, які були розглянуті на VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин», яка присвячена 170-річчю з дня заснування Уманського національного університету садівництва, що відбулася 24-25 квітня 2014 року в м. Умань. У наукових матеріалах висвітлюються питання стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин.

Розраховано на студентів, аспірантів, викладачів, наукових співробітників та фахівців, які займаються питаннями розвитку економіки.

**УДК 330.3 (063)
ББК 65я431**

ISBN 978-966-304-065-3

© Уманський національний
університет садівництва, 2014

ЗМІСТ

Krystyna Krzyżanowska, Magdalena D. Kowalewska Status and prospects of development of rural tourism in Poland.....	6
Аверчев О.В. Сучасний стан розвитку виробництва круп'яних культур в Україні.....	6
Аветісян К.П., Левчук С.В. Дослідження інтенсивності використання Інтернет-технологій українськими підприємствами.....	8
Андрієнко М. Проблеми стратегічного розвитку сервісних центрів транспортного обслуговування вантажовласників.....	10
Барабаш Л.В. Напрями вдосконалення декларування доходів платниками податку на доходи фізичних осіб.....	11
Барабаш Л.В., Максименюк А.О. Напрями вдосконалення формування фінансових ресурсів на підприємстві.....	13
Бержанір І.А. Лізинг як інструмент інноваційного розвитку аграрних підприємств.....	14
Бечко В.П. Управління ризиком інноваційної діяльності підприємства.....	16
Бленда Н.О. Поняття і сутність стратегії підприємства.....	18
Бобко В.В. Сучасні тенденції в оцінці основних засобів.....	19
Борисюк І.О., Писаренко О.С. Напрямки розподілу та використання прибутку підприємства.....	21
Борисюк І.О., Шульга О.О. Сучасний стан і проблеми інноваційного розвитку економіки України.....	23
Боровик П.М., Сидоренко Т.О., Дубіна А.Ю. Проблеми податкового регулювання діяльності сільськогосподарських корпорацій.....	25
Бортник Т.І., Лементовська В.А. Теоретичні аспекти некомерційного маркетингу.....	26
Бурда А. І., Держко А., Батрин М. Маркетинг: сучасні глобальні виклики.....	28
Бурда А. І., Кузьма І. Формування фінансового потенціалу підприємства.....	29
Бурда А. І., Деленів А. Проблеми соціально-економічного розвитку економіки України.....	31
Вакуліна Ю.В. Основи формування системи вимірювання продуктивності сільськогосподарських підприємств.....	32
Венгерук Н.П., Гоц Н.М. Особливості обліку витрат на збут.....	35
Газуда С.М., Мошак О.В. Окремі аспекти діяльності аграрних підприємств регіону.....	37
Газуда М.В., Хаустова К.М. Регіональні особливості інноваційної діяльності у сфері лісокористування.....	39
Гамкало О. Іпотечні операції в обліковій політиці банку.....	40
Гвоздєй Н.І., Закернична С. Стандартизація обліку капіталу в контексті інституційних змін.....	42
Гладка В.В. Функції органів державного фінансового контролю.....	43

Глухенька М.В. Методи оцінки ефективності функціонування пасажирських транспортних мереж.....	45
Гораль Л.Т., Юрченко Н.Б. Роль маркетингу в просуванні української аграрної продукції на глобальних ринках.....	47
Гузар Б.С., Цикалюк О.С. Вплив екологічного фактора на механізм управління конкурентоспроможністю продукції.....	49
Гузар Б.С., Корунець О.М. Бюджетна підтримка аграрного сектору економіки України та напрями її удосконалення.....	50
Гуменюк О.Г. Щодо сутності фінансової системи держави.....	52
Дем'яненко М.Я. Кредитний фактор сталого розвитку аграрної економіки.....	54
Денисенко М.П., Бреус С.В. Доступ соціально-незахищених верств населення до якісної вищої освіти: удосконалення моделі фінансування вищої освіти.....	57
Деркач Т.А. Шляхи вдосконалення управління оборотними засобами агропромислових підприємств.....	59
Дранус В.В. Перспективи розвитку аграрного страхування в Україні.....	61
Дубинецька П.П. Історичний аспект розвитку податково-економічної системи України.....	62
Дудкевич О.В. Проблеми обліку і звітності фермерських господарств.....	64
Дудченко М.А. Умови та перспективи формування інноваційної економіки в Україні.....	66
Жарун О.В. Напрями покращення інноваційно-інвестиційного розвитку регіонів.....	67
Іванова Н.А., Славгородська А.А., Білявська Л.В. Дебіторська заборгованість як об'єкт аудиту.....	69
Іванова А.М., Зозулевич О.І. Особливості функціонування та розвитку міжбюджетних відносин в Україні.....	71
Ільговська Г.В. Критеріальні аспекти управління фінансовою стійкістю економічного агента.....	73
Іртищева І.О., Міхенько А.А., Россолова Д.С. Кадровий менеджмент у сільському господарстві в трансформаційний період.....	75
Калашніков А.О. Стан інвестиційного забезпечення сільськогосподарських підприємств Харківської області залежно від ефективності їх діяльності.....	77
Калашнікова Т.В. Ефективність державної підтримки сільськогосподарських підприємств України за зональним розподілом.....	79
Карнаушенко А.С. Особливості фінансування інноваційної діяльності галузей сільськогосподарських підприємств Херсонщини.....	81
Кепко В.М. Удосконалення системи управління персоналом в сільськогосподарських кооперативах.....	83
Киш Л. М., Коняга Р.М. Аналіз трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.....	84
Колісник Г.М. Розвиток оренди земель у Полтавській області.....	87

Удосконалення системи управління персоналом в сільськогосподарських кооперативах

Кепко В.М., к.е.н, доцент

Уманський національний університет садівництва

Основна мета суб'єктів сільськогосподарської діяльності в умовах ринкової економіки – одержати прибуток, який би забезпечував розширення відтворення та задовольняв власні потреби учасників виробництва. Особливе місце у вирішенні завдань захисту інтересів селянства в умовах конкуренції посідає сільськогосподарська кооперація. Вважаємо, що кооперація є організаційно-економічною і правовою формою системи ведення підприємства. Вона здатна забезпечити захист інтересів селянства; створення умов для зміцнення аграрного виробництва, його інтенсифікації, широкого використання досягнень науково-технічного процесу, підвищення ефективності виробництва і конкурентоспроможності продукції, вирішення соціальних проблем. Персонал підприємства – це особливий склад підприємства, що працює за наймом, володіє якісними характеристиками і має трудові відносини з роботодавцями. До складу персоналу включаються також власники і співвласники підприємства, якщо вони беруть участь у діяльності підприємства своєю особистою працею і отримують відповідну оплату. Управління персоналом – це комплексний вплив на колектив з метою забезпечення оптимальних умов для досягнення мети підприємства.

В сучасних умовах важливим в кооперативах є удосконалення організаційних методів управління, при цьому необхідно підвищити роль членів кооперативу в прийнятті рішень, управлінні персоналом, матеріальне і моральне стимулювання праці. Основним завданням формування системи мотивації праці є створення такого стану схильності чи готовності людей, який викликав би їх намір ефективно і з задоволенням працювати. На жаль, у сільському господарстві надзвичайно низький рівень трудової мотивації через те, що зарплата вже давно втратила роль основного стимулюючого фактора. Основу організаційного забезпечення управління персоналом становить діюча в кооперативі структура управління його кадровою діяльністю. Оскільки система управління персоналом є складовою загальної системи управління підприємством, структура управління цим видом діяльності має бути інтегрована із загальною організаційною структурою. Це дозволяє знизити загальний рівень управління витрат, забезпечити координацію дій з іншими системами управління, підвищити комплексність й ефективність контролю реалізації прийнятих рішень. Збереження відносно високих темпів зростання обсягів виробництва продукції рослинництва в сільськогосподарських кооперативах, впровадження сучасних технологій виробництва і тваринництва створює передумови для збільшення потреби у висококваліфікованих працівниках. При дослідженні персоналу сільськогосподарських кооперативів неможливо оминути основні наслідки реформування, які негативно вплинули на процеси відтворення персоналу, а саме: деформація структури виробництва, низька ефективність діяльності кооперативів, критична знеціненість основних виробничих фондів; невиконання основних принципів кооперації, деформація цінових пропорцій на сільськогосподарську продукцію та матеріально-технічні ресурси, відсутність реформування у соціальній сфері села, відсутність підготовки і перепідготовки кадрів.

Досягнення стратегічних позицій сільськогосподарських кооперативів значною мірою зумовлюється правильною обраною інноваційною стратегією та кадровою політикою. Однак дуже часто спостерігається невідповідність між обраною стратегією кооперативу і можливостями його персоналу щодо її втілення, що проявляється у нестачі працівників відповідної кваліфікації, недостатній мотивації інновацій. В умовах світової фінансової кризи важливим завданням управління персоналом, які необхідно вирішити при формуванні і використанні наявного кадрового потенціалу, є створення умов для оптимального забезпечення виробництва робочою силою та максимального завантаження працівників роботою. Задля цього в кожному кооперативі слід розробити заходи з формування ефективної організаційної структури та структури управління, досконалої системи стимулювання й ефективної праці працівників. Рівень ефективності управління персоналом у кооперативі залежить від професіоналізму менеджера, особливо, що стосується взаємодії з колективом, володіння мистецтвом ефективного поєднання наявних ресурсів, вміння правильно розподіляти свій час, а головне – приймати правильне, виважене рішення.

Ефективність управління персоналом слід оцінювати через призму ефективності менеджменту кадрового потенціалу, дій керівництва, направлених на його формування і розвиток. Така позиція, на нашу думку, є правильною, якщо необхідно зберегти та покращити кадровий потенціал. До згаданих дій відносяться кроки, направлені на забезпечення підприємства потрібною кількістю працівників з відповідним освітнім рівнем і професійно-кваліфікаційними характеристиками, а також витрати кооперативу на навчання та перепідготовку кадрів.

Для ефективного менеджменту в кооперативах необхідно створювати принципово нову службу управління персоналом, яка може бути заснована на базі традиційного відділу кадрів, відділу організації праці і заробітної плати, відділу охорони праці. На нашу думку, створення єдиної служби управління персоналом в кооперативі значно розширить коло функцій окремих відділів з управління персоналом і вони перейдуть від кадрових питань до розробки систем стимулювання трудової діяльності, управління професійним просуванням, запобігання конфліктам, вивчення здібностей персоналу. Узагальнюючи викладене, слід зазначити, що запропоновані підходи, заходи за умови правильного і своєчасного їх застосування сприятимуть збереженню та покращенню, стабілізації кадрового потенціалу в кооперативах, що на сьогоденнішому етапі розвитку слід вважати прерогативою.

Аналіз трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств

Киш Л. М., к.е.н., доцент

Коняга Р.М.

Вінницький національний аграрний університет

Діяльність будь-якої організації залежить від конкретних особистостей. Люди визначають придатність оснащення і технологій, встановлюють для себе обсяг функцій, обов'язкових для виконання, пристосовують до своїх можливостей структуру організації. Саме тому працівники є центральним і головним елементом у будь-якій системі управління та в будь-якій виробничій системі [3, ст.123].

Приступаючи до оцінки ефективності управління персоналом, перш за все,