

**Міністерство аграрної політики та продовольства України
Полтавська державна аграрна академія
Навчально-науковий інститут економіки і бізнесу
Факультет економіки та менеджменту**

Кафедра менеджменту

ПРОГРАМА

ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ

**«Управління людськими ресурсами в
постіндустріальному суспільстві:
глобальні виклики та перспективи розвитку»**

**29 жовтня 2013 року
м. Полтава**

УДК 331.101.262
У – 66
ББК 65.9 (4Укр)24

Редакційна колегія:

Лозинська Т. М. – Завідувач кафедри менеджменту Полтавської державної аграрної академії, д.держ.упр., професор

Дорофєєв О. В. – Заступник завідувача кафедри менеджменту Полтавської державної аграрної академії, к.е.н., доцент

Сердюк О. І. – Голова методради напрямку підготовки «Менеджмент» Полтавської державної аграрної академії, к.е.н., доцент

Сазонова Т. О. – доцент кафедри менеджменту Полтавської державної аграрної академії, к.е.н., доцент

Сердюк Т. М. – асистент кафедри менеджменту Полтавської державної аграрної академії, аспірант

Управління людськими ресурсами в постіндустріальному суспільстві: глобальні виклики та перспективи розвитку. Програма всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Полтава, 29 жовтня 2013 року). – Полтава: РВВ ПДАА, 2013. -

Мета конференції: обмін досвідом у сфері управління трудовими ресурсами на сучасному етапі розвитку постіндустріального суспільства; розробка концепції формування, раціонального використання трудових ресурсів, регулювання, контролю трудового потенціалу, розробки новітніх методів покращення показників результативності праці; залучення аспірантів, вчених, викладачів та фахівців галузі аграрної економіки до наукових досліджень у даному напрямку.

СЕКЦІЯ 1

ТЕОРІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ПРАНСФОРМАЦІЇ

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ

*Бесєдіна Г. Є., к.е.н., доцент; Волошин Ю. Ю., здобувач,
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва*

РЕОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

*Волошин А. И., ст. викладач
Таврический національний університет імені В.И. Вернадського*

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ УПРАВЛІННЯ ІЗ УРАХУВАННЯМ ЗАКОНУ «ЗОЛОТОГО ПЕРЕТИНУ»

*Дорофєєв О. В., к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія*

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ МАЛОГО БИЗНЕСА

*Ермоленко А. Г., к.э.н, доцент; Бедрик К. А., аспірант
Таврический національний університет імені В.И. Вернадського*

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЩОДО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

*Кравченко Л. А., к.е.н., доцент, зав. кафедрою економічної теорії
Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського*

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМИ ОПЕРАЦІЙНИМИ СИСТЕМАМИ В ГАЛУЗІ РОСЛИННИЦТВА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ-ВИРОБНИКІВ

*Помаз О. М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Полтавська державна аграрна академія*

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ВИБІР ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ

*Світлична А.В., к.е.н., доцент; Назарук Л. М., асистент
Полтавська державна аграрна академія*

УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ ПОРІВНЯЛЬНОЇ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТІВ РОБОТИ

*Сердюк Т. М., асистент
Полтавська державна аграрна академія*

НОВІ ВИКЛИКИ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА НА ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

*Улько Є. М., к.е.н, ст. викладач
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Цыкунов И. А., ст. преподаватель

Таврический национальный университет имени В.И. Вернадского

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ DEA ПРИ ДОСЛІДЖЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ
ДІЯЛЬНОСТІ ДИВЕРСИФІКОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Чаговець О. В., аспірант

Харківський національний аграрний університет ім. В. В. Докучаєва

ЧЛЕНСТВО ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ
ОБСЛУГОВУЮЧОМУ КООПЕРАТИВІ

Шевченко Н.І., аспірант

Полтавська державна аграрна академія

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Шульженко І.В., к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

СЕКЦІЯ 2

**ІНФОРМАЦІЙНА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПІРОВОДИМИМИ РЕСУРСАМИ В
ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

МОЖЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЙ
В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Заморьонова Д. В., аспірант

ВНЗ Укоопспілка «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ЛОГІСТИЧНИЙ АУТСОРСИНГ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ТРАНСПОРТНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Злосчастьєва Т. А., здобувач; Злосчастьєв А. П., к.т.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

ІНФОРМАЦІЙНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНИХ АСПЕКТІВ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Євсєєнко О. Ф., к.е.н., доцент

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ЛОГІСТИЧНИЙ АУТСОРСИНГ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ЗАСТОСУВАННЯ

Кісельова О. В., аспірант

Полтавська державна аграрна академія

ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЙ: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Писаренко В. П., д.держ.упр.

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Старченко А.Ю., асистент

Луганський національний аграрний університет

СЕКЦІЯ 3

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УКРАЇНІ

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПОЛТАВСЬКОГО РАЙОНУ

Мирна О. В., к.е.н., доцент, Сердюк О. І., к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Коваль О. М., к.е.н., доцент

Національний університет біоресурсів і природокористування України

РОЛЬ ТА МІСЦЕ НЕВЕРБАЛЬНИХ (ПАРАМОВЛЕННЄВИХ) ЗАСОБІВ СПІЛКУВАННЯ В ФОРМУВАННІ ДІЛОВОГО ІМІДЖУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Шупта І. М., к.п.н., доцент кафедри менеджменту

Полтавська державна аграрна академія

СЕКЦІЯ 4

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІРОВОДИМИ РЕСУРСАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ І ШЛЯХИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

УСПІШНИЙ МОЛОЧАРСЬКИЙ БІЗНЕС: ПЕРСОНАЛ ТА ТЕХНОЛОГІЇ

Герелес А. В., аспірант

Полтавська державна аграрна академія

ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ

Горбатюк Л. М., асистент

Полтавська державна аграрна академія

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ НА СЕЛІ ТА ШЛЯХИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Дядик Т. В., к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

СТРАТЕГІЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Касян А. О., асистент

Полтавська державна аграрна академія

ОРГАНІЗАЦІЯ І ПЛАНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПІДПРИЄМСТВАХ АПК

Ковбаса О. О., к.е.н., доцент; Михайлова О. С., к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

АЛЬТЕРНАТИВНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ НА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ

Корнійчук О.О., здобувач

Інститут аграрної економіки НААНУ

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРИ ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННІ

Кочетков Ю. О., аспірант

Луганський національний аграрний університет

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Лецина О. Г., старший викладач

Полтавська державна аграрна академія

ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ І СТИМУЛЮВАННЯ ЗБУТУ НА РИНКУ ПРОДУКЦІЇ РОСЛИННИЦТВА

Махмудов Х. З., д. е. н, професор

Полтавська державна аграрна академія

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК УПРАВЛІННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ

Палій М. В., асистент

Полтавська державна аграрна академія

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ В ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ

Сазонова Т. О., к.е.н., доцент, Паламарчук Г. А., к. с.-г.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У РОЗВ'ЯЗАННІ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Турбаєвська Л. О., аспірант

Полтавська державна аграрна академія

ЗМІСТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ

Федірець О. В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту

Полтавська державна аграрна академія

СЕКЦІЯ 5
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА ОБЛІК ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Бурлака О. П., старший викладач, Зайцева Я. І., магістр
Полтавська державна аграрна академія*

ОКРЕМІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗМІНИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ

*Шиян Д. В., д.е.н., професор
Харківський національний економічний університет*

СЕКЦІЯ 6
ДИНАМІКА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

ТЕНДЕНЦІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

*Лозинська Т. М., д.держ.упр., професор
Полтавська державна аграрна академія*

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

*Соколова Ж. В., к.і.н., доцент
Таврический Национальный университет им. В. И. Вернадского.*

СЕКЦІЯ 7
ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

ПЕРСПЕКТИВИ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО УКРАЇНИ

*Антонець Т. В., аспірант
Житомирський національний агроекологічний університет*

ДОРАДЧІ СЛУЖБИ ЯК СКЛАДОВІ СИСТЕМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОНСУЛЬТАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФРАСТРУКТУРИ АГРАРНОГО РИНКУ

*Бондаренко М. О., здобувач
Полтавська державна аграрна академія*

АКТУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

*Воронько-Невіднича Т. В., к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія*

ЕКОЛОГІЧНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

*Дем'яненко Н. В., к.е.н., доцент кафедри бізнес-адміністрування та права;
Бардіна Т. О., асистент
Полтавська державна аграрна академія*

РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

*Обревко Т. О., асистент
Полтавська державна аграрна академія*

АГРАРНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

*Пасемко Г. П., д.держ.упр., доцент
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва*

ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН

*Раківненко О. Г., аспірант
Полтавська державна аграрна академія*

ОРГАНІЗАЦІЯ МОЛОЧАРСЬКИХ КООПЕРАТИВІВ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО ГОСПОДАРЮВАННЯ

*Тарасов Д. А., здобувач
Полтавська державна аграрна академія*

СІЛЬСЬКИЙ ЗЕЛЕНИЙ ТУРИЗМ ЯК ОДНА ІЗ СКЛАДОВИХ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

*Шевченко І. В., асистент
Полтавська державна аграрна академія*

СЕКЦІЯ 8

МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: СВІТОВИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД

*Кошова Л. М., асистент
Полтавська державна аграрна академія*

МАРКЕТИНГОВІ СТРАТЕГІЇ ЯКІСНОГО РІВНЯ ПЕРСОНАЛУ

*Стельмашенко О. В., к.е.н., доцент
Донецький національний університет економіки та торгівлі
імені М.Туган-Барановського*

ТИПОВІ ОРГАНІЗАЦІЙНІ СТРУКТУРИ МАРКЕТИНГУ

Хурдей В. Д., к.е.н., доцент

Полтавська державна аграрна академія

СЕКЦІЯ 9

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ОРГАНІЗАЦІЇ**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЧЛЕНІВ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЧОГО КООПЕРАТИВУ**

*Осташова В. О., к.ю.н., доцент кафедри бізнес-адміністрування та права
Полтавська державна аграрна академія*

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР: ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

*Щетініна Т.О., к.і.н., доцент кафедри бізнес-адміністрування та права
Полтавська державна аграрна академія*

Проект рішення

1. Ускладнення господарського життя пов'язано з прискоренням інформаційного обміну між елементами економічної системи та зовнішнім середовищем, викликане появою нових управлінських функцій, виконання яких, у свою чергу, обумовлює висування більш високих вимог до професійних й інтелектуальних якостей людини (працівника й керівника). Необхідність інвестування в розвиток людини зумовлюється висновками вчених відносно визначальної ролі людського фактору в забезпеченні сталого розвитку виробництва.

З усією очевидністю проблема формування людського капіталу постає в аграрній сфері економіки, яка відрізняється порівняно низькою заробітною платою і гіршим соціальним забезпеченням, ніж в інших галузях економіки.

2. Слід констатувати, що не зважаючи на деяке поліпшення соціально-економічної ситуації на селі, для сільської місцевості характерним залишається високий рівень безробіття; відсутність стартового капіталу, юридичної й консультативної допомоги для самозайнятості; тяжкі умови фізичної праці; низький рівень доходів. Зневіра людей позбавляє їх мотивації до самовдосконалення, що створює проблеми для сільського розвитку взагалі. У зв'язку з цим необхідно звернути увагу на необхідність зміни пріоритетів соціальної політики держави у сільській місцевості – вона повинна бути не тільки актом гуманності по відношенню до малозахисених членів сільської громади, а й своєрідним механізмом стимулювання сільських жителів до активної діяльності, навчання, професійного удосконалення, творчого пошуку тощо.

3. З огляду на кількісне домінування в аграрному секторі економіки дрібних і середніх підприємств, важливим завданням є підвищення ефективності управління малочисленними колективами. Позитивного ефекту в управлінні персоналом малих підприємств можна досягти за рахунок гнучкої організації праці і суміщення професій з відповідною винагородою; формування сучасної культури взаємин (з повагою і чуйністю до підлеглих); обов'язкового навчання працівників і підвищення їх кваліфікації, наприклад, шляхом налагодження комунікацій з успішними підприємствами та навчальними закладами; уникнення підбору кадрів на основі лише знайомства чи родинних зв'язків без огляду на професійні здібності тощо. Запропоновані заходи дозволять краще адаптувати працівників до вимог сучасного ринку праці і сприятимуть підвищенню ефективності діяльності малих аграрних підприємств.

4. Стратегічною метою управління персоналом має стати формування якості працівників у відповідності з вимогами і тенденціями ринку праці, до яких можна віднести: збільшення міграційних потоків; зростання молодіжного безробіття; старіння населення; прискорення вивільнення працівників унаслідок автоматизації виробництва тощо. Доцільним є залучення іноземних фахівців для навчання персоналу, організація стажування на сучасних аграрних підприємствах. Для цих цілей необхідно створити відповідно нормативно-правову базу на основі якої можна підвищувати конкурентоспроможність вітчизняних працівників на міжнародному ринку праці.

5. Враховуючи стрімкий розвиток інформаційних технологій, слід звернути увагу на можливість їх застосування в управлінні персоналом аграрних підприємств. Зокрема, за допомогою мережі Інтернет може бути налагоджена оперативна взаємодія з ринком праці, а також виконання функцій на різних етапах управління персоналом: при залученні, відборі і наймі персоналу; навчанні, інструктуванні і контролі за роботою; плануванні кар'єри; стимулюванні тощо. У діяльності аграрних підприємств доцільно більш активно використовувати для управління персоналом корпоративні сайти, сайти кадрових агентств, консалтингових служб, професійних об'єднань, що сприятиме поліпшенню їх кадрового забезпечення.

6. Розглядаючи зміст мотиваційних чинників в управлінні персоналом, необхідно зробити висновок, що в контексті забезпечення сталого розвитку аграрного підприємства переважаюче значення отримує мотивація працівника, побудована на врахуванні потреби в досягненні. Розроблені Д. Макклеландом положення щодо мотивації «на досягнення» набувають сучасного забарвлення в управлінні персоналом аграрних підприємств України, зорієнтованих на реалізацію експортоорієнтованої стратегії розвитку. Разом із цим слід застерегти, що поряд із використанням матеріальних стимулів необхідно звертати увагу й на нематеріальні заохочення, які спрямовують працівника до самовираження у праці.

7. З метою подолання деструктивних зрушень у структурі зайнятості сільського населення, викликаних скороченням обсягів виробництва продукції рослинництва, згоранням виробництва тваринницької продукції та підвищенням продуктивності праці важливо сприяти розвитку підприємства в сільській місцевості та створенню несільськогосподарських підприємств. Актуальною у цьому зв'язку є державна підтримка альтернативних видів сільськогосподарської зайнятості (конярства, кролівництва, нетрадиційного птахівництва, квітникарства, вирощування лікарських трав тощо), а також ремісництва, надання послуг, зеленого туризму, виробництва невеликих партій промислової продукції, яка користується попитом у сільській місцевості тощо. Слід констатувати, що проблема зайнятості у сільській місцевості не може бути розв'язана найшвидшим часом без виваженої та чіткої державної політики подолання безробіття.

8. Підвищення ефективності управління трудовими ресурсами сільськогосподарських підприємств може бути забезпечено на основі врахування впливу не лише соціально-економічних, а й географічних факторів, які відіграють вирішальну роль у формуванні локальних економічних систем, виробничих комплексів певної спеціалізації, у територіальному розташуванні господарських об'єктів, на основі аналізу розташування населених пунктів, взаємодії між центром і периферією локальної економічної системи, тяжіння господарських об'єктів до місць збуту продукції можуть бути розроблені стратегії управління трудовими ресурсами, які отримують більш об'єктивне наповнення. У цьому зв'язку вкрай необхідним є застосування в управлінні персоналом принципів соціально відповідального маркетингу, дотримання яких сприятиме узгодженню інтересів найманих працівників, керівників і власників підприємств.

9. Поступовий перехід аграрного сектора економіки України до інноваційної моделі розвитку потребує перегляду механізмів регулювання ринку праці, в реалізації яких усе помітнішу роль відіграє держава.

Основною метою державного регулювання ринку праці є забезпечення продуктивної зайнятості, для чого доцільним є виконання сукупності завдань: прогнозування тенденцій розвитку ринку праці; узгодження потреби в спеціалістах із потребою в освітніх послугах щодо їхньої підготовки; модернізація освітньої сфери з урахуванням нових вимог до підготовки кадрів; збільшення питомої ваги високотехнологічних робочих місць; підтримка наукомістких галузей економіки; сприяння легалізації зайнятості.

10. Не зважаючи на зростання кількості публікацій, предметом яких є дослідження нової економіки, побудованої на знаннях, теоретичні висновки науковців про посилення внутрішніх імпульсів працівників до професійного і творчого розвитку особистості у практичному вимірі не знаходять належного відображення, а самі імпульси є малопомітними і некритичними з точки зору впливу на суспільну свідомість, що особливо характерно для аграрного сектора економіки. У зв'язку з цим доцільно стверджувати про недостатнє врахування впливу сучасних умов, які детермінують особистісне, професійне зростання кадрів аграрних підприємств і необхідність застосування інших підходів до підбору, відбору кадрів, розподілу повноважень між

працівниками, їх навчання й залучення до прийняття рішень, використання методів запобігання плінності тощо.

11. Принцип функціонування аграрних підприємств свідчить про передчасність висновків щодо позитивного впливу економічної глобалізації на ринок праці. Наявність глобалізації, що насамперед, супроводжується пожевленням зовнішньої торгівлі, нерідко сприяє формуванню від'ємного зовнішньоторговельного сальдо. У галузях, залежних від імпорту, зайнятість залишається низькою. Зменшується вона і в сільському господарстві та в суміжних з ним галузях. Унаслідок цього сформовано декілька міграційних потоків: а) від сільськогосподарських підприємств до інших сфер економіки у цій же місцевості; б) від сільських населених пунктів до міст; в) від аграрних регіонів до індустріальних; г) від України до інших держав. З метою призупинення «вимивання» працівників із сільського господарства мають бути розроблені превентивні заходи державної політики щодо захисту внутрішнього ринку праці.

12. Окремі питання соціального захисту населення сільських територій доцільно вирішувати шляхом розроблення та реалізації спеціальних програм. Так, Програма соціального розвитку сільських населених пунктів Полтавського регіону на 2013 р. містить правові, організаційні та економічні заходи щодо забезпечення взаємодії між органами державної влади, місцевого самоврядування та об'єднань населення, сприяє координації зусиль щодо подолання занепаду і забезпечення розвитку села. Позитивний досвід реалізації мікропроектів у селах Полтавської області за підтримки місцевої влади має поширюватися і пропагуватися з метою активізації діяльності у публічній сфері, залучення до самоврядування студентської молоді та активних представників громади, які користуються повагою односельців.

13. Враховуючи глобалізацію економіки, слід звернути увагу на зростання ролі управління трудовим потенціалом аграрних підприємств, що має здійснюватися з урахуванням концепції якості трудового життя, зміст якої полягає в поліпшенні трудової мотивації, збагаченні змісту праці, повнішому використанні творчого та інтелектуального потенціалу окремих працівників. Вирішення завдань управління трудовим потенціалом доцільно здійснювати шляхом налагодження ефективної комунікації, децентралізації управління, постановки прозорих, чітких і зрозумілих цілей

На макрорівні з метою підвищення ефективності управління трудовим потенціалом доцільно скористатися досвідом Швеції із створення робочих центрів для надання профорієнтаційних послуг.

14. З метою пом'якшення проблем зайнятості у сільській місцевості доцільно впровадити ряд заходів, які стосуються: державної підтримки дрібних товаровиробників; сприяння розвитку виробничих і обслуговуючих кооперативів; фінансування будівництва сховищ і інших об'єктів ринкової інфраструктури; надання дорадчих послуг; створення можливостей для несільськогосподарської зайнятості тощо. Втілення запропонованих заходів у життя дозволяє впорядкувати економічні процеси на ринку праці в сільському господарстві та сприятиме узгодженню інтересів населення сільських територій, роботодавців і держави.