

Отже, на економічні і екологічні процеси впливає взаємозв'язок людини і природи, тобто ці процеси проявляються через діяльність людей, тому, що задоволення потреб суспільства не можливе без урахування стану взаємодії з екосистемами.

### **Інформаційні джерела**

1. Меглей В.І. Еколого-економічний розвиток аграрного сектора України: перспективи державного регулювання. Науковий погляд : економіка та управління. 2017. № 2 (58) . С. 136-146.

2. Сіренко Н.М. Управління стратегією інноваційного розвитку аграрного сектора економіки України: [монографія]. – Миколаїв, 2010. – 416 с.

**Кушнір О. В.**, здобувач вищої освіти факультету менеджменту  
Миколаївський національний аграрний університет

### **СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Основою розроблення стратегії управління трудовими ресурсами організації є кадрова політика. У сукупності кадрова політика і стратегія управління трудовими ресурсами відображають перспективу забезпечення організації людським капіталом з позиції її розвитку й підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності. Стратегія управління трудовими ресурсами – комплекс загальних довготермінових підходів до управління зайнятістю в організації [1].

Суб'єктом стратегічного управління трудовими ресурсами в організації є служба управління персоналом та залучені вищі лінійні і функціональні керівники.

Об'єктом стратегічного управління трудовими ресурсами в організації є весь трудовий потенціал організації, динаміка його розвитку та цільові взаємозв'язки, політика щодо персоналу, технології і методи управління, засновані на принципах стратегічного управління. Досягнення стратегії управління трудовими ресурсами організації можливе лише за рахунок дієздатності їх трудового потенціалу. При цьому персонал організації починає розглядатись як основний ресурс організації, що визначає в першу чергу успіх її діяльності [2].

В управлінській практиці суттєву роль відіграє вироблення довготермінових заходів з управління ресурсами, до яких належать і трудові ресурси (трудова потенціал). При розробленні стратегії діяльності організації важливим є визначення оптимальної тривалості стратегічного періоду. Ним, як правило, є період часу, протягом якого в діяльності організації відбуваються суттєві якісні або кількісні зміни. На думку більшості вчених, стратегічний період повинен охоплювати понад 10 років.

Тривалість періоду, протягом якого відбуваються стратегічні зміни, залежить від сфери діяльності організації, динаміки чинників зовнішнього середовища, виду задіяних ресурсів [3].

Мінімальний 30 період для відчутних стратегічних змін персоналу організації становить в середньому п'ять років. Тому стратегія управління трудовими ресурсами організації має розроблятися на кожні п'ять років. Стратегія управління трудовими ресурсами є складовою загальної стратегії діяльності організації [4].

Мистецтво розроблення стратегії управління трудовими ресурсами полягає в тому, щоб наслідками формулювання загальних підходів стали конкретні дії, які забезпечували б високу ефективність використання трудового потенціалу персоналу. Стратегічне управління трудовими ресурсами організації розглядається як сукупність взаємопов'язаних управлінських процесів, які логічно витікають один з одного при стійкому зворотному зв'язку і зворотному впливу кожного процесу на всі інші та на їх сукупність [5].

Ми вважаємо, що трудові ресурси мають значний вплив на діяльність та розвиток підприємств. Основним показником ефективності діяльності підприємств є трудові ресурси. Удосконалюючи систему трудової діяльності підприємства, можна реалізувати розвиток ефективної діяльності підприємства на економічному рівні. Чим якісніше виконується робота в організації (підприємстві), тим кращий результат роботи. Тому діяльність підприємства буде більш ефективною та успішною.

Трудові ресурси - це основні ресурси кожного підприємства, і їх якість та ефективність значною мірою залежать від результатів та конкурентоспроможності його діяльності. Термін "трудові ресурси" використовується для опису працівників підприємства як одного з елементів ресурсного потенціалу підприємства [2].

Трудові ресурси та їх формування є способом ефективного використання засобів виробництва, тому від них залежить підвищення загального рівня розвитку, підвищення продуктивності праці, ефективності праці та конкурентоспроможності підприємств. Якість трудових ресурсів визначає ефективність їх використання. Потенціал та використання трудових ресурсів є показниками якості кожного етапу до його формування, тобто чи були виконані необхідні професії та знання для підготовки соціальних трудових ресурсів та засвоєні необхідні знання та навички для виконання функціональних завдань конкретних типів функцій.

Отже, необхідність стратегії скорочення масштабів діяльності, або дезінвестування, виникає в періоди перебудови діяльності організації, коли потрібно провести її „санацію”, позбутися всього застарілого. 34 Основні моменти відповідної стратегії менеджменту персоналу будуть полягати в масових звільненнях і допомозі з працевлаштування, стимулюванні дострокового виходу на пенсію, збереження найціннішої частини трудових ресурсів, перекваліфікації працівників. Практично не розглядаються

проблеми набору нових працівників, підвищення кваліфікації тощо. Комбінована або селективна стратегія містить в певному співвідношенні елементів попередніх. При цьому одні підрозділи організації розвиваються швидко, інші або помірно, або стабільно, або скорочують свою діяльність. Мистецтво розроблення стратегії управління трудовими ресурсами організації полягає в тому, щоб наслідками формування загальних підходів у стратегічному періоді стали конкретні дії, які б забезпечили високу ефективність використання трудового потенціалу персоналу.

### **Інформаційні джерела**

1. Бутнік – Сіверський О. Б. Стратегія інноваційного розвитку / О. Б. Бутнік – Сіверський, Г. К. Шматкова // Харчова промисловість. – 2007. - № 1. – С. 4 – 6.
2. Ганза І. В. Теоретико - методичні аспекти впливу управління персоналом на ефективність системи управління підприємством / І. В. Ганза // Міжнародний збірник наукових праць. – 2011. – Випуск 1(19). – С. 98-103.
3. Буковинська М. П. Людський капітал: класифікація ділових та особистих якостей менеджерів [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5165/1/99.pdf>
4. Кім Л.С. Стратегічний підхід до управління персоналом підприємства / Л.С. Кім // Наукові праці МАУП. – 2010. – Випуск 1(24). – С. 155-162.
5. Романюк Л.М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом / Л.М. Романюк // Наукові праці КНТУ. – Економічні науки. – 2010. – Вип.17. – С. 210-218.

**Кушнірук В.С.**, канд. екон. наук, доцент кафедри готельно-ресторанної справи та організації бізнесу

Миколаївський національний аграрний університет

## **ВИРОБНИЦТВО ТОВАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ ХАРЧОВОЮ ПРОМИСЛОВІСТЮ В МИКОЛАЇВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

Харчова промисловість відноситься до стратегічно важливих галузей промисловості будь-якої держави. Підприємства харчової промисловості формують продовольчу безпеку країни, забезпечуючи населення життєво необхідними товарами.

Виробництво харчових продуктів, напоїв – одна з найбільш впливових галузей промисловості області. У 2019р. обсяг продукції галузі був найвагомим та склав 20,2 млрд.грн, або 32,6% від загальнообласного обсягу реалізованої промислової продукції, і 3,8% від державного обсягу.

Левову частку (понад 80%) обсягу реалізації продукції галузі сформували 7 потужних виробників – товариства з обмеженою відповідальністю “Сандора”, “Європейська транспортна стивідорна