

Key words: social inclusion, inclusive development, system of inclusive development of agro-food sphere, state regulation of inclusive development.

Стаття надійшла до редакції 12.08.2020 р.

Бібліографічний опис статті:

Дідух С. М. Державне регулювання інклюзивного розвитку агропродовольчої сфери. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2020. № 4. С. 18-25.

Didukh S. State regulation of inclusive development in agricultural sphere. Actual problems of innovative economy. 2020. No. 4, pp. 18-25.



УДК 330.101:338.24; JEL classification: Q13; Q18

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2020-4-4>

МАКАРЕНКО Наталія Олексіївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри маркетингу та логістики Сумського національного аграрного університету
ORCID ID: 0000-0001-7354-5122

РІБЕЙРО РАМОС Олена Олегівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства, маркетингу та економічної теорії Луганського національного аграрного університету
ORCID ID: 0000-0002-6061-6873

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ ПОТОКАМИ В ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМАХ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Макаренко Н. О., Рібейро Рамос О. О. Особливості управління кадровими потоками в логістичних системах аграрних підприємств.

Вступ. Стаття присвячена питанням управління кадровими потоками в логістичних системах аграрних підприємств та визначено організаційні заходи, що підвищують рівень продуктивності праці персоналу в сучасних умовах. На основі дослідження було запропоновано логістично-мотиваційний механізм аграрного підприємства з використанням інноваційних технологій управління кадровими потоками.

Метою дослідження стало вивчення особливостей управління кадровими потоками в логістичних системах підприємств аграрної сфери, аналіз існуючих проблем і пошук способів їх вирішення.

Результати. Проаналізовано поняття системи логістичного управління кадровими потоками. Розкритий взаємозв'язок симулювання персоналу і підвищення результативності підприємства. Вивчено основні правила стимулювання персоналу. Охарактеризовано фактори впливу на рівень оплати праці в аграрних підприємствах. Досліджені фактори мотиваційного механізму логістичної діяльності аграрного підприємства, які розкривають взаємозв'язок між системами мотивації та логістики. Запропоновано напрями впровадження інновацій в управління кадровими потоками в аграрній галузі через розвиток персоналу, формування системи традиційної та нетрадиційної мотивації, розробку моделі компетенцій для аграрного підприємства та використання комп'ютерних технологій в управлінні кадровими потоками.

Висновки. Визначено, що вихід господарства аграрної сфери на позиції лідера в конкурентній боротьбі можливий лише за умови становлення на інноваційний шлях розвитку та з практичним застосуванням соціально-економічних резервів ефективного управління кадровими потоками, що матиме позитивний вплив не лише на формування та використання трудових ресурсів, а й підвищить рівень прибутковості підприємств аграрного сектору. Запропонований логістично-мотиваційний механізм рекомендовано впроваджувати через впорядкованість преміювання, прогнозування результативності та виявлення впливу доплат на результативні показники.

Ключові слова: логістична система, аграрне підприємство, управління, кадровий потік, стимулювання персоналу, інноваційні технології.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Особливості об'єктів логістичної системи аграрних підприємств спрямовують дослідження сучасних науковців на визначення закономірностей управління логістичними потоками, в тому числі кадровими потоками, які, як правило, залишається поза увагою управлінців, але, як доводить практика, будь-яке конкурентоспроможне підприємство значну роль у стратегічному розвитку і поточному управлінні приділяє саме персоналу.

На сьогодні досить вагома кількість підприємств аграрної галузі для забезпечення

конкурентних переваг на ринку змінила спеціалізацію, що обумовило потребу у сумісництві посад окремих спеціалістів та фахівців і загострило проблему ефективного управління кадровими потоками. Загальновідомим є той факт, що ефективне управління персоналом, достатня забезпеченість підприємства працівниками має позитивний вплив на основні економічні показники логістичної діяльності, такі як: продуктивність праці, прибуток, рентабельність тощо [5, с. 84].

Науковці та управлінці даного напрямку шукають шляхи оптимального управління кадровими потоками через ефективнішу

організацію праці та управління нею для досягнення кращих результатів. Отже, управління кадровими потоками є однією з найважливіших сфер логістичної діяльності підприємства, що може багаторазово підвищити ефективність виробництва. Вивчення проблеми ефективного управління кадрами аграрних підприємств обумовлено об'єктивними якісними змінами, які характеризують сучасну діяльність і трансформації в аграрному секторі, активну та визначальну роль людських ресурсів в управлінні логістичною діяльністю підприємства [8, 11].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми загального управління персоналом та перспективи його розвитку на різних підприємствах досліджували такі вчені, як О.Я. Гугул [3], Л.М. Киш [6], К.І. Пілігрим [9], А.М. Ткаченко [377]; спробували виявити місце кадрів в логістичних системах підприємств С. Барановський [12], Л.Д. Гармідер [2], М.І. Іванова [5], Л.А. Лутай [7], Д.Т. Новиков [8], У.Л. Сторожилова [10]. Однак, дослідження учених і науковців щодо вирішальної ролі управління кадровими потоками в інтенсивному розвитку логістичної діяльності підприємств аграрної сфери потребує подальшого розгляду та більш детального вивчення.

Мета та завдання статті. Метою дослідження є вивчення особливостей управління кадровими потоками в логістичних системах підприємств аграрної сфери, аналіз існуючих проблем і пошук способів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Процес управління кадровими потоками передбачає взаємодію керівників і підлеглих за наявності мети і функцій управління. Суб'єкти управління впливають на об'єкти управління за допомогою важелів, до яких слід віднести методи впливу, мотивації і стимулювання. Успішне управління кадровими потоками повинно ґрунтуватися на результатах виконання планів, отриманого прибутку, показниках реклаमाцій через низьку кваліфікацію кадрів, внутрішні суперечки, рівні конфліктності чи єдності в колективах. Тому поєднання економічних та соціальних показників діяльності підприємств ускладнює ефективність управління кадровими потоками, так як вимагає одночасного використання як кількісних, так і якісних показників. При удосконаленні управління кадровими потоками слід також враховувати нормативну базу підприємств, на основі якої формується структура, розподіл кадрових потоків, відповідальність та повноваження.

Ми вважаємо, що система логістичного управління кадровими потоками – це сукупність взаємопов'язаних, взаємозалежних та взаємопогоджених методів, принципів, елементів і завдань, які цілеспрямовано впливають на кадровий потенціал з метою покращення логістичної діяльності, фінансового стану підприємств та управління кадрами у заданих параметрах. Визначення системи логістичного управління кадровими потоками дає змогу здійснювати управління персоналом, не виокремлюючи останній із загального виробництва.

На сьогодні аграрна логістика повинна бути соціально орієнтованою та мати як економічний, так і соціальний ефект за такими напрямами:

– в умовах неприбутковості аграрних підприємств основним джерелом отримання ефектів є скорочення логістичних затрат через оптимізацію або раціоналізацію всіх логістичних потоків;

– в умовах жорсткої конкуренції соціальні ефекти можуть бути зведені до мінімуму або взагалі не враховуватися при плануванні їх виробничо-господарської діяльності.

На сучасному етапі розвитку аграрних господарств в Україні відбувається парадоксальна ситуація: управлінці здебільшого прагнуть досягти мети логістичної діяльності, отримання прибутку, розширення виробництва за рахунок екстенсивного напрямку, а не інтенсивного. Інтенсивність передусім забезпечується впровадженням інновацій, раціональним використанням ресурсів, підвищенням ефективності та продуктивності, що залежить, у першу чергу, від уміння, кваліфікації та, головне, – від умотивованості персоналу забезпечити інтенсивний розвиток господарства, і лише на цій основі задовольнити власні потреби та потреби господарства одночасно в отриманні бажаного рівня доходу [1, с. 339].

Специфіка праці в аграрній сфері полягає в тому, що при її однакових затратах можна отримати різні кінцеві результати, які залежать від таких факторів: погоднокліматичні умови, родючість землі, сорти насіння, породи тварин. Все це слід враховувати при застосуванні відповідних форм та систем оплати праці і стимулювання персоналу. Одним з найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є мотивація [14, с. 225].

Заслуговує на увагу підхід, запропонований О.Я. Гугул. Вона застосовує в мотиваційному механізмі інноваційну активність працівників. Саме завдяки цій активності персоналу підприємства мають можливість

покращити фінансово-економічний стан, зберегти й отримати нові конкурентні переваги. Науковець наводить результати власного емпіричного дослідження, які можуть бути застосовані для більшості вітчизняних підприємств [8, с. 59]:

- кожен суб'єкт господарювання використовує розроблену власну систему мотивації, яка складається з двох ланок – нематеріальної і матеріальної; широкомасштабне поєднання психологічно-морального та грошового стимулювання є підґрунтям підвищення результативності праці і забезпечує підтримку достатнього ступеня мотивації персоналу до праці;

- матеріальне стимулювання складається із заробітної плати з установленим порядком доплат (за понаднормову працю, соціальні заходи) та системи преміювання (за високий рівень виконання професійних обов'язків; за зростання продуктивності праці; матеріальна допомога тощо); матеріальні грошові стимули, як правило, не достатньо мотивують до інноваційної активності, оскільки не враховують креативність та оригінальність виконання поставлених завдань;

- нематеріальні стимули впливають як негативно, так і позитивно; сприятливими фактами для підприємства є збільшення ступеня виконання прояву ініціативності, зростання лояльності до підприємства та якості праці (схвалення; перспектива професійного навчання; участь в ухваленні управлінських рішень у межах повноважень; забезпечення потрібною інформацією; підтримка в колективі привітної атмосфери).

Основним видом матеріального стимулювання, який застосовується в аграрних підприємствах, є заробітна плата працівників. Стимулююча дія заробітної плати проявляється в її організації, відповідній побудові і використанні її підсистем: тарифної системи, форм заробітної плати, преміальних систем [6, с. 90].

Найважливішим напрямом матеріального стимулювання є преміювання. При організації преміювання необхідно враховувати розмір премії, а точніше, співвідношення премії з основною оплатою праці. Це викликано тією обставиною, що існує так званий поріг зацікавленості (мінімальний розмір премії), опускатися нижче якого не можна, інакше втрачається сам сенс преміювання. Прийнято, що цей поріг має складати не менше 12-15% від розміру середнього розміру оплати праці. На наш погляд, цей мінімальний рівень має бути врахований керівництвом, але встановлюватися до 50% для

отримання дійсного ефекту стимулювання.

Зазначимо, що праця в аграрній сфері має свою специфіку, що впливає на її оплату, оскільки за умови однакових затрат є вірогідність отримання різних кінцевих результатів діяльності, що залежать від родючості ґрунтів, сортового матеріалу та добрив, природно-кліматичних умов, проявів сезонності. Отже, фінансування в кадровий персонал вимагає значних фінансових витрат, проте, в подальшому підприємство збільшує кількість працівників, які більш якісно виконують свою роботу, що в свою чергу приводить до збільшення прибутків підприємства та підвищення продуктивності праці персоналу [4, с. 269].

Механізм оплати праці є складною системою взаємопов'язаних заходів, за допомогою яких на різних інституційних рівнях їх застосування формуються мотиваційні передумови та здійснюється безпосередній стимулюючий вплив на найману робочу силу шляхом забезпечення надання їй винагороди за кінцеві результати праці й за допомогою якого забезпечується висока (або низька) ефективність реалізації особистого фактора виробництва. Тому важливо аналізувати вплив факторів на фонд оплати праці. Проаналізуємо вплив факторів на прикладі ПП «Надь» Лебединського району, Сумської області на зміну фонду оплати праці (табл. 1).

Модель факторного аналізу фонду оплати праці: $ФОП = 5785,2$ тис. грн. Загальна зміна фонду оплати праці $\Delta ФОП = 668,4$ тис. грн., в тому числі за рахунок факторів: середньооблікової чисельності працівників даний показник зріс на 105,3 тис. грн., а за рахунок середньорічної заробітної плати одного працівника збільшення склало 563,1 тис. грн.

Отже, загальна зміна фонду оплати праці дорівнює сумі двох факторів: середньооблікової чисельності працівників та середньорічної заробітної плати одного працівника. Зазначимо, що дане збільшення головним чином було спричинене не зростанням ефективності діяльності підприємства та відповідної прив'язки продуктивності праці, а змінами у розмірах мінімальної оплати праці, гарантованої державою.

Нами доведено, що еволюція процесів мотивації повинна, по-перше, стосуватися кожної ланки логістичного ланцюга і впливати на персонал кожної ланки; по-друге, надавати перевагу ефективним операціям і функціям, що виконуються підсистемами логістичної діяльності, та зосереджувати увагу персоналу на мінімізації логістичних затрат; по-третє, змушувати персонал зменшувати

час на здійснення технологічних операцій; по-четверте, забезпечувати достатній рівень управління логістичною системою для

забезпечення ефективної роботи всього підприємства та одержання достатнього рівня чистого прибутку.

Таблиця 1

Факторний аналіз фонду оплати праці в ПП «Надь» за 2017-2019 рр.

Показники	2017 р.	2019 р.	Відхилення 2019 р. від 2017 р.		
			всього	в т. ч. за рахунок	
				чисельності працівників	заробітної плати
Обсяг товарної продукції, тис. грн.	35231	45330	10099	-	-
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	101	103	2	-	-
Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн	50,7	56,2	5,5	-	-
Фонд оплати праці, тис. грн.	5116,8	5785,2	668,4	105,3	563,1

Джерело: розраховано автором

К.І. Пілігрим у своєму дослідженні зосередилася на мотиваційному механізмі, в якому науковець виокремлює такі структурні елементи, як основа, цілі продукування, об'єкт та суб'єкт, фактори впливу, які діють ззовні та зсередини, еталони оцінювання й ефективність упровадження. Чинники мотиваційного механізму науковець поділяє на дві

групи: ті, що безпосередньо впливають на мотиви суб'єкта управління проектувати і формувати мотиваційний механізм, та ті, що діють на підлеглий йому персонал та формуються під впливом внутрішнього оточення [9, с. 100]. На рис. 1 представлено фактори мотиваційного механізму логістичної діяльності аграрного підприємства.

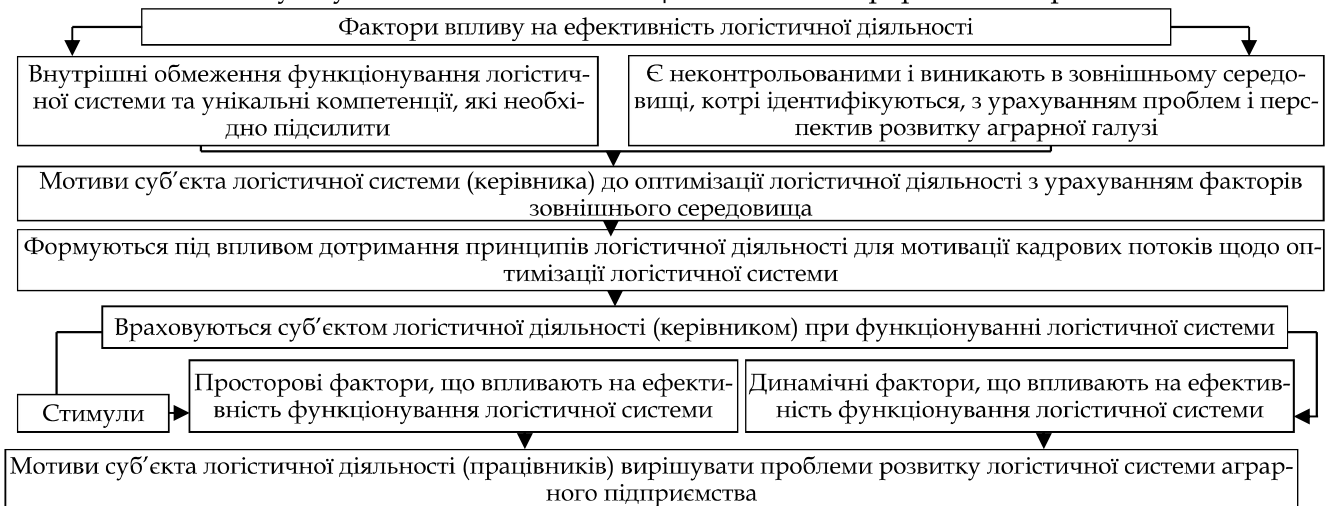


Рис. 1. Фактори мотиваційного механізму логістичної діяльності аграрного підприємства

Джерело: складено автором

У. Л. Сторожилова розглядає управління кадровими потоками з позиції руху ресурсів, враховуючи те, що кадри не є власністю суб'єкта господарювання; взаємодія відбувається на умовах рівнозначної співпраці. Логістичне управління персоналом є складовою загальної стратегії підприємства, що цілеспрямовано й осмислено керує працею людей, дозволяє їм усвідомити сенс власної праці [10, с. 140]. На рис. 2 зображено логістично-мотиваційний механізм аграрного підприємства з використанням інноваційних технологій управління кадровими потоками, що свідчить про наявність впливу на персонал керівництвом протягом усіх етапів створення вартості в логістичній діяльності.

Підсумовуючи аналіз останніх досліджень і публікацій, слід зауважити, що сучасні напрями впровадження інновацій в

управління кадровими потоками в аграрній галузі включають розвиток персоналу й управління діловою кар'єрою; формування системи традиційної і нетрадиційної мотивації; формування корпоративної культури; розробку моделі компетенцій для аграрного підприємства; використання комп'ютерних технологій в управлінні кадровими потоками [2, 13].

Л. А. Лутай доводить, що механізм утворення логістично-мотиваційного оточення є процесом використання інструментів і принципів логістики, що базуються на системному підході та є підґрунтям для мотивації працівників до зміни як у зовнішньому (макрологістика), так і внутрішньому (мікрологістика) оточенні. Цей механізм включає відповідні прийоми й умови примушення працівників до досягнення цілей за умови виконання ними визначених функцій, розкриває

взаємозв'язок між двома системами (мотивації і логістики) та дозволяє використовувати спільні методики і показники оцінювання персоналу за результати, отримані на кожній стадії логістичного ланцюга. Дослідниця пропонує застосовувати логістично-мотиваційний механізм, у якому паралельно-послідовно виконуються такі процеси [7, с. 183]:

- з'ясування на кожній стадії логістичної системи потреб працівників та обрання прийомів забезпечення пересування руху матеріальних потоків по логістичному ланцюгу;
- відбір стимулів і мотивів та організація руху потоків у логістичному ланцюгу,

додержуючись виконання правил логістики;

- посилення активності трудової діяльності працівників та скорочення часу і втрат ресурсів на кожній стадії товароруку;

- підвищення результативності діяльності працівників та спрямування кожного працівника і структурного підрозділу на забезпечення оптимального співвідношення між логістичними витратами й отриманим прибутком;

- формування адаптованої до логістичної системи мотивації й організація функціонування логістичної системи на засадах розвитку мотивації.



Рис. 2. Логістично-мотиваційний механізм аграрного підприємства з використанням інноваційних технологій управління кадровими потоками

Джерело: складено автором

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного і кар'єрного зростання. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретного підприємства. Відповідне ставлення до праці та свідому поведінку визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Визначено, що особливості управління кадровими потоками в логістичних системах аграрних підприємств повинні розкривати приховані знання персоналу, розширювати межі цих знань, змінювати відносини між працівниками і тим самим збільшувати людський капітал, який сьогодні є найціннішим ресурсом аграрних підприємств. Вихід господарства аграрної сфери на позиції лідера в конкурентній боротьбі можливий лише за умови становлення на інноваційний шлях розвитку. Водночас практичне застосування соціально-економічних

резервів ефективного управління кадровими потоками матиме позитивний вплив не лише на формування та використання трудових ресурсів, а й підвищить рівень прибутковості підприємств аграрного сектору. Запропонований у дослідженні логістично-мотиваційний механізм рекомендовано впроваджувати через з'ясування категорій працівників, які підлягають преміюванню, обґрунтування строків та впорядкованості преміювання; економічне обґрунтування відношення премії до тарифного окладу; затвердження показників, за які відбувається преміювання, мінімального та максимального розміру премій; встановлення джерел покриття преміювання, прогнозування результативності та виявлення впливу доплат на результативні показники.

Перспективами проведення подальших наукових досліджень є розробка заходів раціонального управління логістичними потоками для формування стратегії управління логістичною діяльністю аграрних підприємств.

Література.

1. **Виноградова О. В., Пілігрим К. І.** Сутність мотивації персоналу як основи розвитку підприємства. *Менеджмент та маркетинг*. 2013. № 12. С. 339-347.
2. **Гармидер Л. Д.** Классификация трудовых потоков логистики. *Академічний огляд*. 2010. № 1(32). С. 78-85.
3. **Гугул О. Я.** Формування механізму мотивації інноваційної активності працівників підприємства. *Галицький економічний вісник*. 2014. Т. 45. № 2. С.56-61.
4. **Єпішев О. С.** Особливості організації та оплати праці в аграрному секторі виробництва. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. № 4 (49). 2011. С. 268-272.
5. **Іванова М. І., Єгорова Н. О.** Використання сучасних методів управління персоналом на виробничих підприємствах. *Економічний вісник НГУ*. 2011. № 3. С. 82-91.
6. **Киш Л.М., Курило Н.Ф.** Матеріальне стимулювання та аналіз фонду оплати праці у фермерських господарствах. *Причорноморські економічні студії*. Вип.13-2. 2017. С. 89-94.
7. **Лутай Л. А., Зяблицев Д. В.** Системний підхід до формування логістично-мотиваційного середовища на торговельному підприємстві. *Галицький економічний вісник*. 2011. № 1 (30). С. 180-185.
8. **Новиков Д. Т., Кейванова Е. В.** Два эффекта социально-ориентированной логистики. *Вестник Ростовского государственного экономического университета*. 2014. №4 (48). С. 52-57.
9. **Пілігрим К. І.** Обґрунтування мотиваційного механізму туристичного підприємства. *Економічний аналіз*. 2014. Т. 17. № 2. С. 95-105.
10. **Синиціна Ю П., Дунайчук С. М., Алексеєнко А. І.** Управління витратами на персонал на основі системного підходу. *Економіка і суспільство*. 2017. № 9. С. 636-641.
11. **Ткаченко А. М., Дмитренко О. М.** Формування мотивів та стимулів у системі управління. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії* / ред. **А. М. Ткаченко**. Запоріжжя, 2011. Вип. 1. С. 6-12.
12. Directions of Development of the Logistic Systems in the Forest Complex of Belarus / **S. Baranowski, E. Busko, S. Shishlo, W. Tanas, M. Szymanek**. *Journal of Research and Applications in Agricultural Engineering*. 2013. Vol. 58(2). P. 6-12.
13. **Klaus P., Muller S.** Towards a science of logistics: milestones along converging paths'. *The Roots of Logistics: A Reader of Classical Contributions to the History and Conceptual Foundations of the Science of Logistics*, Berlin, DE and Heidelberg, DE: Springer-Verlag, 2012. P. 3-26
14. **Sajbidorova M., Lusnakova Z., Dobisova M.** Management of human resources in agricultural sector enterprises. *Challenges for Natural Resources Management and Society*. 2016. P. 224-228.

References.

1. Vinogradova, O.V, Pilgrim, K.I. (2013). «The essence of staff motivation as a basis for enterprise development». *Menedzhment ta marketynh*. № 12. pp. 339-347.
2. Garmider, L.D. (2010). «Classification of logistics workflows». *Akademichnyy ohlyad*, № 1(32). pp. 78-85.
3. Gugul, O. Y. (2014). «Formation of the mechanism of motivation of innovative activity of employees of the enterprise». *Halyts'kyi ekonomichnyy visnyk*. № 45. vol. 2. pp. 56-61.
4. Yepishev, O.S. (2011). «Features of the organization and payment of labor in the agricultural sector of production». *Naukovy visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli*. № 4 (49). pp. 268-272.
5. Ivanova, M.I., Egorova, N.O. (2011). «Use of modern methods of personnel management at industrial enterprises». *Ekonomichnyy visnyk NHU*. № 3. pp. 82-91.
6. Kish, L.M., Kurilo, N.F. (2017). «Material incentives and analysis of the wage fund in farms». *Prychornomors'ki ekonomichni studiyi*. № 13. vol.2. С. 89-94.
7. Lutai, L.A., Zyablitsev, D.V. (2011). «System approach to the formation of logistic and motivational environment in a commercial enterprise». *Halyts'kyi ekonomichnyy visnyk*. № 1 (30). pp. 180-185.
8. Novikov, D.T., Keivanova, E.V. (2014). «Two effects of socially-oriented logistics». *Vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*. № 4 (48). pp. 52-57.
9. Pilgrim, K.I. (2014). «Substantiation of the motivational mechanism of the tourist enterprise». *Ekonomichnyy analiz*. № 17. vol. 2. pp. 95-105.
10. Sinitsyna Y. P., Dunaychuk S. M., Alekseenko A. I. (2017). «Management of personnel costs based on a systems approach». *Ekonomika i suspil'stvo*. № 9. pp. 636-641.
11. Tkachenko, A.M., Dmitrenko, O.M. (2011). «Formation of motives and incentives in the management system». *Ekonomichnyy visnyk Zaporiz'koyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi*. № 1. pp. 6-12.
12. Baranowski, S., Busko, E., Shishlo, S., Tanas, W., Szymanek, M. (2013). Directions of Development of the Logistic Systems in the Forest Complex of Belarus *Journal of Research and Applications in Agricultural Engineering*. Vol. 58(2). pp. 6-12.

13. Klaus, P., Muller, S. (2012). Towards a science of logistics: milestones along converging paths'. *The Roots of Logistics: A Reader of Classical Contributions to the History and Conceptual Foundations of the Science of Logistics*, Berlin, DE and Heidelberg, DE: Springer-Verlag, pp. 3-26.

14. Sajbidorova, M., Lusnakova, Z., Dobisova, M. (2016). Management of human resources in agricultural sector enterprises. *Challenges for Natural Resources Management and Society*. pp. 224-228.

Abstract

Makarenko N., Ribeiro Ramos O. Management peculiarities of personnel flows in the logistics systems of agricultural enterprises.

Introduction. The article is devoted to the issues of personnel flow management in the logistics systems of agricultural enterprises and identifies organizational measures that increase the level of staff productivity in modern conditions. Based on the study, a logistic and motivational arrangement of an agricultural enterprise with the use of innovative technologies for personnel flow management was proposed.

The **purpose** of the research was to study the features of personnel flow management in the logistics systems of agricultural enterprises, analysis of existing problems and finding ways to solve them.

Results. The concept of logistics flow management system is analyzed. The relationship between staff simulation and increasing the efficiency of the enterprise is revealed. The basic rules of staff incentives have been studied. Factors influencing the level of wages in agricultural enterprises are described. The factors of the motivational mechanism of the logistics activity at the agricultural enterprise, which reveal the relationship between the systems of motivation and logistics, are studied. The directions of innovation introduction in management of personnel flows in agrarian branch through development of the personnel, system formation of traditional and non-traditional motivation, model development of competences for the agrarian enterprise and use of computer technologies in management of personnel flows are offered.

Conclusions. It is determined that the exiting agricultural sector at the leading position in the competition is possible only if it follows the innovative way of development, and the practical application of socio-economic reserves of effective personnel flow management will have a positive impact not only on the formation and use of labor resources profitability of agricultural enterprises. It is recommended to implement the proposed logistic-motivational arrangement through orderliness of bonuses, performance forecasting and identification of the surcharges impact on performance indicators.

Key words: logistics system, agricultural enterprise, management, personnel flow, personnel stimulation, innovative technologies.

Стаття надійшла до редакції 20.08.2020 р.

Бібліографічний опис статті:

Макаренко Н. О., Рібейро Рамос О. О. Особливості управління кадровими потоками в логістичних системах аграрних підприємств. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2020. № 4. С. 25-31.

Makarenko N., Ribeiro Ramos O. Management peculiarities of personnel flows in the logistics systems of agricultural enterprises. *Actual problems of innovative economy*. 2020. No. 4, pp. 25-31.



УДК 330.313:631.11; JEL classification: Q15

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2020-4-5>

МАКЕЄВ Олександр Олексійович

заступник директора ТОВ «Новітні технології землеустрою»,

здобувач Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

СТРУКТУРНІ ПАРАМЕТРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТІВ АГРАРНОГО БІЗНЕСУ

Макєєв О. О. Структурні параметри забезпечення ефективного використання ресурсного потенціалу суб'єктів аграрного бізнесу.

Анотація. Метою дослідження визначено аналіз теоретичних та прикладних аспектів взаємозв'язку структурних параметрів суб'єктів аграрного бізнесу і ефективності використання ресурсного потенціалу. Розкрито еволюцію поняття концентрації з огляду на розуміння суб'єктивно - об'єктивних аспектів генези процесу і характеру впливу на структуру ринку. Здійснено розгляд зв'язку ефективності виробництва з такою ознакою, як розмір підприємства на основі даних Державної служби статистики України. В рослинництві проаналізовано сегмент вирощування зернових та зернобобових культур, показником результативності обрано врожайність та валовий обсяг виробництва. Дослідження актуальної структури виробництва за критерієм масштабу у тваринництві (велика рогата худоба, корови, свині, вівці та кози, птиця свійська) проведено на основі аналізу поголів'я певного виду тварин на одне підприємство та обсягу виробництва тваринницької продукції певного виду по підприємству. Сформульовано робочу гіпотезу, сутність якої полягає у визнанні найбільшого потенціалу процесів вертикальної інтеграції у вирішенні проблеми підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу аграрних підприємств. Доведено, що вертикально інтегровані структури досягають конкурентних переваг за рахунок гармонізації руху матеріального потоку в рамках логістичних процесів; оптимізації каналів збуту готової продукції на основі розробки ефективних схем реалізації; закріплення й розширення джерел надходження засобів