

орієнтовані на мирові стандарти і активно співпрацювати з іноземними партнерами, але при цьому враховувати інтереси і особливості національного бізнесу.

Бенчмаркінг є вигідним як на рівні окремих компаній, так і на рівні суспільства в цілому. Активний обмін інформацією, використання досягнень інших і відкрите ведення бізнесу є більш вигідними і дуже ефективними, а застосування цього методу призводить до прибуткового підприємництва, створення корисної конкуренції і задоволення потреб суспільства.

Незважаючи на масу проблем і складностей, український менеджмент все-таки проявляє зароджуючий інтерес до бенчмаркінгу і робить перші кроки до його впровадження. Необхідно зазначити, що, незважаючи на початкову стадію розвитку методу бенчмаркінгу в Україні, багато менеджерів завдяки особистим зв'язкам і неформальним стосункам з партнерами, колегами або конкурентами, часто використовують найкращі досягнення однієї з компаній у себе в організації. Таке спілкування сприяє прийняттю ефективних рішень, формуванню перспективних ідей і створенню прибуткових проєктів.

**Рудика К.В.**

*Луганський національний аграрний університет*

### **ЕФЕКТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ФУНКЦІОНУВАННЯ ГОСПОДАРЬКОГО МЕХАНІЗМУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

В останні роки зміни в економіці потребують від аграрних підприємств адаптації до нових ринкових та економічних тенденцій. Це потребує розробки нових концепцій менеджменту і маркетингу для того, щоб розробити прибуткову бізнес-стратегію та забезпечити ріст виробництва та вигідний збут продукції.

Однією з причин кризового стану аграрних підприємств є відсутність на більшості підприємств адекватної системи менеджменту. Ефективне впровадження інструментів менеджменту дозволяє налагодити продуктивну роботу організації, а відсутність його комплексності – свідчить про проблеми економічного, соціального, а також інформаційного та технологічного характеру.

Досить великі аграрні підприємства з більш організованою та розвинутою системою менеджменту, як правило, завдяки ефекту масштабу можуть забезпечити більш низькі витрати, порівняно з малими підприємствами, мають краще використання науково обґрунтованих рішень, впровадження та використання прогресивних техніко-технологічних винаходів. Спостерігається наступна тенденція – концентрація землі і капіталу призводить до використання ефекту зниження граничних витрат.

Щоб утриматися на ринку, навіть найменші підприємства мають застосовувати функції менеджменту, бо просування виробленої продукції на ринок покупців, вигідна її реалізація, можливість утримати завойовані позиції на ринку залежать від вправного управління підприємством, правильно організації господарського механізму підприємств. В сучасних умовах ефективність менеджменту на підприємстві залежить від його відповідності та взаємодії із зовнішньою середою, від того наскільки швидка реакція на зміни, від виважених дій та ефективності організаційної структури.

Підприємство з ефективно налагодженим менеджментом має ряд переваг для зміцнення свого стану на ринку. Завдяки відлагодженому механізму менеджменту підвищується рівень ефективності виробництва, а також продуктивності праці. Менеджмент дозволяє створити умови для довгострокового функціонування підприємства з можливістю зменшити вплив та наслідки ризикових ситуацій. Вправний менеджмент на підприємстві забезпечує безконфліктну злагоджену роботу всього колективу, що сприяє більш продуктивній організації всіх процесів функціонування підприємства. Взаємодія менеджменту з маркетингом на підприємстві забезпечує конкурентоспроможний розвиток підприємства з обґрунтованою та вигідною структурою асортименту продукції, дослідженнями і впровадженнями нових технологій, має забезпечувати інноваційні впровадження у виробництво.

Щоб з'ясувати залежність ефективності менеджменту (управлінської діяльності) аграрних підприємств від розмірів землекористування, ми обрали 6 підприємств Луганської області, яка за рейтингом розвитку регіонів в Україні стабільно займає 27 місце. В структурі виробництва обраних підприємств є рослинницький і тваринницький напрями, кількість середньорічних працівників не менша 20 осіб, розташування їх наведено (рис. 1) в порядку зростання розмірів сільськогосподарських угідь в такій послідовності: СГ ТОВ "Індустрія" Антацитівський район – 500 га; ПП "Лері Люкс" м. Луганськ – 1400 га; ТОВ "Перемога" м. Краснодон – 2500 га; ФГ "Незалежність" Біловодський район – 5700 га; ТОВ "Айдар" Марківський район – 7800 га; СГ ПП "Агрофірма "Привілля" Троїцький район – 11200 га. Дані дослідження (рис.1) були доповнені показниками чисельності працівників, розмір сільськогосподарських угідь та даними з табл. 1, за результатами ранжування показників по кожному підприємству був виявлений середній ранг, згідно якого досліджувані підприємства стоять в наступному порядку ефективності ведення сільськогосподарської діяльності (починаючи з найефективнішого підприємства) – ТОВ "Айдар", СГ ПП "Агрофірма "Привілля", ФГ "Незалежність", ПП "Лері Люкс", ТОВ "Перемога", СГ ТОВ "Індустрія".

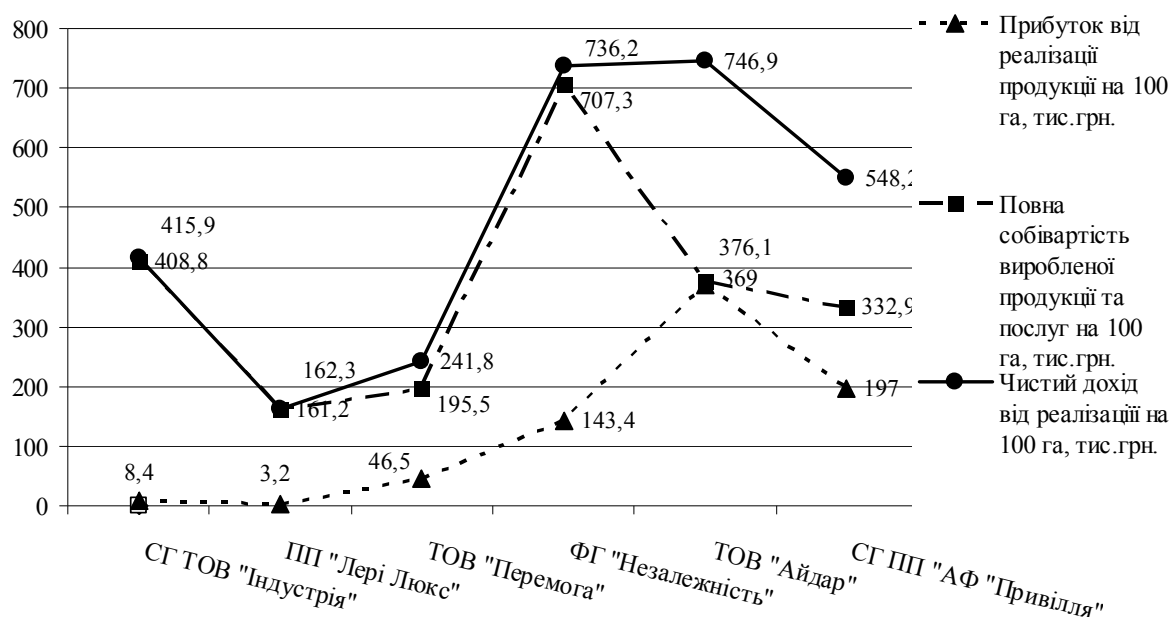


Рис. 1. Показники ведення господарської діяльності аграрними підприємствами

Таблиця 1. Показники результатів господарської діяльності аграрними підприємствами

Показники	СГ ТОВ "Індустрія"	ПП "Лері Люкс"	ТОВ "Перемога"	ФГ "Незалежність"	ТОВ "Айдар"	ПП "АФ "Привілля"
Витрати на оплату праці на 1 людину на рік, тис.грн.	16,2	11,5	14,7	9,7	17,9	20,9
Прибуток від реалізації продукції на 1 працівника, тис.грн.	1,6	2,1	29,8	52,7	191,9	74,1
Рентабельність виробництва, %	2,5	2	23,9	21,6	97,6	56,1

Грунтуючись на проведеному дослідженні, можна зробити висновок, що більш ефективний менеджмент притаманний в даному випадку підприємству з досить великим, але не найбільшим розміром землекористування і по мірі укрупнення підприємств ефективність управлінської діяльності приносить більший ефект від діяльності. Оскільки кількість

підприємств не велика, вважаємо доцільним провести більш масштабне дослідження з участю більшого числа агроформувань.

Слід зазначити, що впровадження системного менеджменту потрібне всім аграрним формуванням. Фермери, керівники, господарі агроформувань в сучасних умовах мають можливість отримати консультації і через дорадчі служби, і у Вузах, в містах для підприємців організують спеціальні семінари, навчальні курси по веденню бізнесу різного розміру, звичайно, все це потребує вкладання певних коштів. Проте, якщо вже аграрне підприємство існує – його розвиток залежить від вправного та виваженого управління, а значить і від впровадження сучасного менеджменту, орієнтованого на ефективне довгострокове функціонування всього господарського механізму підприємства.

**Рукас-Пасічнюк В.Г., Нікітін Ю.О., д.т.н., проф.**

*Київська державна академія водного транспорту ім.Петра Конашевича Сагайдачного*

### **ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ НЕМАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ**

В сучасних умовах, з метою організації якісної та результативної роботи, яка спрямована на досягнення цілей підприємства, основним завданням керівників стає мотивування своїх підлеглих.

Встановлено, що на сьогодні більшість керівників передових українських підприємств різного виду діяльності, які використовують європейські методи управління, приділяють все менше значення заробітній платі як засобу стимулювання працівників, і все більше значення відводять компенсаційному пакету, який передбачає як матеріальну, так і нематеріальну складову, бо останнє є найбільш дієвим інструментом впливу на працюючих. Загалом змішана мотивація має велике значення у процесах стимулювання персоналу до високоефективної діяльності [1, с.107].

На відміну від багатьох передових українських підприємств різного виду діяльності, на підприємствах водного транспорту України застосовується механізм мотивації, який базується переважно на матеріальному стимулюванні (заробітній платі), який в останні часи починає втрачати мотиваційну функцію.

За результатами досліджень було виявлено, що повністю і частково задоволених матеріальним стимулюванням виявилось близько 40% з опитуваних працівників водного транспорту, невдоволених – біля 45,5%. Байдушими до цієї проблеми виявилось біля 10% працівників. Така велика кількість невдоволених свідчить, що даний стимул не тільки не мотивує персонал до ефективної праці, а і має тенденцію до перетворення на антистимул [2, с.82]. Працівники вважають наявність матеріальної мотивації як таке, що повинно бути і звертають все більшу увагу на додаткові бонуси, які їм пропонує роботодавець [1, с.105].

Низька оплата праці плавскладу на українських суднах змушує випускників морських вищих навчальних закладів та вже досвідчених працівників йти працювати під прапори інших країн, де вони матимуть не тільки високу заробітну плату, а й кращі умови праці, перспективи професійного зростання та інші мотиви до ефективної трудової діяльності [6, с.89]. Відповідно відбувається відтік спеціалістів за кордон, за освіту яких було витрачено з бюджету України.

Як правило, керівники українських підприємств водного транспорту використовують систему стимулів, які мають короточасний вплив на працівника і забезпечують нетривалий ефект, це поточні витрати, до яких відносяться: заробітна плата робітника, частина додаткової заробітної плати, соціальне страхування і пенсійний фонд, виплати, пільги, премії.

Але ж існують і довгострокові витрати – капіталовкладення: в освіту в галузевих учбових закладах, в підвищення кваліфікації і професійної підготовки, в оздоровлення робітників водного транспорту, в трудову мотивацію робітників [3, с.55].

Капіталовкладення в людський капітал включаються в спеціальний амортизаційний фонд, який створений для відшкодування фізичного та морального зношування людського