

Друга група причин включає суб'єктивні обмежуючі фактори для здійснення ефективного планування: пріоритет короткострокових завдань та інтересів над довгостроковими, слабкі навички управлінців у плануванні та природа особистості спеціаліста в галузі планування.

У кожного підприємства є багато невідкладних завдань, які вони намагаються вирішувати в максимально короткий проміжок часу, однак це не завжди найважливіше. Як правило, важливішими є стратегічні плани підприємства, його головні цілі, довготермінові завдання. Тому менеджеру слід виховувати в собі вміння зосереджуватися на дійсно важливому та вміти реагувати на термінове, поточне.

Слабкі навички управлінців у плануванні проявляються у природі особистості управлінців. Досягши високих посад завдяки енергійності й підприємницькій обдарованості, завжди змушені робити все швидко і рішуче, утім не привчені до дисциплінованого, систематичного мислення [2]. Тому є обов'язковою участь менеджерів у систематичному плануванні і за поступового накопичення досвіду дає позитивні результати.

Природа особистості спеціаліста в галузі планування відрізняється від управлінця. Перші добре володіють методами планування, але віддають перевагу теоретичним підходам до проблем. Їм часто не вистачає практичних навичок реалістичної оцінки «політики» фірми. Взаємодія менеджерів і плановиків у процесі планової діяльності та обговоренні загальних питань роботи фірми буде ефективною як для одного так і для іншого.

Планова діяльність для агропідприємств є необхідною функцією менеджменту. Менеджер має знати всі обмежуючі фактори планування на його підприємстві та розуміти шляхи їх подолання.

Література

1. Макалюк І. В., Місяйло О. В. Особливості планування діяльності сільськогосподарських підприємств, що займаються рослинництвом. The 3th International scientific and practical conference "Topical issues of the development of modern science" (November 13-15, 2019). Publishing House "ACCENT", Sofia, Bulgaria. 2019. 493 p. (P. 144-149).
2. Алексеева М. М. Планування діяльності фірми: навч.-метод. посібник. Алексеева. К.: Фінанси і статистика, 2011. 248 с.

УДК: 316.42:334.012.2

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Хахула Л.П., канд. пед. наук, доцент,
Білоцерківський національний аграрний
університет, м. Біла Церква*

Сьогодні усвідомлення суспільством цінності людського життя, важливості всебічного і гармонійного розвитку кожної особистості, її фізичних, моральних і духовних здібностей, а також необхідності створення умов для самореалізації людського потенціалу є важливим питанням щодо визначення основних стратегічних напрямів і пріоритетів соціального розвитку України.

В Україні проблеми соціального розвитку підприємств є складними для дослідження, оскільки наука про управління соціальним розвитком як самостійний науковий напрям ще не сформувалася повністю. Основні причини сказаного пов'язані з тим, що практичне управління в українській економіці не визнає необхідності пріоритетності соціальних цілей і завдань по відношенню до економічного, стереотипного бачення соціальних проблем як суб'єкта державного управління. А глобальна соціалізація цивілізованого суспільства, в тому числі економіки, яка відбувається на основі сучасних технологічних змін, вимагає від економічних суб'єктів вирішення соціальних проблем суспільства, кінцевих цілей, які пов'язані з функціонуванням цих утворень, а також можливість використання соціальних результатів на додаток до економічних факторів зростання [1].

Управління соціальним розвитком відіграє важливу роль у розвитку співробітників і підвищенні ефективності їх праці. Соціальний розвиток організації передбачає зміни на краще її соціального середовища - матеріальних, соціальних і духовно-моральних умов, в яких працюють співробітники організації, живуть зі своїми сім'ями, де діляться і витрачаються дари. Таке відбувається, коли складаються об'єктивні відносини, зв'язки між індивідами, які знаходять вираження їх морально-етичних цінностей.

У загальному розумінні під соціальним розвитком розуміється зміна соціального середовища організації, яка є обов'язковим об'єктом управління організацією та складовою управління персоналом. Управління соціальним розвитком орієнтоване на людей, створення належних умов для роботи та побуту працівників організації, поліпшення умов праці. Основні цілі соціального розвитку: удосконалення соціальної структури персоналу, його професійно-кваліфікаційного складу, регулювання чисельності працівників, підвищення їх освітнього рівня; поліпшення умов праці, підвищення безпеки та гігієни праці працівників; забезпечення соціального захисту, соціальних прав і гарантій працівників; стимулювання через матеріальне заохочення; створення та підтримання здорової морально-психологічної атмосфери; підвищення рівня життя працівників та їх сімей. Управління соціальним розвитком – це сукупність методів, способів і процедур, що дозволяють вирішувати соціальні проблеми на основі наукового підходу, знання законності соціальних процесів, аналітичних розрахунків і соціальних стандартів [2].

В сучасних умовах основними функціями соціальної політики підприємства є:

- мотивація персоналу на підвищення продуктивності праці;
- зменшення конфліктів, створення сприятливого клімату;
- розвиток і навчання персоналу, підвищення його професіоналізму;
- підключення співробітників до компанії (зменшення плинності кадрів);
- залучення нових кваліфікованих працівників;
- створення сприятливого іміджу компанії в очах громадськості [3].

Управління соціальним розвитком підприємства під час здійснення господарської діяльності має враховувати наявний стратегічний ресурс, який складається з інтелектуального, людського та соціального капіталу, раціональне та ефективне використання якого дозволить підприємству бути конкурентоспроможним на ринку. Соціальні цілі підприємства повинні бути пов'язані з визначенням вибору орієнтирів і спрямованості соціальних процесів, пов'язаних з умовами, якістю і рівнем життя працівників, задоволенням соціальних потреб та інтересів його суб'єктів. Їх можна досягти шляхом

вирішення проблем матеріального добробуту, соціальної підтримки та захисту персоналу. Цілі управління соціальним розвитком як для персоналу, так і для суспільства визначаються сукупністю факторів, що характеризують характеристики компанії та її внутрішнього та зовнішнього середовища [4].

Отже, завданнями політики соціального розвитку в організації є: створення умов для розвитку та відтворення трудового потенціалу; забезпечення раціональної зайнятості населення; удосконалення системи винагороди як основи його ефективної мотивації; розвиток системи соціального партнерства; забезпечення сприятливих умов для розвитку населення; соціальна інтеграція та утвердження соціальної солідарності.

Література

1. Литвиненко А. В. Островерхова Г. В. Заходи соціального розвитку підприємства: оцінка ефективності та управління. *Бізнес Інформ*. 2014. № 5. С. 215-219.
2. Міцкевич Н. В. Сучасні проблеми управління соціальним розвитком трудових колективів промислових підприємств. *Бізнес-навігатор*. 2011. № 3. С. 152-158.
3. Судомир С. М. Методологія формування результативного управління розвитком соціально-економічних систем. *Агросвіт*. 2020. № 2. С. 3-9.
4. Чупир О. М. Дослідження системи управління соціальними процесами на підприємстві та стратегії управління соціальним розвитком його колективу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2010. № 29. С. 418- 421.

УДК 339.138

ПЕРСПЕКТИВНІ ГАЛУЗІ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН.

***Півторак М.В.**, канд.екон.н., доцент,
Білоцерківський інститут економіки та
Управління Університету «Україна», м. Біла Церква
Вереденко В.І., здобувач вищої освіти
другого (магістерського) рівня,
Білоцерківський інститут економіки та
Управління Університету «Україна», м. Біла Церква*

Виходячи з оцінки потенціалу зовнішньоекономічної діяльності в розрізі галузей, можна зробити висновок, що три з них мають добрі перспективи для формування та реалізації зовнішньоекономічних відносин.

Свинарство і птахівництво на сьогоднішній день є галузями, що розвиваються, з щорічним приростом валової продукції і можуть становити інтерес для продовольчих ринків країн Азіатсько-Тихоокеанського регіону. Ринки свинини та м'яса птиці Китаю та Південної Кореї є одними з найбільш перспективних експортних напрямків для збуту продукції тваринництва.

Сільське господарство може успішно розвиватися за умови створення сприятливих економічних умов. Здійснювана активна державна підтримка сприяє формуванню позитивних тенденцій у галузі, але залишаються неохопленими питання розвитку ринку та ринкових відносин, у тому числі і зовнішніх [1, с. 107].

Основними напрямами, що сприяють становленню зовнішньоекономічної діяльності в агропромисловому комплексі регіону, на перспективу повинні