

підприємницької та зовнішньо - економічної діяльності тощо.

Для підвищення ефективності використання основних засобів потрібно провести заміну і модернізацію застарілого обладнання, використовуючи нові види верстатів і машин, які забезпечують високу досконалість та економічність технологічних процесів.

В ринковій економіці аналіз є однією з важливих функцій управління. Нарівні з обліком він повинен бути побудований таким чином, щоб завдяки йому можливо було отримати не тільки констатацію фактичних результатів, але також і визначити, які позитивно або негативно впливають на ефективність використання виробничих основних фондів. Так можна порекомендувати поставлені задачі шляхом механізації і автоматизації аналітичних робіт.

Звичайно, вибір методу амортизації – питання дуже серйозне. Вибрані методи бажано закріпити у наказі про облікову політику. У цьому разі бухгалтер уникне багатьох прикросів, які можуть виникнути услід за розрахунком «нової» амортизації.

Література

1. Білоусько Я. К. Інвестиційне забезпечення техніко-технологічного переоснащення аграрного виробництва / Я. К. Білоусько // Економіка АПК. – 2007. - № 6. – С. 32-35.
2. Науково-технічна політика в сільському господарстві / В. М. Булгаков, Д. Г. Войтюк, В. В. Адамчук, В. В. Іванишин // Вісник аграрної науки. – 2007. - № 3. – С. 5-10.
3. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства : формування та оцінка : навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
4. Горанець І. С. Актуальні проблеми оцінки та переоцінки основних засобів підприємства / І. С. Горанець // Вісник Харк. нац. техн. ун-ту сільського господарства : економічні науки. – Вип. 55. – Харків : ХНТУСГ, 2007. – С. 352-357.

Наталія Александрова

аспірант,

Харківський національний економічний університет,
м. Харків

THE INFLUENCE OF CAREER PLANNING ON LABOR RELATIONS

Labor relations are the system of relations in the sphere of work. Labor relations include relations on the macro and micro level. This scientific paper considers the features of labor relations on the level of an enterprise, especially the importance of implementation of career planning institution at an enterprise.

In the last 60 years there were a significant changes in the tasks of management: in the 1950s and 1960s, to be an able manager was to do four things well: plan, organize, direct, and control, while now management should contribute to society, provide for environmental sustainability, and improve the lives of people at the bottom of the pyramid [1]. These changes led to appearance of new requirements for an employer (a company) as well as for an employee.

In order to strengthen the relationship between an employee and organization, to decrease fluctuation movement of personnel, to motivate personnel and to keep the most valuable employees the institution of career planning is implemented in organization.

Career is defined by the Oxford English Dictionary as an individual's course or progress through life (or a distinct part of life) [2]. Career is an expression of interest from both sides: employer and employee.

Career planning, as a direction of personnel management of an enterprise, includes defining the strategy and steps of specialist's development and promotion. Career planning starts with recruiting of personnel. Every employee has his own features, educational level, inclination to some kind of work. Therefore the best way to selection of future profession is conscious (deliberate) choice of profession, then selecting the popular profession or choosing profession by somebody's advice. In order to choose the suitable profession a job-seeker should: analyze his/her likes and dislikes; make self SWOT analysis (to identify his/her own strengths, weaknesses, opportunities and threats); form the own definition of success (to know what he/she is going to achieve); define the dream job(full time, part-time or freelance; in a big or in a small company; as a business owner or as an employee; working with people or machinery work etc).

In career planning it is important to take into account psychological features of a person. John L. Holland proposes six personality types which help to identify predisposition to some professions:

1. Realistic. This individual prefers activities involving the manipulation of machinery or tools.
2. Investigative. This individual prefers to be analytical, curious, methodical and precise.
3. Artistic. This person is expressive, nonconforming, original, introspective.
4. Social. This person enjoys working with and helping others and purposefully avoids systematic activities involving tools and machinery.
5. Enterprising. This person enjoys activities that permit him or her to influence others to accomplish goals.
6. Conventional. The individual enjoys the systematic manipulations of data, filing records, or reproducing materials [3, p. 446].

Representatives of this types display some behaviors and traits associated with one particular type. Choosing career considering psychological features leads to congruence between the personality and the job environment.

Two types of career planning are classified: short-term and long-term. Short-term career planning is focused on developing realistic goals and objectives that can be accomplished in the near future (from the coming year to the next few years). It includes such steps: 1) indentifying next career move; 2) pinpointing the necessary qualifications to do this step; 3) developing the plan to get qualified.

Long-term career planning involves a planning of five years or longer period and a broader set of guidelines and preparations. When starting long-term career planning it is reasonable to concentrate on development of core workplace skills and characteristics that would be valuable for a long period of time and in different spheres, such as: communicational skills, creative thinking, the ability to work in team, decision-making, computer skills, commitment to a continuous/lifelong learning [4].

The core set of company's success is its personnel. The staff creates products, formulates new ideas, builds reputation of the company. So, development and management of personnel becomes one of the most important tasks of an enterprise. As a part of career planning ever greater importance is assumed to talent management.

Talent management helps to motivate an employee, to develop core characteristics of a person for a company's benefit, to formulate a loyalty of an employee to a company in order to decrease turnover of staff and "brain drain". Talent management can comprise training, creative tasks, mentoring of hires.

In conclusion it should be mentioned the main benefits of implementation of career planning institution at an enterprise that influences positively labor relations in a company: 1) increases the effectiveness of company's management; 2) motivates personnel and reduces the fluctuation movement of personnel; 3) increases an innovation activity on an enterprise; 4) raises the quantity of qualified personnel prepared inside of an organization

and loyal to a company; 5) mentoring as a part of career planning helps to adapt quickly of hires and their successful growth; 6) talent management as a part of career planning helps to prepare competitive, initiative personnel.

Література

1. Robert S. McNamara and the Evolution of Modern Management/ Harvard Business Review. – December 2010. – [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://hbr.org/2010/12/robert-s-mcnamara-and-the-evolution-of-modern-management/ar/1>
2. The Oxford English dictionary/ Коллект. автор, Hawkins, Joyce M., Allen, Robert . - Oxford; New York : Clarendon, 1991 . – p.1786
3. Ivancevich J. M. Human recourse management/ Ivancevich, John M. - 9th ed. - Boston; Burr Ridge; Dubuque etc. : Irwin/McGraw-Hill, 2004 . – XXI.- p. 647
4. Randall S. Hansen, Ph.D. Developing a Strategic Vision for Your Career Plan. - [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.quintcareers.com/career_plan.html

Любомира Андрусак

старший викладач,

ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»,
м. Бережани

СТРАТЕГІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АПК

Довгострокові цілі і пріоритети України закріплені Конституцією України та іншими законодавчими актами нашої держави. На даний час глобалізація являється одним із вирішальних факторів впливу на динаміку і характер розвитку окремих держав, здатність утримувати економічну рівновагу і формувати власну економічну політику. Україна являється активним учасником глобалізації і перебуває під впливом її процесів. На сьогоднішній день потребує глибокого реформування діючий інструментарій економічної політики, який ще не націлений на забезпечення якісних перетворень-оновлення структури виробництва, інноваційного розвитку, подолання глибокої диференціації доходів та ін. Основою забезпечення економічного зростання має стати нарощування обсягів інвестицій і підвищення їх ефективності. На сьогоднішній день в сільському господарстві, так як і в промисловому виробництві відсутні або не зовсім коректно вибрано стратегії інноваційного розвитку та шляхи виходу з кризи недовиробництва. Зменшується кількість підприємств, які впроваджують у виробництво інноваційні процеси і, як наслідок, їх низька рентабельність є твердженням того, що вітчизняна наука повинна бути визнана вищим національним пріоритетом.

Доцільно відмітити, що світовою практикою напрацьовані три типи стратегій інноваційного розвитку:

- стратегія перенесення (використанні іноземного науково-технічного потенціалу, перенесення його досягнень у власну економіку);
- стратегія запозичення (освоєння виробництва продукції, що вироблялась в інших державах з використанням дешевої робочої сили і наявного науково-технічного потенціалу);
- стратегія нарощування (використовується власний науково-технічний потенціал, залучаються іноземні вчені і наука).

Сільськогосподарське виробництво обумовлює необхідність застосування таких концепцій в галузі АПК:

- ❖ концепція використання земельних ресурсів;
- ❖ концепція наслідування – виробництво конкурентоздатної продукції