

мощностей; субсидирование затрат перерабатывающих предприятий на закуп сельскохозяйственного сырья, позволяющего снизить себестоимость и повысить конкурентоспособность готовой продукции; субсидирование при гарантировании и страховании займов производителей, позволяющее при недостаточности залогового обеспечения получить ему денежный и/или товарный кредит, что в целом будет способствовать расширению доступа субъектов АПК к финансированию; стимулирование привлечения работников АПК в сельские населенные пункты по аналогии с работниками социальной сферы и ветеринарии. Таким образом, создается правовая основа реализации задач Программы «Агробизнес-2020» [1].

В Казахстане разработана и эффективно действует целостная система государственной поддержки агропромышленного комплекса. Основной мерой поддержки, направленной на стимулирование предпринимательской инициативы, является субсидирование затрат сельских товаропроизводителей для создания благоприятных условий ускоренного развития конкурентоспособных направлений и приоритетных отраслей агропромышленного комплекса. В текущем году в целях увеличения роста производительности труда в сфере сельского хозяйства продолжена работа по дифференциации и усилению стимулирующей роли выделяемых субсидий.

Угрозой продовольственной безопасности в Казахстане следует считать, прежде всего, слабую кормовую базу, низкую продуктивность и недостаточное поголовье животных, неразвитость отрасли переработки, хранения продукции и продовольствия, истощенность земельных ресурсов, зависимость от импорта продовольствия и техники.

Уровень самообеспечения в США и Франции составляет 100%, Германии – 93, Италии – 80, Казахстане – около 50%. Уровень продовольственного обеспечения к нормам потребления на мясо и мясопродукты – 0,61, молоко и молочные продукты – 0,69, фрукты и ягоды – 0,2.

По оценкам экспертов, ресурсы нашей страны позволяют производить в 3 раза больше продовольствия, чем потребляет его население. Анализ показывает, что нерационально используются земельные ресурсы, в земли запаса переведено 14 млн га пашни, 30% орошаемых земель не используется. Резко снизилась техническая оснащенность агропромышленного производства. Нагрузка на единицу техники превышает нормативную в 1,6 раза; доля ее импорта – 90%.

По основным видам продовольствия обеспеченность внутреннего рынка за счет отечественного производства в 2013 году составила более 80%. Несмотря на сложные погодные условия, собрано 19 млн тонн в чистом весе, что на 48% больше уровня прошлого года. Более того достигнута рекордная урожайность хлопка (28,7 ц/га), картофеля (181,5 ц/га), овощей (238,7 ц/га) и бахчевых культур (212,4 ц/га).

Приток инвестиций в основной капитал сельского хозяйства увеличился на 2,5% и составил 142,1 млрд тенге.

11. Для досягнення поставленої мети проекту залучаються цілеспрямовані члени команди, які вміють інноваційно мислити, здатні самостійно вирішувати, який шлях обере компанія, можуть впливати на подальший напрям розвитку компанії.

Отже, проблема формування і розвитку проектних команд на сучасному етапі є однією з найактуальніших для підприємств. Сучасною світовою тенденцією є створення постійних проектних команд, які виокремлені у науково-дослідні відділи або підрозділи з розробки інноваційних проектів з гнучкою структурою та особливими функціями.

1. Батенко Л.П., Загородніх О.А., Ліщинська В.В. Управління проектами: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 231 с.

2. Бегьюли Ф. Управление проектами / Пер. с англ. В. Петрашек. – М.: Фаир-Прес, 2002. – 208 с.

3. Веретенников В.І., Тарасенко Л.М., Гевлич Г.І. Управління проектами: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 280 с.

**Науковий керівник: Герасименко Ю.В., к.е.н, доцент, Секретаренко Ю.І.**

*Вінницький національний аграрний університет, Вінниця, Україна*

## **ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ**

Важливим завданням управління проектом є формування команди. Керівникам проекту і функціональних підрозділів, що беруть участь у створенні проекту, на цій стадії приходится вирішувати ряд специфічних задач, пов'язаних з мотивацією праці, конфліктами, виконанням, контролем, відповідальністю, комунікаціями, владою, лідерством і т.п. Це створює сприятливі умови для роботи, допомагає перебороти величезні психологічні навантаження, що виникають у процесі пошуку, узгодження і реалізації проектних рішень, дозволяє уникнути конфліктів і стресів, що в кінцевому рахунку позначаються на науково-технічному рівні і якості проекту [1].

Команда проекту – це група співробітників, підпорядкованих менеджеру проекту, яка безпосередньо працює над здійсненням реалізації проекту. Команда проекту є основним елементом організаційної структури проекту.

Організаційна структура управління проектом – це сукупність взаємопов'язаних органів управління проектом та взаємовідносин між учасниками проекту.

Організація роботи команди проекту характеризується:

- чітким закріпленням прав та обов'язків кожного члена команди;
- послідовною орієнтацією на кінцевий результат;

Основними характеристиками команди є:

Склад – це сукупність характеристик членів команди, важливих для її аналізу як єдиного цілого. Наприклад, чисельність, віковий склад, кваліфікація тощо.

Структура – розглядається з точки зору функцій, які виконує кожен член команди, а також з точки зору міжособистісних відносин.

Фактори, що визначають принципи формування команди проекту:

1. *Специфіка проекту*. Вона визначає формальну структуру команди, рольовий склад, перелік знань, вмінь, навичок, якими повинні володіти члени команди.

2. *Організаційно-культурне середовище*. Зовнішнє середовище – це всі фактори, які не залежать від команди проекту, але впливають на її роботу. Внутрішнє середовище – це організаційна культура команди, вона включає способи розподілу влади, способи організації взаємодії між членами команди, способи розв'язання конфліктів, організація зовнішніх зв'язків тощо.

3. *Особистий стиль взаємовідносин керівника з членами команди*. Цей стиль залежить від типу лідера. Цей стиль залежить від типу лідера. Сучасна концепція лідерства виділяє такі типи керівників:

- лідер, який може організувати роботу команди на принципах самокерівництва є найбільш цінним, його називають «зверх лідером»;

- сильний лідер, він впливає на членів команди шляхом застосування сили, санкцій, формального авторитету;

- транзактор – лідер, який організує ефективну роботу команди шляхом створення особливих форм комунікацій та інформаційних систем в команді;

- герой-візіонер – лідер, який впливає на людей силою власного переконання;

- пасіонарні особистості – лідери, які в змозі запропонувати іншим високі цілі та переконати членів команди в необхідності досягнення цих цілей [3].

Розвиток команди є важливою умовою успішної реалізації проекту. Це особливо справедливо, коли проект вимагає науково-технічних та інших професійних знань, умінь і навичок. При підборі команди необхідно враховувати, що сучасні спеціалісти повинні перенавчатись через 3-5 років, персонал проекту в сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Отже, організація професійного розвитку персоналу є однією із функцій управління персоналом проекту.

На ефективність проектної команди впливає мотивація її членів, що дозволяє отримувати від них максимальну віддачу, а отже – й високі кінцеві результати. Тому доцільним у проектній діяльності є створення мотиваційного механізму та його ефективне використання.

Мотиваторами можуть бути можливість кар'єрного або професійного зростання, відповідальність, самостійність. У сучасній теорії мотивації розрізняють внутрішні та зовнішні фактори мотивації. До внутрішніх потреб належать такі як визнання знань, умінь, талантів, самоповага, самовираження, самоактуалізація, належність до конкретної соціальної групи, професійні досягнення. Зо-

**Докторант PhD Алдабергенів Н.А.**

*Казахський Національний Університет імені аль-Фарабі, Казахстан*

**Старший преподаватель Дауренбекова К.С.**

*Международная академия бизнеса, Казахстан*

**Преподаватель Орынбет П.Ж.**

*Международная академия бизнеса, Казахстан*

## **КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ КАЗАХСТАНА НА ФОНЕ ТАМОЖЕННОГО СОЮЗА**

К национальным интересам Республики Казахстан в агропродовольственной сфере можно отнести: обеспечение необходимого объема собственного производства продуктов питания; поддержание на нормативном уровне государственного продовольственного резерва; обеспечение соответствия качества производимых и реализуемых продуктов питания стандартам качества и безопасности пищевых продуктов; обеспечение необходимого прожиточного минимума, достойного уровня и высокого качества здоровой жизни населения; расширение производства конкурентоспособной продовольственной продукции с ориентацией на экспорт; осуществление государственного контроля рынка продовольствия (в том числе учета и контроля производства, внешних и внутренних поставок, запасов продуктов питания).

Экономическая интеграция с Россией, Беларусью и вхождение республики во Всемирную торговую организацию ставят во главу угла повышение конкурентоспособности отечественного агропромышленного комплекса. А также в Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана Стратегия «Казахстан-2050», было отмечено что, необходима масштабная модернизация сельского хозяйства, особенно в условиях растущего глобального спроса на сельхозпродукцию.

В отличие от действующих программ, с поручением Главы государства в феврале 2013 года была принята новая – программа развития отрасли «Агробизнес 2020» – которая позволит отечественным аграриям выйти на качественно новый уровень. В Правительстве поясняют, сельхозпроизводители сами знают, как сеять и куда продавать продукцию. Для государства важнее обеспечить им выход на рынки Таможенного союза, а в перспективе – в ВТО.

Данная программа предусматривает внедрение целого ряда совершенно новых инструментов государственной поддержки аграрного бизнеса, таких как: возмещение части расходов, понесенных субъектами АПК, при инвестиционных вложениях, что позволит им частично покрывать инвестиционные вложения при создании новых и модернизации действующих производственных