

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ
УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ДЕРЖАВНА ФІНАНСОВА АКАДЕМІЯ

К. В. Бондаревська

**ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ
ПІДПРИЄМСТВ**

МОНОГРАФІЯ

Дніпропетровськ – 2012

УДК 338.24: 338.436.33

ББК 65.291.6-21

Б-81

Рекомендовано до друку Вченою радою Дніпропетровської державної фінансової академії (протокол №__ від 22.10.2012 р.)

Рецензенти:

В. І. Плаксін, доктор економічних наук, професор кафедри фінансів і кредиту, Севастопольський національний технічний університет

В. Я. Плаксієнко, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри бухгалтерського обліку, Полтавська державна аграрна академія

А. Г. Бабенко, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, Дніпропетровська державна фінансова академія

Бондаревська К.В.

Б-81 Ефективність використання персоналу аграрних підприємств: Монографія. – Дніпропетровськ: ДДФА, 2012. – 165 с.

ISBN

У монографії розглядаються теоретико-методологічні та практичні аспекти ефективного використання персоналу аграрних підприємств на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин.

Для науковців, керівників та спеціалістів аграрної галузі, а також викладачів, аспірантів та студентів.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ	6
1.1. Теоретичні основи управління та ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств... ..	6
1.2. Методологічні аспекти використання робочої сили в сфері аграрного виробництва	30
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	46
2.1. Забезпеченість аграрних підприємств Дніпропетровської області виробничими ресурсами	46
2.2. Досягнутий рівень ефективності використання персоналу в аграрних підприємствах.....	53
2.3. Дослідження продуктивності праці як основного показника ефективності сільськогосподарського виробництва	63
2.4. Аналіз управління мотиваційним механізмом працівників аграрних підприємств.....	77
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ.....	88
3.1. Стратегічні напрями вирішення проблем у галузі використання персоналу аграрних підприємств	88
3.2. Шляхи раціонального використання матеріально-технічних резервів у контексті управління трудовими ресурсами	102
3.3. Удосконалення системи управління організаційно-економічними факторами ефективності аграрного виробництва	108
3.4. Управління соціально-економічними факторами ефективності використання персоналу	122
ВИСНОВКИ.....	136
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	139
ДОДАТКИ (А-Д).....	157

ВСТУП

Зростання конкурентоспроможності сільськогосподарського сектору України є ключовим завданням розвитку економіки на сучасному етапі. Вирішальним фактором підвищення ефективності виробництва є продуктивні сили, основну складову яких становлять трудові ресурси. Саме вони є основною рушійною силою виробництва.

Достатня забезпеченість підприємств працівниками, що мають необхідні знання і навички, раціональне їх використання, високий рівень продуктивності праці мають першочергове значення для збільшення обсягів продукції і підвищення економічної ефективності виробництва.

Зокрема, від забезпеченості підприємства персоналом та ефективного управління ним залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ступінь використання устаткування, машин, механізмів і як кінцевий результат – обсяг виробництва та реалізації продукції, продуктивність праці, прибуток та інші економічні показники.

Завдання побудови конкурентоспроможної економіки зумовлює підвищену увагу до проблеми ефективного управління персоналом у галузі сільського господарства, яка є стратегічною для України.

Сучасний стан та рівень використання персоналу в умовах підвищення глобалізаційних тенденцій та міжнародної конкуренції набуває особливого значення, оскільки визначає конкурентні позиції нашої держави та її можливості освоєння інноваційного шляху розвитку.

Саме тому особливої актуальності набуває наукове обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи управління персоналу в аграрних підприємствах.

На сучасному етапі розвитку економічних відносин галузь сільського господарства має цілий ряд проблемних питань, які потребують негайного вирішення. Серед них низький рівень оплати та мотивації праці, зростання безробіття та плинність кадрів, недостатній рівень освітньо-кваліфікаційної підготовки працівників. Усе це в комплексі з іншими факторами призводить до зниження реального економічного ефекту, а в ряді випадків – і до збитковості аграрних підприємств.

Проблемні питання ефективності використання персоналу досліджувались досить давно. Вони знайшли своє відображення в працях зарубіжних дослідників М. Альберта, Ф. Енгельса, К. Маркса, М. Мескона, Пітера Е. Ленда, Д.С. Сінка, С.Г. Струмліна, Ф. Хедоурі.

В Україні проблема формування та використання персоналу підприємств також привертає увагу вчених та економістів. Вагомий внесок у дослідження питань використання робочої сили аграрного

сектору економіки зробили такі вчені-економісти, як О.Ю. Амосов, В.Г. Андрійчук, В.І. Аранчій, А.Г. Бабенко, Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, В.В. Вітвіцький, О.А. Грішнова, В.С. Дієсперов, О.А. Дороніна, О.Ю. Єрмаков, П.М. Макаренко, М.Й. Малік, Т.І. Олійник, А.Т. Опря, П.Т. Саблук, В.Я. Плаксієнко, М.В. Семикіна, О.Г. Шпикуляк.

Проте окремі питання функціонування персоналу сільськогосподарських підприємств залишаються ще недостатньо дослідженими, зокрема, особливості управління персоналом в умовах трансформаційних змін аграрної галузі, визначення сучасного стану використання робочої сили, вдосконалення механізму управління персоналом та розробка напрямів підвищення його ефективності.

Вирішення проблемних питань у галузі використання персоналу дадуть змогу з'ясувати сутність процесів, які відбуваються в системі використання робочої сили сільськогосподарських підприємств на сучасному етапі формування та розвитку ринкового середовища, а також визначити її особливості та шляхи вдосконалення.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ

1.1. Теоретичні основи управління та ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств

Ефективність і конкурентоспроможність національної економіки в ринкових умовах залежить у першу чергу від продуктивних сил суспільства, основу яких складають трудові ресурси, кадри, персонал. Від рівня розвитку трудового потенціалу (досвід, майстерність, підготовка, освіта тощо) залежить розвиток усіх галузей економіки, в тому числі і сільського господарства.

Агропромисловий комплекс України несе в собі стратегічну функцію: забезпечення продовольчої безпеки країни. Важливою складовою частиною АПК є сільське господарство, яке не тільки забезпечує населення продовольством, але й сприяє створенню нових робочих місць, розвитку сільських територій та запобігає надмірній урбанізації [184, с.4]. Вважаємо, що ефективна політика використання трудових ресурсів сприятиме не лише збільшенню прибутків та рентабельності аграрних підприємств, а й покращенню життєвого рівня та добробуту населення.

Трудові ресурси підприємства (персонал) є одним із головних видів його ресурсів, складаючи основну рушійну силу виробництва. Перш ніж надати визначення поняттю «трудові ресурси», доцільно з'ясувати значення категорії «праця».

«Праця в сільському господарстві, як і в інших галузях економіки, — це цілеспрямована діяльність людини, направлена на видозміну і пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб», - вважає вчений-економіст В.Г. Андрійчук [3, с.218]. Тобто поняття «праці» в аграрній сфері суттєво не відрізняється від його визначень в інших галузях. Особливостями сільськогосподарської праці можна вважати сезонність робіт та нерівномірність використання робочої сили в підгалузях сільського господарства. Саме тому функціонування трудових ресурсів в галузі сільського господарства має деякі відмінні риси.

Виходячи із мети дослідження, доцільно визначити особливості управління персоналом аграрних підприємств.

Використання праці в галузях рослинництва та тваринництва сільськогосподарських підприємств схематично показано на рис.1.1.1.

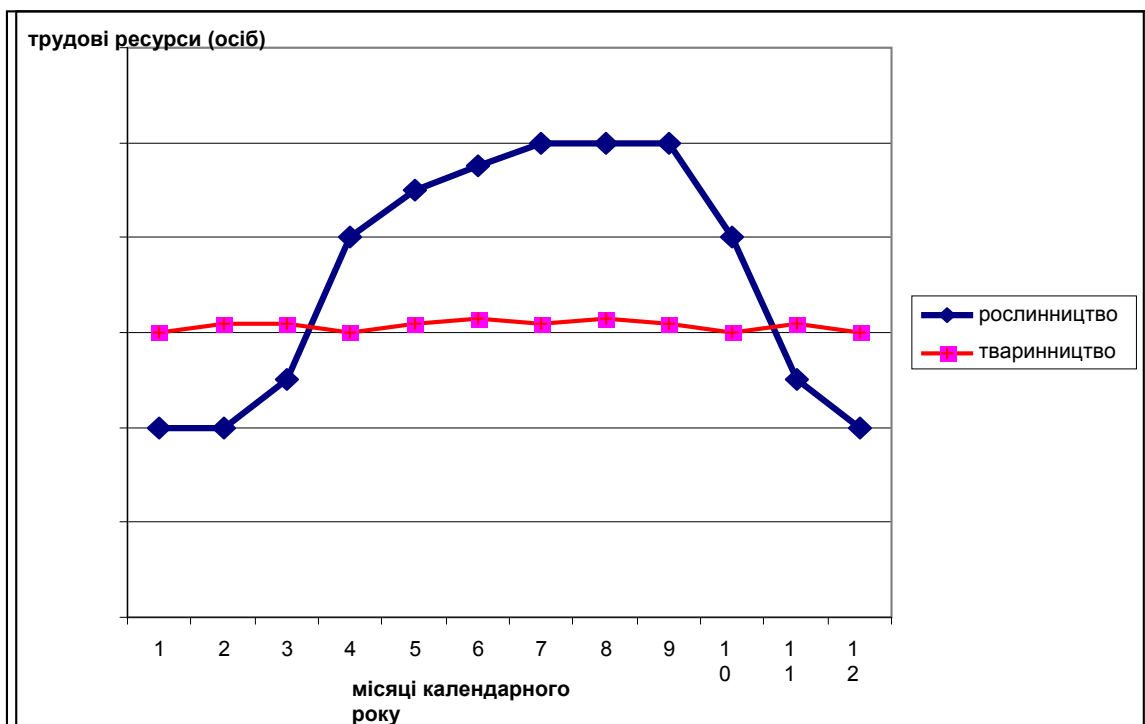


Рис. 1.1.1. Схематичне зображення використання праці в аграрних підприємствах

Згідно з даної схеми можна зробити висновок про нерівномірність використання робочої сили протягом року. Якщо в галузі тваринництва працівники залучаються до виконання робіт більш менш рівномірно, то в галузі рослинництва використання персоналу становить надлишок незалучених працівників у зимовий період та дефіцит працівників у весняно-осінній період, що безпосередньо пов'язане із сезонністю робіт. Для виправлення цієї ситуації до галузі рослинництва необхідно залучати персонал з інших підгалузей виробництва. При цьому майстерність працівників, їх освіта, кваліфікація, досвід роботи є найбільш важливим складовим елементом продуктивних сил, що впливає на стан економічного розвитку підприємств та конкурентоспроможність сільськогосподарської продукції.

При дослідженні особливостей поняття «персонал» доцільно також дати визначення терміну «робоча сила». У трактуванні К. Маркса робоча сила – це здатність людини до праці, що характеризує «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості» [133, с.178].

Робочою силою можна вважати здатність людини до праці, в процесі якої працівник застосовує свій трудовий потенціал. У галузі аграрного виробництва трудовий потенціал, як вважають В.І. Лишиленко, Н.О. Остролицька та К.І. Якуба, - це «запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі. Трудовий потенціал залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх

складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, територіальної і професійної мобільності, а також трудової активності» [65]. Цілком погоджуємося із вченим-економістом В.С. Дієсперовим, адже трудовий потенціал є вираженням здатності персоналу до праці.

Дослідження вчених М.Й. Маліка та О.Г. Шпикуляка розкривають відмінності трудового і кадрового потенціалу. На їх думку, «трудовий потенціал має територіальну прив'язку та являє собою сукупність кількісних і якісних характеристик економічно активного, працездатного населення певної території, які визначають можливості цієї категорії населення виконувати відповідні види робіт; кадровий потенціал підприємства – це сукупність кількісних і якісних характеристик персоналу, зайнятого на підприємстві, куди ми відносимо кількість працівників, їх вік, стать, освітній рівень та професійно-кваліфікаційні здібності» [130, с.6]. Таким чином, у даному випадку трудовий потенціал виражає потенційні можливості економічно активного, працездатного населення певної території, а кадровий потенціал – більш вузьке поняття, яке стосується конкретного підприємства.

Дослідник О. Левицька в свою чергу вважає, що категорії «трудовий потенціал» і «кадровий потенціал» є близькими за своїм змістом, але вони відрізняються тим, що «враховують різну потенційну трудову дієздатність (тобто здібності, знання і можливості людей)» [114, с.38]. Трудовий потенціал, на її думку, включає все працездатне населення, а кадровий – тільки ту частину працездатного населення, що має вищу освіту і високу кваліфікацію.

Узагальнюючи попередній досвід у трактуванні визначених понять, доцільно стверджувати, що «трудовий потенціал» слід розглядати у широкому розумінні. Аналогічну точку зору мають вчені Л.О. Шепотько та В. Прокоп: трудовий (кадровий) потенціал доцільно розглядати як людський потенціал, як людський розвиток [215, с.20-21].

При цьому трудовий потенціал має певну територіальну прив'язку. У зв'язку з цим доцільно навести визначення трудового потенціалу регіону. На думку Б. Кляненка та С. Большенко, «трудовий потенціал регіону – це така соціально-економічна категорія, під якою ми розуміємо сукупність якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, які визначають максимальні можливості регіону» [96, с.8].

Кадровий потенціал – це сукупність кількісних та якісних характеристик працівників підприємства, до яких можна віднести їх професійно-кваліфікаційний та освітній рівень, вік, стать, стаж роботи, стан здоров'я тощо.

Що ж являє собою поняття «трудові ресурси»? В економічній літературі використовується поняття трудових ресурсів досить давно. Цей термін було введено в 20-ті рр. ХХ ст. академіком

С.Г. Струмлінім, який стверджував, що трудові ресурси – це «робоча сила країни або народ у віці 16-49 р.» [196, с.31]. Якщо розглядати зміст цієї категорії з точки зору, прийнятої в сучасних умовах, трудові ресурси – це економічно активне, працездатне населення, або частина населення, що має фізичні та духовні здібності для участі в трудовій діяльності [176, с.405]. Відповідно до чинного законодавства, трудові ресурси — це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності. Працівники підприємства формують його трудові ресурси на локальному рівні.

Важливо зазначити відмінності реальних трудових ресурсів підприємства (працівники, які працюють у штаті за наймом) та потенційних (ті, що мають бути залучені до певної праці у перспективному періоді). Саме трудові ресурси, реальні та потенційні, є одним з головних об'єктів управління на рівні як макросистем (держава, регіон, галузь), так і мікросистем (підприємство). Поняття «робоча сила» в галузі сільського господарства є значно ширшим, ніж «трудові ресурси», тому що включають у себе людей, які на даний момент є запасом праці, однак можуть виробляти матеріальні блага.

Для характеристики усієї сукупності працівників підприємства слід застосовувати терміни: персонал, кадри, трудовий колектив.

Як вважає Н.І. Василенка, «персонал сільськогосподарських підприємств — це весь особовий склад підприємств, який включає всіх найманих працівників, а також працюючих акціонерів і власників». Він є провідним мобілізуючим фактором сільськогосподарського виробництва [34, с.4].

Відомі вчені трактують поняття «трудові ресурси» та «персонал» наступним чином. Так, вчений-економіст А.Г. Бабенко вважає, що «трудові ресурси на рівні підприємства (персонал, кадри) – це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної роботи» [8]. Близьке за змістом визначення знаходимо у вченого В.Г. Андрійчука, який вважає персоналом «сукупність працівників, які мають необхідний фізичний розвиток, знання, практичні навички для управління виробництвом, якісного і своєчасного виконання передбачених технологією робіт у сфері агропромислового виробництва» [3, с.218].

Вчені М.Й. Малік та О.Г.Шпикуляк конкретизують поняття персонал, вважаючи його «особовим складом штатних працівників підприємства, зайнятих на виробництві та його обслуговуванні» [130, с.5]. Оригінальне визначення знаходимо у економіста Пітера Е.Ленда, який характеризує персонал як особистості-клітини, які населяють живий організм – організацію, і яким дали найменування «персонал» [118, с.11].

Отже, персонал сільськогосподарського підприємства доцільно розглядати як сукупність штатних працівників, що зайняті виробництвом сільськогосподарської продукції, обслуговуванням та управлінням виробництва. Працівники в свою чергу складають трудові ресурси підприємства – складову частину загального ресурсного потенціалу (одночасно із фінансовими, матеріально-технічними, земельними ресурсами).

Між поняттям «кадри» і поняттям «персонал» існує принципова різниця. Вона полягає, як вважає М.Й. Малік, у тому, що «кадри, крім штатних працівників, включають осіб потенційних кандидатів на заміщення робочих місць» [130, с.5]. З цією думкою не можна не погодитися. Кількісні та якісні характеристики працівників втілюються у трудовий потенціал, що є важливим для практики менеджменту і кадрової політики підприємства. Трудовий потенціал виступає узагальнюючою формою втілення соціально-економічних якостей населення, трудових ресурсів і робочої сили, тобто якісною характеристикою.

Персонал аграрного підприємства формується та змінюється під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього характеру. До внутрішніх відносимо ті процеси, що відбуваються в середині підприємства, наприклад, організація виробництва і праці, технології, характер продукції, система оплати та стимулювання праці та ін. До зовнішніх факторів доцільно віднести процеси, що відбуваються на рівні області, регіону, країни: демографічні процеси, стан ринку праці, показники зайнятості та безробіття, юридичні та моральні норми суспільства, вплив державної політики тощо.

Вплив зовнішніх факторів конкретизується у параметрах макроекономічного характеру, таких як: чисельність активного (працездатного) населення, його загальноосвітній рівень, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. Ці характеристики обумовлюють кількісні та якісні параметри персоналу.

Будь-яке аграрне підприємство може ефективно працювати за важливої умови: наявності ефективної кадрової структури, необхідного професійного і кваліфікаційного складу робітників.

Під професією слід розуміти «вид трудової діяльності, що вимагає для її здійснення відповідної суми спеціальних знань (оператор машинного доїння корів, тракторист-машиніст, оператор тваринницького комплексу тощо)» [3, с.218]. У межах професій виділяють спеціальності.

Важливе значення у формуванні якісної кадрової структури має також і кваліфікаційний рівень робітників. Від нього в значній мірі залежать результати діяльності підприємства, оскільки рівень кваліфікації впливає на обсяги виробництва, продуктивність праці, а в

кінцевому підсумку і на такі економічні показники, як прибуток, рентабельність тощо.

Кваліфікацію персоналу можна визначити як «ступінь підготовленості кожного працівника до виконання ним професійних обов'язків (функцій)» [3,с.218]. Кваліфікація характеризується рівнем освіти, досвідом роботи на тій або іншій посаді. В межах кваліфікаційного поділу персоналу можна виділити спеціалістів найвищої кваліфікації (працівники, що мають наукові ступені та звання), спеціалістів вищої кваліфікації (працівники з вищою спеціальною освітою та значним практичним досвідом), спеціалістів середньої кваліфікації (працівники з середньою освітою та деяким практичним досвідом), спеціалістів-практиків (працівники, що займають відповідні посади — інженерні, економічні, але не мають спеціальної освіти).

В межах певних видів робіт відрізняються висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані та некваліфіковані працівники [3, с.218]. Вони виконують різні за складністю роботи і мають неоднакову професійну підготовку. До високкваліфікованих відносяться робітники, які мають вищу освіту або закінчили навчання в професійно-технічних училищах і одержали диплом (посвідчення) робітника відповідної кваліфікації і здобули досвід виробничої практики. Кваліфіковані — це робітники, які пройшли на виробництві навчання і здобули відповідну кваліфікацію. Малокваліфікованими доцільно називати робітників, які працюють певний час і вже мають деякі навички роботи. Некваліфіковані робітники – це різноробочі й підсобні робітники, що виконують будь яку роботу, яка не вимагає кваліфікації (вантажники, розвантажувальники, супроводжувальники вантажів, прибиральники, підсобні робітники).

З урахуванням кількісної та якісної характеристики персоналу визначають його структуру. Дослідник А.Н. Куліпанов надає визначення структури трудового потенціалу та поділяє його складові на: фізичний (енергетичний) потенціал, інтелектуальний потенціал та соціальний потенціал [111, с.69-70]. Саме цю класифікацію можна взяти за основу для створення системи чинників, що впливають на підвищення ефективності використання робочої сили.

До фізичної складової доцільно віднести чисельність персоналу підприємства, віковий та статевий склад, тривалість часу участі працівників у процесі роботи. Інтелектуальна складова включає професійно-кваліфікаційну структуру персоналу, рівень освіти працівників та стаж роботи. Соціальна складова виражається в оплаті та стимулюванні праці, дотриманні трудової дисципліни, умовами на робочому місці, організацією виробничих процесів тощо.

Вчений-економіст В.Г. Андрійчук надає детальну класифікацію персоналу аграрного підприємства, і ми беремо її за основу для

подальшого дослідження. Залежно від умов найму працівники класифікуються за такими категоріями [3, с.219]:

1. Постійні працівники — члени підприємства або працівники, прийняті на роботу по найму на тривалий термін без його точного визначення. До даної категорії також відносяться засновники (учасники) підприємств — сільськогосподарських виробничих кооперативів, товариств з обмеженою відповідальністю, командитних товариств, товариств з додатковою відповідальністю.

2. Тимчасові працівники — працівники, яких зараховують до складу трудового колективу тимчасово на термін до двох місяців.

3. Сезонні працівники — працівники, яких зараховують до складу трудового колективу на термін від двох до шести місяців для виконання сезонних сільськогосподарських робіт (особливо в галузі рослинництва).

Оскільки персонал аграрних підприємств формується за рахунок працівників, прийнятих на роботу з різними умовами найму, їх відносять до постійних, тимчасових або сезонних працівників згідно класифікації.

В залежності від сфери трудової діяльності персонал аграрного підприємства поділяються на три групи [3, с.220]:

- працівники основної діяльності (зайняті у сільськогосподарському виробництві);
- працівники підсобних виробництв (переробних цехів, майстерень з ремонту сільськогосподарської техніки тощо);
- працівники обслуговуючих виробництв (складів, транспорту, працівники, що обслуговують допоміжні галузі, зокрема здійснюють ремонт сільськогосподарських будівель і споруд).

В залежності від характеру функцій, що виконується персоналом існує поділ працівників на категорії: керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

Керівники — це працівники, що займають посади керівників підприємств та їх структурних підрозділів. До них відносяться директори (генеральні директори), начальники, завідувачі, керуючі, виконроби; головні спеціалісти (головний бухгалтер, головний інженер), а також заступники відповідно до посад, перелічених вище.

Спеціалістами вважаються працівники, що займаються інженерно-технічними, економічними та іншими роботами, зокрема — інженери, економісти, бухгалтери, нормувальники, адміністратори, юрисконсульти.

До службовців відносяться працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документації, облік та контроль, господарське обслуговування (тобто виконують суто технічну роботу), зокрема — діловоди, обліковці, секретарі-друкарки, стенографісти.

До категорії «робітники» включається персонал, безпосередньо зайнятий в процесі створення матеріальних цінностей. Окрім того, до робітників відносяться двірники, прибиральниці, охоронці, чергові, кур'єри.

З метою спрощення аналізу діяльності сільськогосподарських підприємств весь персонал доцільно поділити на дві категорії:

- основних — тих, що безпосередньо беруть участь у процесі створення сільськогосподарської продукції,

- допоміжних — тих, які виконують допоміжні функції, зокрема функції обслуговування основного виробництва.

Галузь сільського господарства має певні особливості, які суттєво впливають на облік персоналу та його використання.

Процес аграрного виробництва потребує постійного контролю та спостереження з боку працівників, адже тут присутня дія кліматичних умов та інших природних факторів. Особливо чітко ця особливість виражається в галузі рослинництва, де основним засобом виробництва є земля. При цьому земельні ресурси є таким предметом праці, який не зношується, а навпаки, при правильному використанні може постійно поліпшуватися, набуваючи нових якостей і підвищуючи свою родючість [74, с.41]. Крім того, земля як основний ресурс сільського господарства потребує розподілу робочої сили на територіях різної якості, тому затрати праці будуть нерівномірними. Окремої уваги потребує врахування багатогалузевого характеру галузі, територіальної структури виробництва, транспортних витрат тощо.

Актуальною є проблема механізації та автоматизації аграрного виробництва, особливо це стосується вирощування сільськогосподарських культур, збору урожаю плодово-овочевої продукції та картоплі, проведення вантажно-розвантажувальних робіт (в галузі рослинництва); процесу годівлі тварин та видалення відходів їх життєдіяльності (в галузі тваринництва) [8]. Саме тому постає необхідність у застосуванні досягнень науково-технічного прогресу, що виражається не лише в модернізації тракторів, комбайнів та іншого сільськогосподарського обладнання, а й у застосуванні сучасних засобів захисту рослин, мінеральних та органічних добрив, гербіцидів, якісного посівного матеріалу. У тваринництві має використовуватися вдосконалена кормова база, впроваджуватися раціональна система годівлі тварин та створюватися оптимальний мікроклімат для їх життєдіяльності.

Зростання фондоозброєності праці сприятиме скороченню витрат живої праці та зменшенню трудомісткості продукції. На практиці це виражається збільшенням норм навантаження земельних угідь та поголів'я тварин на працівника. За таких умов досягається зниження витрат праці на одиницю земельної площі і на голову худоби. Однак впровадження нової вдосконаленої техніки повинно

відповідати вимогам господарств, у яких вона застосовується задля запобігання порушень технології виробництва та втрат продукції.

З подальшим розвитком виробництва та його автоматизацією, межі між основними та допоміжними робітниками будуть стиратися за рахунок суміщення функцій, в той же час зростатиме роль допоміжних працівників – наладчиків, механіків тощо.

Важливою особливістю аграрного виробництва є сезонність. Потреба у робочій силі на протязі року є нерівномірною. У першу чергу нерівномірність використання трудових ресурсів виявляється у сезонності рослинництва, де після закінчення всього циклу польових робіт (весняно-польові роботи) процес праці практично припиняється, в той час як тваринництво характеризується майже рівномірним розподілом затрат праці [8].

Сезонність має негативні наслідки, адже дефіцит робочої сили компенсується збільшенням трудового навантаження, збільшенням тривалості робочого дня. При цьому порушується технологія виробництва. Якщо на підприємстві присутній надлишок персоналу, це знижує ефективність його роботи, тому що відбувається дублювання функцій та «простоювання» робочої сили.

Рівень щомісячних коефіцієнтів сезонності затрат праці залежить від чисельності робітників, які працювали у сільськогосподарських підприємствах в різні місяці року та ступеня використання їх фонду робочого часу [107].

В галузі рослинництва надлишок робочої сили стає особливо відчутним у зимові місяці, коли фонд робочого часу використовується недостатньо через відсутність сфери прикладання праці. Так, у пікові періоди (весною та влітку) використання працівників характеризується високою інтенсивністю. Вони відпрацьовують робочого часу в 1,5 рази більше, ніж в період міжсезоння. При цьому збільшується тривалість робочої зміни (так, у механізаторів становить 10-12 годин) в напружені періоди роботи. На жаль, повністю ліквідувати негативний вплив сезонності в галузі сільського господарства неможливо, але можна суттєво його пом'якшити шляхом вдосконалення галузевої та виробничої структури. Цьому процесу буде сприяти розвиток промислової переробки продукції сільського господарства (створення допоміжних виробництв: млинів, олієнь, пекарень тощо), а також функціонування допоміжних галузей в сільських регіонах.

За умов зниження сезонності та більш повного використання фонду робочого часу протягом року досягається зростання продуктивності праці та більш ефективне використання трудових ресурсів.

Отже, основні суперечливості аграрного виробництва потребують вирішення за допомогою створення ефективної кадрової структури та ефективного управління.

Персонал аграрного підприємства, як і кожна ієрархічно організована система, має свою структуру, в основі якої лежать рівні (підсистеми) управління. Ієрархічно вищі рівні організації опираються на рівні нижчого порядку.

Оскільки праця в сільському господарстві залежить від природно-кліматичних умов, її продуктивність нестабільна. Саме тому застосування кількісних показників має певні особливості. При здійсненні кількісно-якісної оцінки працівників підприємства слід враховувати, що кількісна оцінка трудового потенціалу на різних рівнях його організації визначається потребами в робочій силі, можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях, а також демографічними чинниками.

Якісна оцінка персоналу підприємства має умовний характер і може визначатися за допомогою медико-біологічних і психофізичних характеристик працівників, професійно-кваліфікаційних даних працівників і їх соціальних можливостей, а також показниками демографічного розвитку.

При формуванні структури персоналу безпосередньо на сільськогосподарському підприємстві слід враховувати ступінь механізації і автоматизації праці, режим роботи підприємства, досвід, освіту, стаж працівників. Структура персоналу залежить від рівня оснащення виробництва новітньою технікою і технологією, автоматизації системи управління виробництвом. Адже за умови впровадження досягнень науково-технічного прогресу зростає кількість висококваліфікованих спеціалістів та інженерно-технічних працівників.

Сучасне виробництво динамічне, постійно оновлюється техніка, відповідно до вимог споживача зростає асортимент продукції. Все це потребує змін в підготовці та підвищенні кваліфікації кадрів згідно з сучасними вимогами ринкової економіки і розроблення реальної стратегії розвитку та навчання працівників. Виникає необхідність раціонального управління процесами використання персоналу.

Управління персоналом являє собою стратегічний і цілісний підхід до управління найбільш цінними активами підприємства, а саме працівниками, які індивідуально і колективно роблять внесок у досягнення організаційних цілей [109].

Відомі зарубіжні вчені-економісти М. Мескон, М. Альберт та Ф. Хедоурі визначають, що процес управління персоналом включає в себе: планування ресурсів, набір та відбір персоналу, визначення заробітної плати та пільг, профорієнтацію та адаптацію, навчання, оцінку трудової діяльності, кадрові переміщення, підготовку працівників управлінської ланки [144].

Деякими авторами під управлінням персоналом розуміється процес планування, підбору, оцінки, безперервної освіти кадрів, спрямований на їх раціональне використання та підвищення

ефективності діяльності організації [110]. Основним завданням при цьому є вдосконалення системи формування та ефективного використання персоналу підприємства з метою зростання ефективності виробництва.

Однак, визначення сутності цього процесу потребує певного уточнення.

Вважаємо, що управління персоналом являє собою цілеспрямовану діяльність, комплекс заходів, направлених на ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, що в кінцевому підсумку дасть змогу підвищити ефективність аграрного виробництва. До основних етапів процесу управління персоналом підприємства слід віднести: планування, організацію праці та виробничих процесів, мотивацію персоналу та контроль (в тому числі оцінювання) його діяльності.

Суб'єктом управління на рівні сільськогосподарського підприємства є управлінський апарат на чолі з керівником. Об'єктом управління виступають працівники підприємства, трудовий колектив. Серед основних методів управлінського впливу суб'єктів управління персоналом доцільно виділити адміністративні, економічні та соціально-психологічні.

Методи адміністративного впливу являють собою сукупність прийомів організаційно-розпорядчого характеру та заходів директивного впливу, що є обов'язковими до виконання для працівників підприємства (накази, розпорядження керівництва тощо).

Економічні методи мають за основу застосування економічних стимулів та мотивів до праці (насамперед, це оплата праці та засоби її матеріального стимулювання).

Методи управління соціально-психологічного характеру – це сукупність управлінських способів впливу на працівників, що засновані на застосуванні нематеріальних стимулів до праці, серед яких: задоволення статусних, трудових та моральних потреб працівників, засоби соціального захисту, створення сприятливих умов праці та психологічного мікроклімату в колективі.

Ефективне використання персоналу доцільно ототожнювати з високим рівнем використання трудового (кадрового) потенціалу, тому що в даному випадку підприємство аграрної сфери використовує індивідуальні характеристики (в тому числі рівень здібностей, навичок та вмінь) працівників у якості складових їх потенціалу з метою виробництва сільськогосподарської продукції.

Як вважає О.А. Харун, під використанням персоналу слід розуміти «комплекс заходів, що спрямований на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників» [203, с.79].

Проте це поняття потребує конкретизації і доповнення. Отже, використанням персоналу сільськогосподарського підприємства слід

вважати застосування знань, умінь та навичок працівників у процесі виробництва продукції сільського господарства. Крім того, до використання персоналу можна віднести такий рівень чисельності працівників, необхідний для максимізації результатів праці (показником є продуктивність праці) або мінімізація трудових ресурсів підприємства для здійснення результату діяльності (показником є трудомісткість продукції).

Ефективність системи управління персоналом аграрного підприємства виражає результативність праці [34, с.5]. Вона може бути визначена як відношення доходу, отриманого за рахунок використання певної кількості робочої сили, до витрат, які пов'язані з оплатою праці працівників тощо.

Серед факторів впливу на ефективне управління персоналом слід виділити наступні:

- адміністративні (прийняття управлінських рішень, особливості менеджменту персоналу, організація виробництва і праці);
- економічні (оплата та стимулювання праці);
- правові (якість соціально-трудового законодавства та його реалізація безпосередньо на підприємстві);
- соціальні (соціальні пільги та гарантії, соціальний пакет, умови праці);
- природно-кліматичні (кліматичні умови, стан природного середовища).

До передумов підвищення ефективності використання персоналу необхідно віднести ефективне застосування його потенціалу (інтелектуального, фізичного, організаторського, творчого) за допомогою забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку, покращення змісту праці, її гуманізації, визначення та розвитку знань, практичних умінь та навичок працівника.

Критеріями ефективності використання трудового потенціалу працівників сільського господарства при цьому є: 1) підвищення (зниження) рівня і темпів продуктивності праці; 2) динаміка основних параметрів зайнятості і безробіття; 3) соціальний аспект ефективності використання трудового потенціалу; 4) трудовий потенціал у системі показників розвитку економіки країни. [34, с.5]

Слід зазначити, що основними показниками ефективності використання персоналу на підприємствах аграрного виробництва є продуктивність праці та трудомісткість продукції.

Продуктивність праці – це критерій стану діяльності і конкурентоспроможності підприємства аграрного сектору. Вона визначається кількістю продукції, яка виробляється одним працівником за одиницю робочого часу (в сільському господарстві – це місяць, квартал, рік).

Як зазначав дослідник-економіст А.Сміт у «Дослідженні про природу і причини багатства народів», «зростання продуктивності корисної праці залежить, передусім, від підвищення вправності та вміння працівника, а потім від покращення машин та інструментів, за допомогою яких він працює» [191].

Трудомісткість продукції є оберненим до продуктивності показником, що визначається кількістю робочого часу, який затрачено на виробництво одиниці сільськогосподарської продукції.

На сучасному етапі висока трудомісткість сільськогосподарської продукції поєднується з низьким рівнем оплати праці (найнижчим серед інших галузей економіки країни), що негативно впливає на діяльність аграрних підприємств [66, с. 41-42]. Зниження трудомісткості праці можливе за умови застосування сучасних технологій вирощування сільськогосподарських культур та тварин, впровадження сучасних машин та обладнання, механізації та автоматизації аграрного виробництва.

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що серед вчених продовжується дискусія навколо тлумачення терміна «продуктивність праці», що зумовлює відмінності в методичних підходах до вимірювання продуктивності праці на різних економічних рівнях.

«Продуктивна сила праці, - писав К. Маркс, - визначається різноманітними обставинами, між іншим середнім ступенем мистецтва робітника, рівнем розвитку науки і ступенем її технологічного застосування, суспільною комбінацією виробничого процесу, розмірами та ефективністю засобів виробництва, природними умовами» [133, с.180].

Так, економічна енциклопедія за редакцією С.В. Мочерного трактує продуктивність праці як «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг». [73, с.118].

Вчений-економіст О.А. Грішнова вважає, що продуктивність праці – це «узагальнюючий показник використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, - результатів праці та її витрат» [59, с.361]. Це твердження потребує конкретизації, а саме визначення того, що мається на увазі під результатами праці та її витратами.

Більш конкретний підхід до визначення змісту категорії «продуктивність праці» спостерігається у зарубіжного вченого Д.С. Сінка. Він вважає, що продуктивність – це «відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу» [189, с.29]

Але зазначимо, що за рекомендаціями Міжнародної організації праці необхідно розрізняти категорії «продуктивність» і «продуктивність праці». Продуктивність вважається більш загальним

показником, який визначає використання всіх видів ресурсів на підприємстві. Продуктивність праці відображає ступінь ефективності використання саме одного конкретного фактору – робочої сили.

Узагальнюючи наукові погляди, вчений-дослідник М.В. Семикіна трактує продуктивність праці в широкому і вузькому сенсі. Вона вважає, що продуктивність праці у вузькому сенсі – це «показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що являє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, які можуть вимірюватися за годину, день, квартал, рік» [187, с.18]. У широкому сенсі продуктивність праці – це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макрорівні і виражається відношенням загального обсягу продукції до загальних затрат праці.

Вчений А.Г. Бабенко надає визначення продуктивності праці наступним чином. Продуктивність праці являє собою «здатність конкретної праці виробляти певну кількість матеріальних благ (продукції) за одиницю часу» [8].

Твердження вчених дають чітке визначення продуктивності праці, і ми з ними цілком згодні. Але оскільки аграрна праця має певні особливості, такі як залежність від природних умов, сезонність та висока трудомісткість виробничих процесів, є доцільним надання визначення продуктивності праці в сфері аграрного виробництва.

Саме тому продуктивністю аграрної праці необхідно вважати здатність робочої сили виконувати певну кількість робіт в одиницю робочого часу, в залежності від умов та особливостей галузі. З цього визначення випливає, що зростання продуктивності праці в кінцевому рахунку зводиться до економії робочого часу.

Ще Карл Маркс у свій час зазначав, що «кількість або маса товарів, вироблених в робочий час за допомогою певної кількості праці, залежить від продуктивної сили праці, а не від її тривалості» [135, с.43]. Із скороченням витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції знижується (за інших однакових умов) її собівартість, отже, зростає прибутковість аграрних підприємств, підвищується їх конкурентоспроможність. Чим вищою є продуктивність праці, тим «менше праці витрачається на певну кількість продукту, отже меншою є його вартість. Тому собівартість продукту є прямо пропорційною затраченому часу на його виготовлення» [135, с.29].

Зі зростанням продуктивності праці посилюється процес вивільнення працівників, які можуть бути залучені підприємством для розвитку інших видів господарської діяльності. За умови послідовного підвищення продуктивності праці можливе також і скорочення тривалості робочого дня.

Оскільки на виробництво сільськогосподарської продукції витрачається не лише жива праця, а й минула (уречевлена у засобах і предметах праці), то реальне підвищення продуктивності праці можливе тільки за умови економії як живої, так і уречевленої праці.

Як показує зарубіжний досвід, суттєве підвищення продуктивності праці можливе за умови вдосконалення спеціалізації та поширення концентрації сільськогосподарського виробництва.

Наразі продуктивність праці може змінюватися, підвищуватися або зменшуватися під впливом ряду факторів (чинників). Під факторами зростання продуктивності праці розуміється «сукупність всіх рушійних сил і чинників, що ведуть до збільшення продуктивності праці» [19].

Оскільки класифікація факторів припускає не лише теоретичне обґрунтування, а й розробку певної системи, то під факторами підвищення продуктивності праці ми розуміємо систему чинників підвищення продуктивності праці, що впливає на позитивні зміни в аграрному виробництві.

Для визначення класифікації чинників, що впливають на зростання продуктивності праці, перш за все потрібно поділити ці чинники відповідно до сфери впливу (в залежності від керованості).

Вчений-економіст А.Пасєка відповідно до сфери дії фактори продуктивності поділяє на: внутрішньовиробничі, галузеві та міжгалузеві, регіональні, загальнодержавні. [161, с.47]. Проте з метою спрощення та узагальнення цієї класифікації є доцільним поділ факторів на внутрішні та зовнішні.

Оскільки праця виступає результатом поєднання засобів виробництва та робочої сили, важливою є класифікація факторів за змістом.

Як вважають вчені Н.М. Богацька та Л.Ю. Патраманська, розрізняються фактори: соціально-економічні (що впливають на якість робочої сили, яка використовується), матеріально-технічні (характеризують якість засобів виробництва), організаційно-економічні (відображають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва), природні умови та географічне розташування [19].

До групи соціально-економічних факторів відносять усі фактори, що сприяють підвищенню якості робочої сили: кваліфікація та професійні знання, уміння, здібності, навички; професійна адаптованість, трудова активність, мотивація, креативність тощо.

Матеріально-технічні фактори сприяють прогресивним змінам у техніці та технології виробництва (використання нової техніки, впровадження новітніх технологій, використання нових видів сировини та матеріалів тощо).

До групи організаційно-економічних факторів вчені відносять прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління, серед них: удосконалення структури апарату управління та систем

управління виробництвом, поліпшення матеріальної, технічної та кадрової підготовки персоналу, умов праці тощо [19].

Природні умови та географічне положення мають величезне значення для аналізу факторів підвищення продуктивності праці в галузі аграрного виробництва. Ці фактори впливають на вид діяльності підприємства та його зв'язки з постачальниками і споживачами [177, с. 33].

Оптимальною, як вважає дослідник С.А. Музиченко, є класифікація факторів підвищення продуктивності праці, що відображає їх поділ на технічні, технологічні та організаційно-економічні [150, с.113].

До технічних відносять технічний рівень машин і машинно-тракторного парку, розробку і формування комплексу машин, забезпеченість засобами механізації процесів ремонту і обслуговування і т.д.

Технологічні фактори включають технологію, що застосовується, керованість технологічними процесами, технологічність виробничих процесів та предметів праці.

До організаційно-економічних факторів відносять організаційні формування використання техніки, матеріальне і моральне стимулювання працівників, рівень кваліфікації персоналу, виробничу спеціалізацію та рівень управління виробництвом [150, с.113].

Вчені В. Вітвіцький та З. Мемельська чинники підвищення аграрної праці умовно об'єднують у чотири групи [41]:

- технологічні (як наслідок – зростання фондоозброєності, отже і продуктивності праці);
- організаційні (наукова організація праці);
- стимулювальні (системи оплати праці, матеріального та нематеріального стимулювання працівників);
- соціально-економічні (освітньо-кваліфікаційний склад працівників, вдосконалення умов праці – на рівні сільськогосподарського підприємства; поліпшення соціальної інфраструктури – на регіональному та державному рівні).

Класифікація факторів підвищення ефективності використання персоналу відомих вчених є доцільною для застосування, проте потребує певного вдосконалення з урахуванням специфіки сучасного стану сільського господарства. Тому, враховуючи особливості аграрного сектору та узагальнюючи попередній досвід вчених, ми вважаємо доцільною наступну класифікацію. Чинники (фактори) ефективності управління персоналом в сучасних аграрних підприємствах поділяються на 3 групи: матеріально-технічні, організаційно-економічні та соціально-економічні (рис.1.1.2).



Рис. 1.1.2. Класифікація факторів (резервів) підвищення продуктивності праці в контексті управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах

Підвищення продуктивності праці пов'язане з впровадженням досягнень науково-технічного прогресу, механізацією та автоматизацією процесів сільськогосподарського виробництва (особливо в галузі тваринництва, де має місце немеханізована праця). В цьому виражається використання матеріально-технічних факторів підвищення ефективності виробництва. Зростання фондоозброєності праці дозволяє знижувати витрати живої праці, тобто зменшувати трудомісткість продукції. На практиці це виражається в показниках закріплення посівних площ (земельних угідь), поголів'я тварин в розрахунку на одного працівника; у зниженні витрат праці на одиницю земельної площі і на голову худоби. Однак новостворювана техніка повинна відповідати вимогам господарств, у яких вона застосовується.

До групи організаційно-економічних факторів відносимо, насамперед, організацію процесу виробництва сільськогосподарської продукції та наукову організацію праці. Адже від раціоналізації проведення трудових операцій залежить як ефективність самої праці, так і аграрного виробництва в цілому. Крім того, організаційно-економічні чинники включають систему оплати та матеріального стимулювання праці, методу кадрової політики підприємства. До числа факторів росту продуктивності праці також відноситься дотримання трудової дисципліни та вдосконалення організації праці, що повинна базуватися на найбільш раціональному розміщенні працівників в процесі сільськогосподарського виробництва та використанні сучасних методів роботи. При цьому є доцільною організація навчання з метою підвищення кваліфікації працівників, впровадження системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу на базі підприємства.

Соціально-економічні чинники включають в себе якісний склад працівників, їхній освітньо-кваліфікаційний рівень, статево-віковий склад, стан здоров'я, ініціативність, відповідальність, творчу активність (креативність), психологічний клімат в колективі, моральне стимулювання праці. Соціально-економічні чинники здійснюють вплив на продуктивність праці не тільки на рівні підприємства (макроекономічний рівень), а й на рівні держави (макроекономічний рівень). На макрорівні з метою закріплення людей на селі та повноцінного розвитку сільського господарства є необхідним розвиток соціальної інфраструктури: поліпшення умов побуту, благоустрій територій та робочих зон, сприятливі умови праці, вдосконалення інфраструктури транспорту та зв'язку).

Фактори (чинники) та резерви підвищення продуктивності праці знаходяться в тісному взаємозв'язку.

Резерви підвищення продуктивності праці – це можливості використання позитивного впливу факторів підвищення продуктивності праці. Тобто ці можливості вже виявлені, але поки що не використані на практиці.

За сучасних умов, коли відбуваються динамічні зміни в економіці, резерви підвищення продуктивності праці змінюються, розширюються під впливом науково-технічного прогресу.

Серед класифікацій резервів підвищення продуктивності праці, основною є їх поділ на резерви накопичення та резерви зменшення.

До першої категорії відносимо ті, що можуть сприяти збільшенню продуктивності праці, як основного показника ефективності використання персоналу (наприклад, збільшення виробітку за рахунок вдосконалення організації праці, поліпшення її умов та мотиваційних чинників тощо).

До другої категорії доцільно віднести ті, що сприятимуть скороченню витрат робочого часу на виробництво одиниці

сільськогосподарської продукції, тобто зниженню трудомісткості продукції (наприклад, зниження трудомісткості живої праці за рахунок механізації та автоматизації трудових процесів).

Відповідно до терміну використання виділяємо поточні резерви (ті, які потрібно використовувати на даному етапі розвитку підприємства) та перспективні резерви (ті, які можуть бути використані в перспективному періоді).

Класифікація резервів за змістом є аналогічною до класифікації факторів підвищення продуктивності праці.

Зростання продуктивності праці як основного показника ефективності використання персоналу аграрного підприємства має ретельно відстежуватися в динаміці з метою прогнозування подальших змін.

Пошук і аналіз резервів підвищення ефективності використання персоналу базується на порівнянні інформації відносно досягнутого рівня продуктивності праці з інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних сільськогосподарських роботах.

Для пошуку резервів підвищення ефективності використання персоналу рекомендується залучати висококваліфікованих працівників, що вміють бачити перспективу та володіють навичками прогнозування.

Кожне аграрне підприємство зацікавлене у зростанні ефективності використання робочої сили. Саме тому доцільно впроваджувати програми управління ефективністю використання персоналу, програми управління продуктивністю праці.

Їх створення проходить у декілька етапів.

По-перше, визначаються основні напрями підвищення продуктивності праці, види факторів та резервів її зростання.

Крім того, встановлюються терміни виконання, здійснюється планування витрат та співставлення з очікуваним результатом.

По-друге, менеджмент підприємства може обрати відповідні методи для покращення стану використання персоналу.

Однак, підвищення продуктивності та ефективності праці залежить не тільки від окремого суб'єкта господарювання – аграрного підприємства – але й від держави. Ефективне державне управління соціально-економічними процесами надасть можливість створення умов для раціонального використання персоналу та підвищення ефективності праці.

Ефективна державна політика щодо використання робочої сили включає:

- вдосконалення законодавчої та нормативно-правової бази;
- установлення відповідності між якістю робочої сили і рівнем оплати праці за допомогою законодавчих важелів;

- збільшення бюджетних виплат на розвиток сільського господарства;
- виділення коштів з державного бюджету на вдосконалення матеріально-технічної бази галузі АПК;
- вдосконалення системи освіти з метою підвищення її ефективності в напрямі формування висококваліфікованої робочої сили;
- формування позитивного іміджу сільськогосподарської праці серед населення;
- залучення підприємців до розвитку робочої сили.

Найважливішим напрямом державної політики має бути вкладення державних інвестицій у людський капітал. При цьому вона базується на принципах комплексності, ефективності, співпраці з органами місцевого самоврядування та безпосередньо з керівництвом аграрних підприємств.

Всі ці напрями діяльності держави можуть виражатися у зростанні показників використання трудового потенціалу через підвищення конкурентоспроможності робочої сили, і в кінцевому рахунку, в економічному зростанні. Система політики управління трудовими ресурсами передбачає поєднання державної політики стосовно робочої сили, розвитку робочої сили в регіоні і формування кадрової політики підприємства (рис.1.1.3)

Основними цілями державної регіональної політики є відтворення трудових ресурсів і трудового потенціалу суспільства з урахуванням регіональних особливостей.

Органам регіональної адміністрації та місцевого самоврядування доцільно приділяти особливу увагу аналізу стану трудового потенціалу області на даний момент і на перспективу, визначати шляхи вирішення проблеми становлення та розвитку кадрового потенціалу.

Державна регіональна політика визначає зовнішнє середовище для формування кадрової політики сільськогосподарських підприємств.

Система управління персоналом аграрного підприємства формується з урахуванням зовнішнього середовища, впливу професійних та громадських організацій та внутрішнього середовища підприємства.

Система управління кадровим потенціалом становить сукупність визначених прийомів і способів, підходів та програм впливу організації на своїх співробітників з метою максимального використання їх людського ресурсу [66, с.42].

Чим тісніше та сильніше буде зв'язок між стратегією підприємства та процесами використання людських ресурсів, тим вище будуть показники конкурентоспроможності та ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств.



Рис 1.1.3. Рівні взаємодії систем управління трудовими ресурсами в сільськогосподарській галузі

Взаємодія елементів системи передбачає створення умов для виробництва, розподілу та використанню ресурсів праці та здійснення як прямого, так і опосередкованого впливу на використання робочої сили [153, с.4-5].

Як вважають вчені М.Й. Малік та О.Г.Шпикуляк, при оцінці ефективності використання праці персоналу потрібно розрізняти окрім економічного ефекту (виражається у кількісних показниках продуктивності праці, собівартості продукції, прибутку, рентабельності) ще і соціальний ефект: поліпшення умов праці, підвищення соціальної активності колективу тощо) [130, с.181, 189]. Ефективність використання персоналу при цьому можна представити, як «співвідношення результату, що характеризує ступінь досягнення мети

(економічної, соціальної) до кількості і якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями» [108].

В цьому випадку ефективність інвестицій в людські ресурси є не що інше, як ефективність системи управління персоналом. Відстежувана подібним чином в динаміці економічна ефективність системи управління персоналом, на нашу думку, дозволяє орієнтувати роботу менеджменту аграрного підприємства на результат.

Об'єктивна оцінка соціальної ефективності має складнощі, пов'язані з відсутністю науково обґрунтованої методики її обчислення. Соціальний ефект використання персоналу виражається у зростанні трудової та творчої активності працівників, поліпшення умов праці та психологічного клімату в колективі, підвищення вмотивованості працівників до праці. Всі ці вищезазнані фактори впливають на кількісні та якісні показники виробленої сільськогосподарської продукції.

Важливим фактором підвищення соціальної ефективності використання персоналу є взаємовідносини між менеджментом і виконавцями. Чим більше керівники підприємства турбуватимуться про свій персонал, тим вище буде ефективність праці.

За умови об'єктивної співпраці та партнерства роботодавців та найманих працівників в галузі аграрного виробництва досягається задоволення потреб персоналу. Сукупністю потреб, що постійно змінюються, є створення мотиву – внутрішнього спонукання працівника до дії. Поняття «мотивація» слід відрізнити від «стимулювання» праці.

Стимулювання є зовнішнім побудженням працівника до більш ефективного виконання своєї роботи, в той час як мотивація праці – це внутрішній стимул людини до виконання своїх обов'язків та завдань з метою задоволення власних інтересів та потреб підприємства в цілому. При розробці заходів удосконалення організації праці на підприємстві найбільш доречним, на наш погляд, є підхід, коли керівництвом одночасно розробляється та узгоджується система мотивації персоналу як стратегія організації праці та система стимулювання персоналу – як тактика організації праці.

Мотиваційний механізм підприємства являє собою взаємодію методів матеріального і нематеріального (морального) заохочення. Оплата праці як один з матеріальних стимулюючих факторів може мати позитивний ефект лише тоді, коли вона безпосередньо пов'язана з результатами праці. Працівники повинні бути впевненими у наявності зв'язку між матеріальними винагородами та своєю працею.

Сучасні діючі на аграрних підприємствах системи оплати праці мають недостатній стимулюючий вплив для підвищення продуктивності і результативності праці.

Високий рівень показників ефективності використання трудових ресурсів, в тому числі продуктивності праці, забезпечується

ефективним механізмом управління продуктивністю. Для того, щоб управляти підвищенням продуктивності праці, слід застосовувати в першу чергу економічні методи управління, серед яких – способи матеріального заохочення.

За думкою дослідника Б.А. Писаренка, процес управління продуктивністю праці здійснюється на основі дії управляючої системи (заробітна плата) на керовану систему (продуктивність праці) [166, с.109]. В результаті дії матеріальних стимулів зростає обсяг виробництва сільськогосподарської продукції, її виробіток на одного працівника та досягається приріст прибутку. Зростання прибутку, в свою чергу, формує додаткові вкладення до фонду оплати праці підприємства, таким чином впливаючи на заробітну плату працівників.

Крім того, прибуток є основним джерелом формування фонду матеріального заохочення (премії, доплати, надбавки). Цей механізм взаємодії заробітної плати і продуктивності праці являє собою зворотній зв'язок між ними.

З підвищенням продуктивності праці знижується собівартість продукції та зростає прибуток. Отже, маючи більше коштів в своєму розпорядженні, менеджмент аграрного підприємства може покращувати матеріальне стимулювання продуктивності праці працівників.

Систему преміювання доцільно поділити на дві основні складові: преміювання за основні (поточні) результати діяльності та преміювання за виконання робіт, що виходять за межі основної роботи.

Перший вид преміювання має займати головне місце серед систем стимулювання на аграрних підприємствах.

При цьому доцільно виконувати умову чіткого зв'язку між результатами праці і розмірами винагороди, тобто пряму залежність отриманого винагородження від результату.

Другий вид преміювання застосовується для тих робітників, які добровільно виконують додаткову роботу, що виходить за межі їх основної діяльності.

Якщо працівник виконує декілька видів робіт (такі випадки досить розповсюджені на аграрних підприємствах), то йому нараховується премія за кожний вид робіт згідно із встановленими для них системами преміювання.

При визначенні індивідуального внеску кожного працівника застосовуються показники виробітку (продуктивності), вищої якості продукції, економія палива, ресурсів тощо. Крім того, враховується активність працівника в раціоналізації трудових процесів, оволодінні передовими прийомами діяльності, а також наявність документів, що підтверджують навчання та підвищення кваліфікації з метою отримання додаткових знань, умінь та навичок.

В сучасних економічних умовах досить складно встановити високий рівень заробітної плати сільськогосподарського працівника.

Тому варто приділити увагу нематеріальному стимулюванню праці – ротатії кадрів, збагаченню праці, навчанню та підвищенню кваліфікації тощо – рис. 1.1.4 [74, с.24].



Рис. 1.1.4. Класифікація методів мотивації та стимулювання праці на сільськогосподарських підприємствах [74, с.24].

Вважаємо, що правильно побудований мотиваційний механізм на підприємстві сприятиме зростанню продуктивності праці і ефективності аграрного виробництва. В свою чергу підвищення продуктивності праці має основну стратегічну та найближчі оперативні цілі [45 с.39]. Стратегічною метою є підвищення рівня життя населення країни та регіону. До оперативних цілей відносимо підвищення ефективності діяльності аграрного підприємства, зростання обсягу прибутку та особистих доходів працівників. Значного підвищення продуктивності праці можна досягти завдяки раціоналізації організації праці та виробництва. Саме тоді досягається найбільш раціональне виконання персоналу на підприємствах галузі сільського господарства.

1.2. Методологічні аспекти використання робочої сили в сфері аграрного виробництва

Важливим завданням щодо ефективного використання персоналу є вдосконалення системи управління персоналом, що включатиме розгалужену низку функціональних систем, покликаних вирішувати широке коло завдань з формування трудового колективу, його розвитку, вдосконалення трудових відносин, стимулювання праці, вироблення стратегії управління персоналом, забезпечення сприятливих умов для досягнення високих виробничих результатів.

З метою застосування основних теоретичних положень відносно використання персоналу було визначено відповідну методологію та методику, що включає сукупність основних показників використання робочої сили. Це дало можливість здійснювати практичний аналіз використання персоналу аграрних підприємств, надати оцінку кадрової політики менеджменту та запропонувати напрями її вдосконалення з метою більш раціонального використання робочої сили в галузі сільськогосподарського виробництва.

Методика, згідно словника С. І. Ожегова, являє собою сукупність способів теоретичного дослідження або практичного здійснення чого-небудь [154, с.320].

Методологія за визначенням радянського енциклопедичного словника – це вчення про принципи побудови, форми і способи наукового пізнання [192, с.806]. Отже, поняття методології є значно ширшим та охоплює більше коло питань.

Більш точним визначенням цього поняття є наступне: методологія – це концептуальний виклад мети, змісту, методів дослідження, які забезпечують отримання максимально об'єктивної, точної, систематизованої інформації про процеси та явища [214, с.56]. При цьому метод є сукупністю певних прийомів чи операцій для досягнення конкретної мети або вирішення поставленого завдання.

Методологія використання персоналу включає в себе систему показників, яка дозволяє визначити застосування праці у масштабі окремого працівника, сільськогосподарської ділянки, підприємства, галузі, держави в цілому.

У практиці економічної діяльності ці показники застосовуються для планування, обліку, аналізу результативності та ефективності праці. Методологія використання персоналу підприємства включає в себе показники оцінки стану персоналу та показники оцінки ефективності його використання.

У процесі дослідження було застосовано економічний аналіз, методи індукції (вивчення явищ шляхом руху від часткового до загального) та дедукції (рух дослідження від загального до часткового), синтезу та аналізу.

Серед методів економічного аналізу сільськогосподарського виробництва особливої уваги потребують статистико-економічний; математичний; розрахунково-конструктивний методи. Крім того, з метою детального вивчення стану діяльності окремих сільськогосподарських підприємств застосовується монографічний метод, а при вивченні основних проблем аграрної галузі – абстрактно-логічний метод.

Для розрахунків основних коефіцієнтів, що характеризують стан управління трудовими ресурсами, насамперед розрізняється облікова і явочна чисельність працівників підприємства. Загальна кількість працівників, яка є в списках підприємства, називається обліковим (списковим) складом [3, с.219].

До облікової чисельності штатних працівників відносяться всі наймані працівники, які уклали письмовий трудовий договір (контракт) і виконують постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше, а також власники підприємства, якщо, крім доходу на вкладений капітал, вони отримують заробітну плату на цьому підприємстві [48]. Облікова чисельність штатних працівників визначається на певну дату, наприклад, на перше або останнє число місяця, з урахуванням прийнятих і вибулих працівників у цей день. В обліковій чисельності штатних працівників враховуються особи, які фактично працювали або були відсутні з якихось причин, тобто всі працівники, які знаходяться в трудових відносинах, незалежно від виду трудового договору. Не включаються до облікової чисельності штатних працівників особи, прийняті на роботу за сумісництвом, а також направлені на навчання з відривом від виробництва, які отримують тільки стипендію. Явочна чисельність - це ті працівники аграрного підприємства, які знаходяться на робочих місцях відповідно до режиму роботи підприємства. Різниця між обліковою і явочною чисельністю характеризується тією кількістю працівників, які з різних причин не з'явилися на роботу.

Для визначення продуктивності праці як основного показника використання робочої сили розраховується середньооблікова чисельність працівників. Вона обчислюється за двома варіантами: «середньообліковою чисельністю штатних працівників спискового складу і середньообліковою чисельністю всього персоналу в еквіваленті повної зайнятості» [3, с.219].

За другим варіантом розрахунку до категорії середньооблікової чисельності, окрім штатних, включають працівників позаспискового складу, які були залучені до роботи та отримували заробітну плату. При цьому враховується та обставина, що окремі працівники були зайняті неповний день.

Середньооблікова чисельність штатних працівників розраховується на основі щоденних даних про облікову чисельність цих працівників, яка співставляється з даними табельного обліку

використання робочого часу за кожний день. До середньооблікової штатної чисельності не включаються працівники, які знаходяться у відпустках по вагітності, родах та відпустках по догляду за дітьми до досягнення встановленого законом віку. З метою простеження динаміки показників використання персоналу обчислюється середньооблікова чисельність працівників за місяць і за рік. Для визначення середньооблікової чисельності працівників аграрного підприємства за місяць підсумовується обліковий склад за всі дні місяця і проводиться ділення його на кількість календарних днів місяця. Показник середньооблікової чисельності працівників за рік розраховується як «середньоарифметична величина від суми показників середньооблікової кількості за всі місяці року, поділеної на 12» [3, с.219].

Рух працівників облікового складу можна показати у вигляді балансового зв'язку за наступною формулою:

$$\text{Чп.} + \text{Чпр.} - \text{Чзв.} = \text{Чк.}, \quad (1.2.1)$$

де Чп, Чк - чисельність працівників на початок і на кінець періоду відповідно;

Чпр, Чзв - чисельність прийнятих і звільнених працівників за певний період відповідно.

Визначення стану використання трудових ресурсів аграрного підприємства неможливе без урахування показників обороту чисельності працівників. До них відноситься інтенсивність обороту, плинність та відновлення кадрів.

Інтенсивність обороту кадрів визначається рядом коефіцієнтів, таких як коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт обороту по прийому кадрів, та коефіцієнт обороту по звільненню кадрів [202, с.92]:

1. Коефіцієнт загального обороту (Коб) розраховується як відношення чисельності прийнятих і звільнених працівників за звітний період (Чпр. та Чзв. відповідно) до середньооблікової чисельності штатних працівників (Чоб.):

$$\text{Коб} = ((\text{Чпр.} + \text{Чзв.}) / \text{Чоб.}) \times 100 \quad (1.2.2)$$

2. Коефіцієнт обороту по найму кадрів (Кн) визначається як відношення кількості осіб, прийнятих на роботу за певний період – як правило, за рік - (Чпр), до середньооблікової чисельності штатних працівників (Чоб.):

$$\text{Кн} = (\text{Чпр.} / \text{Чоб.}) \times 100 \quad (1.2.3)$$

3. Коефіцієнт обороту по звільненню (вибуттю) кадрів (Кзв) розраховується як відношення кількості звільнених працівників за період (Чзв.) до середньооблікової чисельності штатних працівників (Чоб.):

$$\text{Кзв} = (\text{Чзв.}/\text{Чоб.}) \times 100 \quad (1.2.4)$$

Коефіцієнт плинності кадрів (Кпл) розраховується як відношення кількості звільнених працівників за звітний період (Чзв) до середньооблікової чисельності штатних працівників (Чоб.):

$$\text{Кпл} = \text{Чзв.} / \text{Чоб.} \quad (1.2.5)$$

Коефіцієнт відновлення кадрів визначається відношенням кількості прийнятих працівників (Чпр) до кількості звільнених з різних причин за певний період (Чзв):

$$\text{Квід} = \text{Чпр.} / \text{Чзв.} \quad (1.2.6)$$

Крім того, важливим, на нашу думку, показником використання робочої сили є фонд робочого часу.

Від ефективності його витрачання залежить трудомісткість одиниці сільськогосподарської продукції, а отже і продуктивність праці. Фонд робочого часу (ФРЧ) обчислюється в людино-днях або людино-годинах за формулою:

$$\text{ФРЧ} = \text{Чоб.} \times \text{РобЧ}, \quad (1.2.7)$$

де РобЧ- робочий час одного працівника за період у днях або годинах.

Ефективність його використання відображає коефіцієнт використання фонду робочого часу (Кфрч), який розраховується шляхом відношення відпрацьованого робочого часу протягом року в людино-годинах (РЧвідпр.) до загального фонду робочого часу (ФРЧ):

$$\text{Кфрч} = \text{РЧвідпр.} / \text{ФРЧ.} \quad (1.2.7a)$$

На основі величини фонду робочого часу також розраховується коефіцієнт використання запасу праці (Кв.п.). Він визначається відношенням фактичного фонду робочого часу (ФРЧфакт.) по підприємству до запасу праці (Запас пр.):

$$\text{Кв.п.} = \text{ФРЧфакт.} / \text{Запас пр.} \quad (1.2.8)$$

При цьому запас праці визначаємо за методикою В.Г. Андрійчука, з урахуванням ефективного річного фонду робочого часу одного працівника: «від 365 днів віднімають 60 вихідних і святкових днів, а також 29 днів відпустки і невиходів на роботу через хворобу. В результаті отримують явочний фонд робочого часу в кількості 276 днів. Множенням цієї кількості днів на середню тривалість робочого дня (6,83 год) отримуємо ефективний річний фонд робочого часу одного працівника – 1885 год.» [3, с.228]. Запас праці в свою чергу визначається шляхом множення 1885 год. на чисельність постійних працівників підприємства. Якщо коефіцієнт використання запасу праці дорівнює одиниці – це свідчить про раціональне використання робочої сили на підприємстві.

Вищеназвані показники стану кадрової політики аграрного підприємства можуть служити в якості допоміжних показників, оскільки не в повній мірі характеризують стан та розвиток персоналу. Про ефективність використання робочої сили на сільськогосподарських підприємствах свідчать показники продуктивності (результативності) праці та трудомісткості продукції.

Галузь сільського господарства характеризується незбігом періоду роботи з періодом виробництва. У багатьох галузях аграрного виробництва продукцію одержують лише раз на рік, а працю витрачають цілорічно. Тому, застосовуючи систему показників продуктивності праці, можна, не очікуючи кінцевих результатів, враховувати проміжні, що характеризують затрати живої праці на окремих операціях, за окремі проміжки часу тощо [3, с.232]. Показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення та бути універсальними у застосуванні. До основних показників відносяться показники продуктивності праці, при визначенні яких до уваги береться вироблена продукція і затрати живої праці.

Існує три методи визначення продуктивності праці [202, с.95]:

1. Натуральний - відношення обсягу виробленої продукції у натуральних одиницях (ВП) до середньооблікової чисельності персоналу аграрного підприємства (Чоб.), або на кількість затраченого часу в нормо-годинах. Виражається в тоннах або тисячах тонн на одного робітника:

$$Пп(нат) = ВП / Чоб. \quad (1.2.9)$$

або в тоннах (тис.тонн) на одиницю часу (година, місяць, рік):

$$Пп(нат) = ВП / Теф, \quad (1.2.10)$$

де Теф. – затрати робочого часу.

Натуральні показники точно і наочно відображають дійсний стан підприємства, проте мають суттєвий недолік: можуть застосовуватися тільки для однорідної продукції. Оскільки більшість аграрних підприємств випускають декілька видів схожої сільськогосподарської продукції, обсяг випуску виражається в умовно-натуральних показниках, тобто різнорідна продукція приводиться до одного виміру.

2. Вартісний – відношення виручки від реалізації сільськогосподарської продукції (ВР) середньооблікової чисельності працівників (Чоб.), або відпрацьованій ними кількості людино-днів, людино-годин тощо (Теф). Виражається в тис.грн. на одного працівника, або в тис.грн. на годину, місяць, рік тощо:

$$\text{Пп(варт)} = \text{ВР} / \text{Чоб.} \quad (1.2.11)$$

$$\text{Пп(варт)} = \text{ВР} / \text{Теф} \quad (1.2.12)$$

Особливої уваги потребує визначення продуктивності праці шляхом відношення обсягу валової продукції з урахуванням порівняних цін 2005 року (ВП) до середньооблікової чисельності персоналу (Чоб.) та відношення валового доходу (ВД) до середньооблікової чисельності працівників:

$$\text{Пп(варт)} = \text{ВП} / \text{Чоб.} \quad (1.2.13)$$

$$\text{Пп(варт)} = \text{ВД} / \text{Чоб.} \quad (1.2.13a)$$

Вартісні показники на сучасному етапі відіграють велику роль в усіх аспектах економічного життя, в тому числі і в галузі аграрного виробництва. Вони є універсальними, тому що надають можливість порівнювати продуктивність праці при виробництві різних видів сільськогосподарської продукції.

3. Трудовий – характеризує витрати часу (Теф) на виробництво або реалізацію одиниці сільськогосподарської продукції (ВП) або на 1 грн. вартості продукції, тобто визначає трудомісткість продукції. Виражається в людино-годинах на одиницю продукції (послуг):

$$T = \text{Теф} / \text{ВП} \quad (1.2.14)$$

$$T = \text{Чоб.} / \text{ВП} \quad (1.2.15)$$

Показники продуктивності праці за трудовим методом визначають діленням прямих затрат людино-годин, що виникають у процесі виконання технологічних операцій, на обсяг виробленої продукції. Це — обернені показники продуктивності праці, які називають технологічною трудомісткістю продукції [3, с.232]. Вони відповідають на питання, скільки витрачено робочого часу на виробництво центнера продукції. Трудомісткість, розрахована за

кожним видом продукції, на нашу думку, є найбільш зрозумілим і порівнянним показником в часі та просторі, а тому може широко застосовуватися для зіставлення в динаміці, між підприємствами, регіонами і країнами. Недоліком трудових методів виміру трудомісткості продукції є те, що вимірюється лише кількість праці, в той час як якість не береться до уваги.

При аналізі результатів сільськогосподарського виробництва є важливим розуміння не тільки суті поняття трудомісткості центнера продукції, а і трудомісткості виробництва певного виду сільськогосподарської продукції. Останній показник визначається діленням загальної кількості відпрацьованих людино-годин на площу посіву культури або на кількість поголів'я тварин, від якого отримана продукція. Величина показника трудомісткості центнера продукції залежить: в галузі рослинництва - від урожайності вирощуваних культур та затрат праці на гектар посівів; в галузі тваринництва – від продуктивності тварин та затрат праці на голову тварин. Підвищення урожайності сільськогосподарських культур та продуктивності худоби є найоптимальнішим шляхом до досягнення високих рівнів продуктивності праці в рослинницькій і тваринницькій галузях. Що стосується зниження витрат праці, то це досягається, в першу чергу, за рахунок зменшення кількості трудомісткої ручної праці, впровадження досягнень науково-технічного прогресу, вдосконалення технології виробництва та раціоналізації трудових процесів.

Вдосконалення культури землеробства та тваринництва, запровадження високопродуктивних сортів (гібридів) сільськогосподарських культур, покращення племінних порід тварин, використання засобів захисту рослин, застосування мінеральних та органічних добрив, зміцнення кормової бази - все це напрями зростання продуктивності праці, підвищення економічної ефективності виробництва. Між показниками річної та погодинної (денної) продуктивності праці існує залежність, яку можна показати формулою:

$$Пп(р) = Пп(г) \times Іп, \quad (1.2.16)$$

де Пп(р) — річна продуктивність праці;

Пп(г) — погодинна (денна) продуктивність праці;

Іп — інтенсивність праці (кількість відпрацьованих одним середньорічним працівником людино-годин (людино-днів) за рік).

Вищеназвані показники віднесемо до розряду основних. Інша категорія показників – так звані допоміжні показники. До них відносяться норми навантаження земельних угідь на одного працівника (в галузі рослинництва) та норми навантаження худоби на одного працівника (в галузі тваринництва) [8]. Ці показники (за інших однакових умов) зростають з підвищенням рівня механізації та

автоматизації виробництва, поліпшення організації праці та вдосконалення кадрової політики. Затрати живої праці на 1 га землі (рослинництво) та затрати живої праці на голову тварин (тваринництво) при цьому будуть знижуватися, а продуктивність праці, як обернений до трудомісткості показник, зростатиме.

Згідно визначення продуктивності праці як відношення обсягу виробництва до затрат праці, можна зробити висновок про необхідність проведення оцінки впливу обсягу виробництва та затрат праці на продуктивність. Рівень продуктивності праці знаходиться у прямій залежності від обсягів виробництва аграрної продукції та в оберненій залежності від затрат живої праці. Для визначення цього впливу необхідно застосування коефіцієнта випередження за формулою [3, с.233]:

$$K_v = [(P_{п1}:P_{п0}) / (V_{п1}:V_{п0})] \times 100 \quad (1.2.17)$$

де K_v — коефіцієнт випередження; $P_{п1}$ і $P_{п0}$ — продуктивність праці відповідно у звітному і базовому періодах; $V_{п1}$ і $V_{п0}$ — обсяг виробництва валової продукції відповідно у звітному і базовому періодах.

Ситуація в галузі сільського господарства України за рівнем продуктивності порівняно із господарствами зарубіжних країн є невтішною. За різними оцінками, відставання України з продуктивності праці в галузі АПК сягає 8-10 разів [66, с.42]. Саме тому особливого значення набуває контроль змін показників продуктивності праці та ефективності виробництва у всіх аграрних господарствах.

Дослідження стану та ефективності використання персоналу аграрних підприємств доцільно проводити за наступною схемою (рис.1.2.1).

Аналіз стану персоналу аграрних підприємств має відповідне нормативно-правове підкріплення:

- Закон України «Про зайнятість населення» № 803-ХІІ від 01.03.1991 р. (остання редакція від 01.10.2011 на підставі 3668-17);
- Кодекс законів про працю (КЗпП) України № 322-VІІІ від 10.12.1971 р. (поточна редакція від 05.01.2012 на підставі 3720-17);
- Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 (остання редакція від 19.05.2011 на підставі 3258-17);
- Закон України «Про охорону праці» № 2694-ХІІ від 14.10.1992 (остання редакція від 25.06.2011 на підставі 3458-17);
- Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-ХІІ від 01.07.1993 р. (остання редакція від 07.05.2008 на підставі 274-17);

- Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011–2013 роки № 10 від 08.02.2011 р.

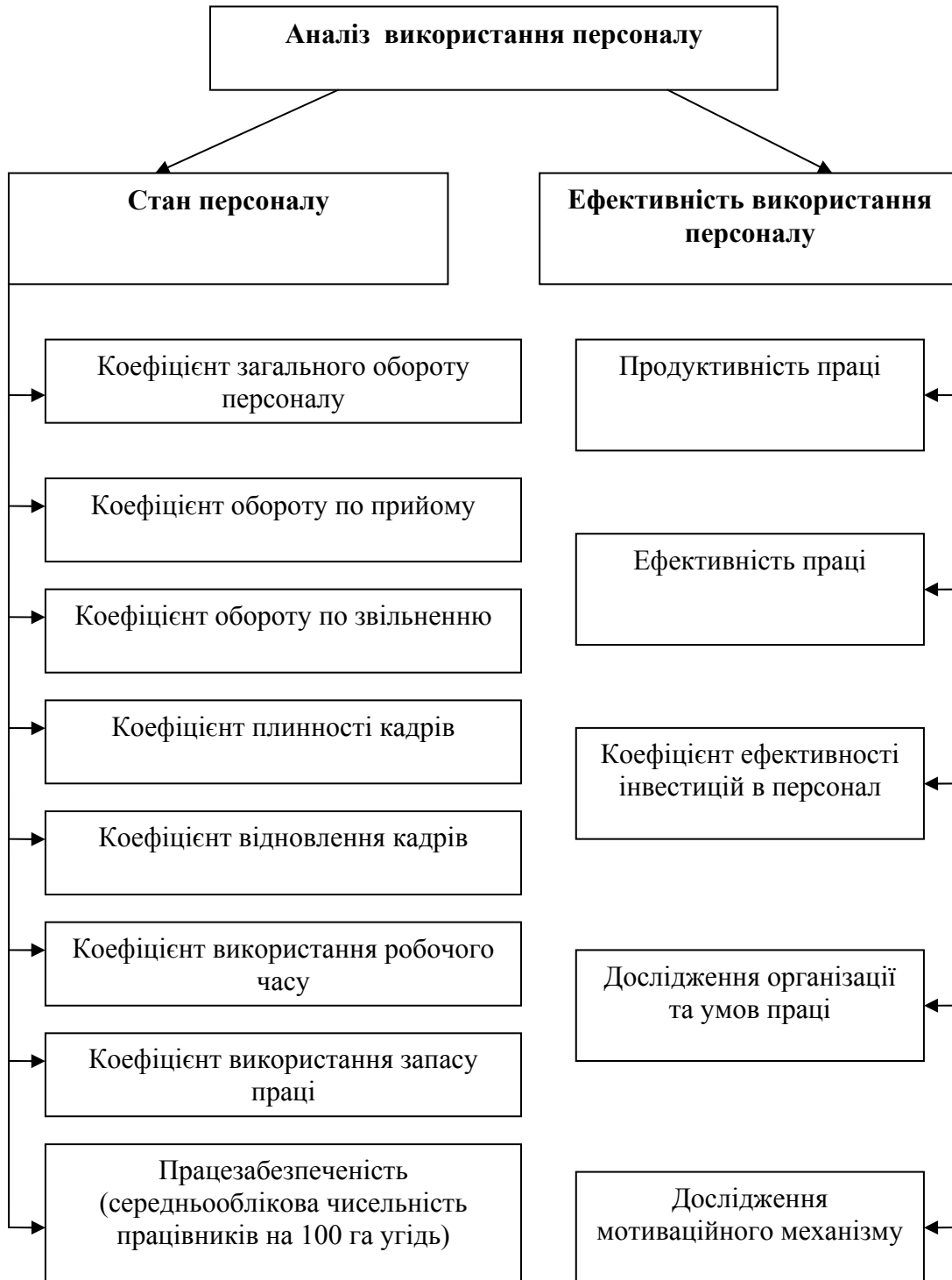


Рис. 1.2.1 Загальна схема проведення дослідження використання персоналу в аграрних підприємствах

Перед початком проведення оцінки використання робочої сили слід визначити забезпеченість підприємства трудовими, матеріально-технічними, фінансовими ресурсами, а також проаналізувати динаміку основних економічних показників.

Для цього використовується інформація форм статистичної звітності:

- квартальної форми №1-ПВ «Звіт з праці», що містить дані про чисельність та рух кадрів; використання фонду робочого часу (до 2010 року ця інформація відображалася у формі №3-ПВ); склад фонду оплати праці та інших виплат; розподіл працівників за розмірами заробітної плати; кількість та фонд оплати праці окремих категорій; укладання колективних договорів; витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці (цей розділ заповнюють підприємства, включаючи дані по структурних підрозділах тільки у звітах за січень-березень);
- місячної форми №1-ПВ «Звіт з праці», що включає дані про кількість працівників та фонд оплати праці за звітний місяць та період з початку року; заборгованість перед працівниками по заробітній платі та виплатах із соціального страхування;
- річної форми №6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання», яка містить інформацію про кількість працівників за якісним складом на 31 грудня звітного року; підготовку кадрів; підвищення кваліфікації;
- річної форми №50-сг «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств», яка включає дані про: виробництво і реалізацію сільськогосподарської продукції і послуг; структуру виробничої собівартості за видами сільськогосподарської продукції; витрати на основне виробництво; державну підтримку сільського господарства; середньооблікову чисельність працівників; землекористування протягом звітного року. Із 2010 року до складу форми №50-сг було включено розділ щодо купівлі матеріально-технічних ресурсів для виробничих потреб.

Крім того, з метою детального дослідження структури активів та пасивів підприємств і результатів діяльності використовується інформація статистичної форми №1 «Баланс» та форми №2 «Звіт про фінансові результати».

Першим кроком до аналізу стану та ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств є обчислення коефіцієнтів руху робочої сили за формулами 1.2.2-1.2.6.

Коефіцієнти обороту робочої сили визначають, наскільки часто змінюється склад працюючих. Невеликі показники обороту показують відносну стабільність кадрів на підприємстві, що сприятиме ефективній роботі персоналу. Значна плинність кадрів свідчить про незадовільну кадрову політику на підприємстві, низький рівень

оплати праці, негативні умови праці тощо. Незначна плинність персоналу може свідчити як про задовільні умови праці, так і про складну ситуацію щодо працевлаштування у населеному пункті.

Величина фонду робочого часу (ФРЧ) залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих одним робітником днів у середньому за звітний період і середньої тривалості робочого дня [116, с.115]. Отже, формула визначення фонду робочого часу розшифровується наступним чином:

$$\text{ФРЧ} = \text{Чсер.об} \times \text{РобЧ} = \text{Чоб.} \times \text{Дн.} \times \text{Трив.}, \quad (1.2.18)$$

де Дн. – кількість відпрацьованих одним працівником днів,

Трив. – середня тривалість робочого дня,

Чоб. – середньооблікова чисельність працівників, осіб.

Наступним кроком є аналіз продуктивності праці в динаміці за декілька років з метою визначення змін та тенденцій.

Для вивчення складу та структури досліджуваної сукупності сільськогосподарських підприємств за тими чи іншими істотними ознаками використовується метод статистичних групувань. Суть групування полягає в тому, що в складному масовому явищі виділяються окремі групи одиниць із статистичними показниками, які дають кількісну характеристику якісно своєрідній частині одиниць усією сукупністю [157, с.47]. Тобто цей метод економічної статистики полягає в розподілі аналізованої сукупності (кількість працівників, виробництво валової продукції тощо) на групи за якісно однорідними для них ознаками.

Групування за своєю сутністю полягає у розподілі сукупності на групи за істотними для них ознаками та передбачає таку обробку первинного статистичного матеріалу, за допомогою якої усі істотні риси і особливості суспільних явищ одержують найбільш яскраво виражене позначення [158].

З метою проведення науково обґрунтованого групування, мають бути дотримані єдині вимоги:

- всебічний глибокий аналіз сутності та природи досліджуваного явища, виявлення його типових рис і відмінностей;
- чітке визначення тих істотних ознак явища, які необхідні для аналізу і за якими буде здійснюватися групування;
- об'єктивне, обґрунтоване визначення інтервалів групування і його меж [158].

Важливість методу статистичних групувань в системі статистичних методів вивчення явищ пояснюється його функціями:

- визначення впливу окремих факторів на досліджуване явище, аналіз взаємозв'язків між ними;
- поділ сукупності на однорідні групи;
- визначення можливості застосування інших методів статистики;

- визначення класифікаційних ознак досліджуваного явища;
- вивчення структури явища та структурних зрушень.

В цілому мета групувань зводиться до встановлення чисельності кожної окремо взятої групи (категорії) та вивчення впливу причин і залежностей явищ [157, с.48].

Використання аналітичних групувань відіграє велику роль у вивченні невикористаних резервів зростання продуктивності праці в галузі сільського господарства. Прийом статистичних групувань застосовується під час аналізу використання персоналу підприємства, для вивчення впливу різного рівня факторів на кінцеві результати господарської діяльності та інші узагальнюючі економічні показники, а також для визначення залежності між цими показниками.

Поряд із статистичними групуваннями використовується такий метод математичної статистики, як кореляційно-регресійний аналіз, що дозволяє провести факторне вивчення резервів зростання продуктивності праці.

Даний вид дослідження, за думкою вченого А.Т. Опрі, є свого роду логічним продовженням (розвитком) методу статистичних групувань, його поглибленням, що допомагає вирішити цілий ряд нових завдань у економічному аналізі [157, с.48]. Серед основних позитивних рис кореляційно-регресійного аналізу визначається:

- високий рівень точності отриманої інформації;
- можливість здійснення аналізу та вирішення таких задач, що не можуть бути розв'язані за допомогою інших методів математичної статистики.

Використання методу кореляції і регресії дозволяє вирішити такі основні завдання [157]:

1) встановлення характеру і тісноти зв'язку між досліджуваними явищами;

2) визначення і кількісний вимір ступеня впливу окремих факторів і їх комплексу на рівень досліджуваного явища;

3) розрахунок кількісних змін аналізованого явища на підставі фактичних даних моделі залежності економічних показників від різних факторів при прогнозуванні показників і надання об'єктивної оцінку діяльності підприємств.

В даному випадку багатфакторний кореляційно-регресійний аналіз являє собою всебічне дослідження цифрових даних господарської діяльності підприємств з метою виявлення зв'язків та властивостей ознак соціально-економічних явищ, а також закономірностей економічних процесів. З метою отримання достовірних даних кореляційно-регресійного аналізу досліджується велика сукупність спостережень, в даному випадку показників діяльності сільськогосподарських підприємств.

Серед основних етапів кореляційно - регресійного аналізу визначено наступні:

- економіко-математичне моделювання;
- вирішення прийнятої моделі шляхом знаходження параметрів кореляційного рівняння (кореляційне рівняння, за первинною пропозицією англійського статистика - математика Ф. Гальтона, називають також рівнянням регресії);
- оцінка і аналіз одержаних результатів [157].

Після всебічної оцінки ефективності використання персоналу поряд з основними показниками ефективності застосовуються специфічні показники, одним з яких є коефіцієнт ефективності інвестицій в трудові ресурси. Він визначається як відношення доходу підприємства за мінусом витрат, до витрат на персонал (статистична інформація згідно Балансу, Звіту про фінансові результати та форми №50-сг) [198]:

$$К.е.т.р. = (Д-В) / В.п. \quad (1.2.19)$$

де К.е.т.р. – коефіцієнт ефективності інвестицій в трудові ресурси;

Д – дохід підприємства за період;

В – витрати підприємства за період;

В.п. – витрати на персонал за період.

А.Сміт вважав, що «інвестиції в людей та сформовані завдяки цьому навички впливають на їх доходи і структуру заробітної плати» [191].

Саме тому структура оплати та стимулювання праці, вдосконалення знань, умінь та навичок сільськогосподарських працівників відіграє величезну роль у зростанні ефективності діяльності персоналу.

Важливим показником ефективності використання персоналу є рентабельність праці [101, с.391]. Виходячи із визначення економічного ефекту у якості співвідношення результату та затрачених ресурсів, рентабельність праці (рентабельність витрат на персонал) розраховується за формулою:

$$Р.п. = П / О.п. \quad (1.2.20)$$

де П – прибуток, тис.грн.

О.п. – витрати на оплату праці, тис.грн.

Працівники – це трудові ресурси підприємства. Ефективність їх діяльності є специфічною формою прояву загальної ефективності діяльності фірми. З метою обчислення ефективності праці персоналу (праці як ресурсу підприємства, працевіддачі) пропонується до використання наступна формула [202, с.34]:

$$Е.п. = [ВР / (ФОП+ Фос.+Фоб.)] \times 100, \quad (1.2.21)$$

де Е.п. – ефективність праці, %;

ВР – виручка від реалізації сільськогосподарської продукції, тис.грн.;

ФОП – фонд оплати праці, тис.грн.;

Фос. – обсяг основних фондів підприємства, тис.грн.;

Фоб. – вартість оборотних фондів підприємства, тис.грн.

За рахунок більш ефективного використання робочої сили, інтенсифікації аграрного виробництва, підвищення продуктивності праці, впровадження наукової організації праці та створення дієвого мотиваційного механізму можна не лише раціоналізувати забезпеченість персоналом, а й створити умови для підвищення прибутку і рентабельності підприємства. Адже чим вище рівень ефективності використання персоналу, тим ефективніше працює підприємство.

Аналіз соціальної ефективності, так само, як і економічної, має проводитися на рівні підприємства, регіональному та загальнодержавному рівнях. Серед методів оцінки оптимальними, на нашу думку, є методи спостереження (моніторингу) та опитування (анкетування).

Спостереження – це метод збору наукової інформації, що полягає в безпосередній реєстрації певних процесів, явищ тощо. Метод спостереження характеризується систематичністю, планомірністю і цілеспрямованістю. Його особливістю є можливість безпосереднього вивчення явища, синхронно із досліджуванним процесом. Основними принципами спостереження є систематичність, цілеспрямованість, планомірність, синхронність, комплексність та результативність. Позитивною рисою даного методу дослідження є безпосереднє вивчення об'єкта в певному середовищі та в умовах реального часу. Слід зазначити, що спостереження стає результативним тільки в тому випадку, якщо воно не обмежується лише реєстрацією явищ, а має на меті формулювання нових думок та гіпотез.

Метод спостереження проводиться за такими етапами:

- визначення мети спостереження;
- вибір об'єкта, предмета і способу дослідження;
- проведення дослідження за відповідною методикою та отримання результатів;
- обробка результатів дослідження та обґрунтування висновків.

Не менш важливим є аналіз організації праці та мотиваційного механізму працівників підприємств за допомогою анкетування. Цей метод дослідження являє собою збір інформації за допомогою опитувального листа, що є сукупністю питань згідно досліджуваного явища. Особистий контакт з респондентами при застосуванні анкетного методу не обов'язковий. Позитивною рисою метода є те, що анкетування дозволяє вивчити велику кількість осіб та зібрати

максимальну кількість матеріалу. При цьому дотримується вимога анонімності відповідей, що підвищує їх достовірність. Крім того, за допомогою використання методик соціологічного дослідження «об'єкт вивчається комплексно, в усій сукупності зв'язків і залежностей за допомогою послідовних, логічних, методологічних та організаційно-технічних процедур» (метод опитування збирає майже до 90% інформації) [74, с.27].

При розробці та впровадженні анкет, використаних у даному дослідженні, було дотримано таких правил:

- зміст питань повністю відображав сутність досліджуваного явища та забезпечував досягнення мети дослідження;
- запитання були зрозумілими та доступними для респондентів;
- анкета була зручною при використанні та обробці результатів.

За допомогою анкетування можна отримати високий рівень масовості дослідження. Цей метод доцільно застосовувати за умов, якщо необхідно визначити думку людей за певними питаннями та охопити якомога більшу кількість працівників в короткий термін.

Анкетування на сільськогосподарських підприємствах проводилося за етапами:

- визначення мети анкетування;
- визначення цільової аудиторії;
- розробка та оформлення анкет;
- безпосереднє проведення опитування;
- обробка результатів анкетування;
- обґрунтування висновків.

З метою вивчення рівня соціальної ефективності використання персоналу аграрних підприємств було застосовано два види анкет: стосовно умов та організації праці (Додаток А) та стосовно стану матеріального і нематеріального стимулювання (Додаток Б). Особливістю анкет є те, що вони були розроблені спеціально для працівників сільськогосподарських підприємств. Анкетне опитування працівників різних підрозділів, різної кваліфікації, з різним досвідом роботи дає змогу вивчити явища соціальної ефективності використання персоналу, визначити наявність проблем та незадоволеності працівників умовами чи стимулюванням праці, розробити напрями вдосконалення кадрової політики.

Важливе місце в системі ефективного управління використанням персоналу займають процеси прогнозування. Передбачення перспектив розвитку сільськогосподарських підприємств є неможливим без врахування основних тенденцій і проблем в аграрному секторі. Крім того, важливим завданням прогнозування є пошук шляхів та інструментів вирішення існуючих або назріваючих проблем галузі. За думкою вчених, прогнозування являє собою передбачення майбутнього стану внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, яке базується на наукових

методах і інтуїції, тобто це процес обґрунтування кількісних та якісних змін розвитку в майбутньому [21]. Результатом якісного прогнозування є образ (бачення) майбутнього, який можна використовувати для подальшого планування. Прогнозування основних економічних показників діяльності та розвитку сільськогосподарських підприємств виконується з урахуванням відповідних принципів (рис.1.2.2).

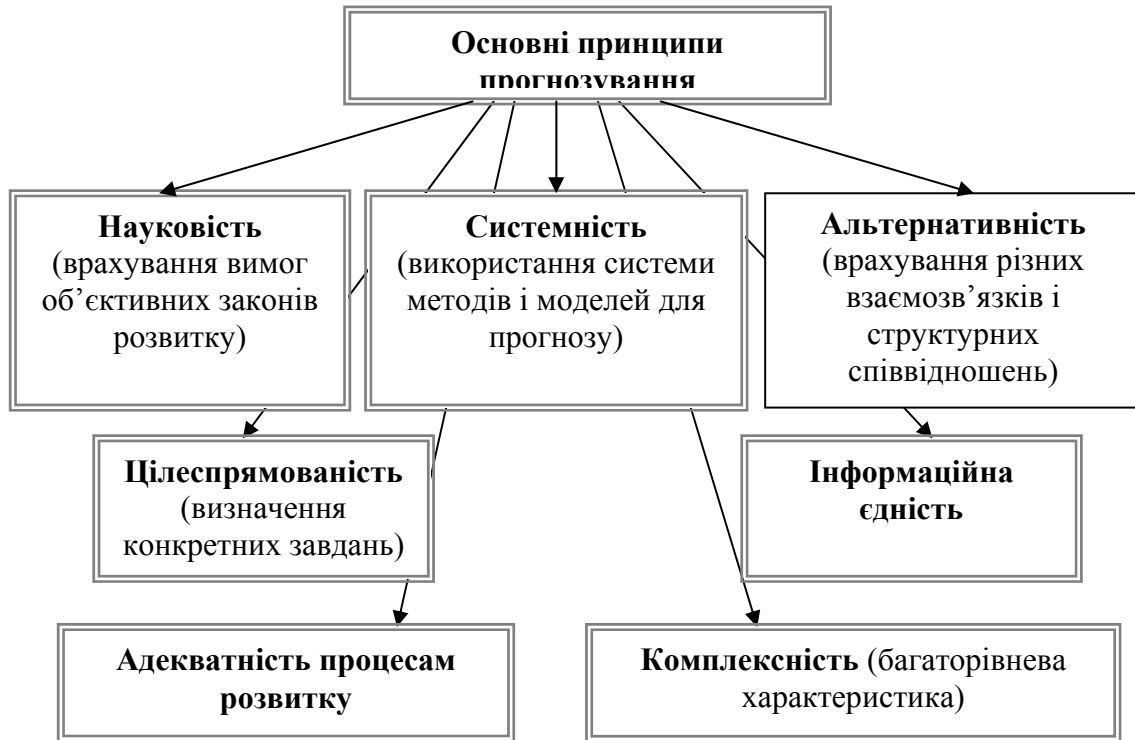


Рис.1.2.2. Сутність принципів прогнозування [21]

Прогнозування - один із найважливіших кроків на шляху визначення основних економічних показників розвитку сільськогосподарських підприємств регіону на перспективу. Основні тенденції розвитку сільськогосподарської галузі Дніпропетровської області нами було визначено шляхом використання програми Microsoft Excel, а саме функції «Тенденція» (метод екстраполяції) та «Підбір параметра». Узагальнення викладеного вище дає підстави для висновку, що застосування чіткої системи методологічних показників використання персоналу здійснюватиме позитивний вплив на ефективність діяльності аграрного підприємства в цілому. Питання управління та використання персоналу завжди буде залишатися в поглибленому науковому аналізі, оскільки головним фактором і джерелом розвитку у виробничій і підприємницькій діяльності є кадри. І чим вище рівень використання та розвитку робочої сили, тим кращих результатів досягає підприємство, в свою чергу забезпечуючи зростання добробуту не лише своїх працівників, а й рівень життя населення країни.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

2.1. Забезпеченість аграрних підприємств Дніпропетровської області виробничими ресурсами

Дніпропетровській області належить вагоме місце в аграрному секторі України. У 2010 р. частка регіону в обсязі виробництва валової продукції сільського господарства склала 6,4 %, у тому числі продукції рослинництва – 5,9%, тваринництва – 7%. За цим показником область посіла третє місце серед інших регіонів України.

Регіон розташований в південно-східній частині України, в басейні середньої та нижньої течії Дніпра. Межує з Харківською, Миколаївською, Полтавською, Донецькою, Запорізькою, Кіровоградською та Херсонською областями.

В області налічується 22 адміністративних райони, 21 місто, із них 13 міст обласного значення, 47 селищ міського типу, 1440 сільських населених пунктів.

Переважаючі типи ґрунтів – чорнозем та темно-каштанові, по долинах річок – луговочорноземні і підзолисті ґрунти. Область знаходиться в межах підзони різнотравно-ковилових степів.

Клімат помірно континентальний. Середня температура січня становить від -5°C у південно-західній частині до $-6,5^{\circ}\text{C}$ на північному сході; липня – відповідно $+23,5^{\circ}\text{C}$ та $+22^{\circ}\text{C}$. Опадів за рік випадає від 450 мм на півдні до 400 мм – на півночі.

Період вегетації сільськогосподарських культур складає 210 днів. Розвитку сільського господарства сприяють родючі ґрунти та кліматичні умови.

У 2010 р. в Дніпропетровській області налічувалось 3684 сільськогосподарських підприємства різних форм власності, з них 449 господарських товариств, 153 приватних підприємств, 12 виробничих кооперативів, 3010 фермерських господарств, 23 державних підприємства та 37 підприємств інших форм власності. Їх питома вага подана на рис.2.1.1.

Сільськогосподарські угіддя Дніпропетровської області займають 2 199 тис. га, в тому числі ріллі – 2 080 тис.га. За останні п'ять років площа сільськогосподарських угідь зменшилась на 57 тис.га, із них площа ріллі зменшилась на 16 тис.га.



Рис. 2.1.1. Структура господарюючих суб'єктів сільського господарства Дніпропетровської області за формами власності (станом на 01.01.2011 р.)

Джерело: розраховано за матеріалами статистичного збірника «Сільське господарство Дніпропетровської області»: статистичний збірник за 2010 рік. – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2011. – 210 с.

У структурі посівних площ за період аналізу суттєвих змін не відбулося (табл. 2.1.1).

У 2010 р. питома вага зернових та зернобобових культур складала 59 %, технічних – 32,9%, картоплі і овоче-баштанних культур – 4,5%, кормових культур – 3,6%.

Із наведених даних видно, що в структурі посівних площ зернові культури займають майже 60 %. При цьому, вирощується переважно озима пшениця і кукурудза на зерно. З технічних культур найпоширенішими є цукрові буряки, соняшник.

Проте досить незначною є частка кормових культур, що не забезпечує інтенсивного розвитку тваринницької галузі. Крім того, обсяги вирощування кормових культур за останні шість років зменшилися на 35,4%.

Саме тому зміцнення кормової бази, зростання поголів'я усіх видів худоби та птиці є одним із найважливіших завдань, що забезпечить збільшення обсягів виробництва продукції тваринництва.

Таблиця 2.1.1

Структура посівних площ сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області

Показник	2005 р.		2010 р.		
	Усього, тис.га	у % до підсумку	Усього, тис.га	у % до підсумку	у % до 2005 р.
Уся посівна площа	1 762	100,0	1 882	100,0	106,8
у т.ч. зернові та зернобобові культури	1 040	59,1	1 110,3	59,0	106,8
технічні культури	541	30,7	620	32,9	114,6
картопля і овоче-баштанні культури	78	4,4	85,2	4,5	109,2
кормові культури	103	5,8	66,5	3,6	64,6

Джерело: розраховано за матеріалами статистичного збірника «Сільське господарство України: статистичний щорічник за 2010 рік.» – К.: Державний комітет статистики України, 2011.

Отримання результату сільськогосподарського виробництва забезпечують не лише земельні, а й трудові та матеріально-технічні ресурси.

Чисельність персоналу, що працює в галузі сільськогосподарського виробництва, скорочується. Ця тенденція простежується протягом 2005-2010 рр. як у Дніпропетровському регіоні (середньооблікова чисельність працівників скоротилася на 33,3%), так і по Україні (кількість сільськогосподарських працівників зменшилася на 42,7%).

Окрім забезпеченості земельними та трудовими ресурсами, значну роль в аграрному виробництві відіграють основні виробничі фонди (табл. 2.1.2).

По Дніпропетровській області спостерігається позитивна динаміка формування основних засобів за останні шість років, і у 2010 р. обсяг основних фондів збільшився порівняно з 2005 р. в 1,5 рази.

Обсяг основних виробничих фондів на 100 га сільськогосподарських угідь підвищився в 1,6 рази, що свідчить про позитивні тенденції забезпеченості сільськогосподарських підприємств основними засобами виробництва.

Для повноцінного відтворення основних виробничих фондів велике значення має вивчення їхнього стану та використання, що, в свою чергу, є важливим фактором підвищення ефективності виробництва.

Про те, наскільки ефективно використовуються основні виробничі фонди, свідчать показники фондомісткості, фондівіддачі та фондоозброєності.

Таблиця 2.1.2

Динаміка використання основних засобів виробництва в сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровської області

Показники	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	
						усього	до 2005 р., %
1	2	3	4	5	6	7	8
Обсяг основних виробничих фондів, млн.грн.	3 915	4 009	4 745	4 863	5 300	6 080	155,3
у т.ч. на 100 га, тис.грн.	173,5	179,3	212,4	219,8	240,0	276,5	159,4
Фондомісткість, грн.	1,41	1,28	1,72	1,24	1,41	1,61	114,2
Фондовіддача, грн.	0,71	0,78	0,58	0,81	0,71	0,62	87,3
Фондоозброєність, тис.грн.	76,8	87,2	115,7	124,7	147,2	178,8	232,8

Джерело: розраховано за матеріалами статистичного збірника «Сільське господарство Дніпропетровської області» – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2011. – 210 с.

Фондомісткість продукції - показник ефективності використання основних виробничих фондів, який показує співвідношення живої та уречевленої праці, що безпосередньо пов'язане з продуктивністю праці. Розраховується шляхом відношення вартості основних засобів до обсягу валової продукції.

По аграрному сектору Дніпропетровської області динаміка фондомісткості продукції є нерівномірною. Протягом останніх шести років фондомісткість збільшилася на 14,2%.

Зменшення показника фондівіддачі за цей період на 12,7% свідчить про погіршення використання основних виробничих фондів.

Фондовіддача є показником ефективності використання основних засобів, зворотнім до фондомісткості, що розраховується як обсяг валової продукції, поділений на вартість основних фондів, за допомогою яких виготовлена ця продукція. Отже, показник фондівіддачі слід підвищувати.

Фондоозброєність - вартість основних виробничих фондів, що припадає на одного працівника – підвищилася в 2,3 рази. Тому можна зробити висновок про покращення стану забезпеченості основними

засобами. Адже фондоозброєність відображає ступінь технічної оснащеності праці і позитивно впливає на продуктивність праці.

Однак, питанням, що потребує вирішення, залишається оснащення виробництва сучасним обладнанням та подальше зростання продуктивності і ефективності праці.

Оскільки абсолютні цифри не дозволяють у повній мірі дати оцінку виробничим фондам і матеріально-технічній базі сільського господарства, а тому було проаналізовано структуру основних виробничих фондів сільськогосподарського призначення (табл.2.1.3).

Таблиця 2.1.3

**Структура основних засобів виробництва у
сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровської області
(2010 р.)**

Найменування засобів виробництва	Всього, млн.грн	В % до підсумку
Усього основних засобів, млн.грн	6079,8	100,0
з них:		
пасивна частина: будинки, споруди і передавальні пристрої	3 212,5	52,8
активна частина: машини і обладнання	2 044,2	33,6
транспортні засоби	418,1	6,9
Довгострокові біологічні активи рослинництва	20,3	0,3
Довгострокові біологічні активи тваринництва	108,0	1,8
Інші основні засоби	276,7	4,6

Джерело: розраховано за матеріалами статистичного збірника «Сільське господарство Дніпропетровської області»: статистичний збірник за 2010 рік. – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2011. – 210 с.

Найбільшу питому вагу в загальному обсязі основних виробничих фондів складають будинки і споруди (52,8%) та машини і обладнання (33,6%). При цьому лише 0,3% становили довгострокові біологічні активи рослинництва.

З метою зростання результативності сільськогосподарського виробництва, ключовим завданням є підвищення питомої ваги активної частини основних виробничих фондів, а саме машин і обладнання.

Отже, забезпеченість фондами, земельними та трудовими ресурсами здійснює відповідний вплив на основні економічні показники.

У таблиці 2.1.4 простежується динаміка обсягів виробництва валової продукції аграрних підприємств. У структурі виробництва протягом останніх шести років частка продукції рослинництва зменшилася (з 56,0% у 2005 р. до 43,4 % у 2010 р.). Частка продукції тваринництва, навпаки, щорічно збільшується: у 2010 р. вона склала 56,6%.

Таблиця 2.1.4

Динаміка обсягів валової продукції сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області

Показники	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	
						всього	до 2005 р., %
1	3	4	5	6	7	8	9
Валова продукція сільського господарства, млн.грн	2 778	3 136	2 760	3 921	3 762	3 785	136,2
в т.ч. продукція рослинництва, млн.грн	1 557	1 706	1 212	2 119	1 740	1 642	105,5
продукція тваринництва, млн.грн	1 221	1 430	1 548	1 802	2 022	2 143	175,5
Виробництво валової продукції на середньооблікового працівника, грн	50 652	60 817	57 958	83 059	86 186	85 529	168,9
на 100 га, тис.грн	123	140	124	177	170	172	139,8

Джерело: розраховано за матеріалами статистичного збірника «Сільське господарство Дніпропетровської області»: статистичний збірник за 2010 рік. – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2011 – 210 с.

Загальні обсяги валової продукції за аналізований період зросли на 36,2 %.

При цьому підвищилися обсяги виробництва в розрахунку на одного середньооблікового працівника та на 100 га сільськогосподарських угідь.

У структурі виробництва валової продукції протягом 2005-2010 рр. відбулися деякі зміни. Так, підвищилася питома вага продукції тваринництва (у 2010 р. склала 57%), в той час як рослинницька продукція складала лише 43%. Взагалі слід відмітити постійні зміни структури валової продукції протягом досліджуваного періоду.

У таблиці 2.1.5 наведені показники, що засвідчують рівень економічної ефективності на аграрних підприємствах регіону.

Таблиця 2.1.5

Основні економічні показники сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області

Показники	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	
						усього	до 2005 р. (+/-)
1	2	3	4	5	6	7	8
Прибуток (+) /збиток (-) від реалізації продукції, всього, млн.грн	339,5	259,3	373,5	484,4	611,6	1 133,4	+793,9
в тому числі в рослин- ництві, млн.грн	107,4	163,3	443,1	460,9	535,7	1 075,6	+967,6
в тварин- ництві, млн.грн	232,1	96,0	-69,6	23,5	75,9	57,8	-174,3
Рентабель- ність виробництва, %	23,3	14,2	22,0	19,0	19,1	28,1	+4,8
Рентабель- ність продукції рослинництва %	13,7	16,9	38,7	25,9	23,8	41,8	+28,1
Рентабель- ність продукції тваринництва %	34,3	11,2	-12,7	3,0	8,1	4,0	-30,3

Джерело: розраховано за матеріалами статистичного збірника «Сільське господарство Дніпропетровської області»: статистичний збірник за 2010 рік. – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2011. – 210 с.

Протягом останніх шести років зростання прибутку становило 793,9 млн.грн. (в 3,3 рази порівняно з 2005 р.), в тому числі на 100 га сільськогосподарських угідь – в 3,4 рази. Але, якщо в галузі рослинництва прибуток від реалізації зростає досить швидкими темпами, тваринницька галузь характеризується зменшенням рівня прибутку на 75,1%.

Галузь сільського господарства, як і будь-яка інша, повинна завжди орієнтуватися на прибутковість як в абсолютному, грошовому вираженні, так і у відносному. Рівень рентабельності виробництва сільськогосподарської продукції збільшився на 4,8 пунктів, і у 2010 році становив 28,1%.

При цьому динаміка рентабельності продукції рослинництва є позитивною. Протягом 2005-2010 рр. цей показник зріс на 28,1 пункти. У тваринництві прослідковується значне зниження рівня рентабельності. Протягом аналізованого періоду рентабельність галузі зменшилася на 30,3 пункти.

Саме тому в перспективі необхідно орієнтуватися на рентабельність сільськогосподарського виробництва не менше 40-50%. З метою отримання кращих результатів виробництва необхідно забезпечити раціональне використання трудових ресурсів, основних фондів та земельних угідь.

2.2. Досягнутий рівень ефективності використання персоналу в аграрних підприємствах

Одним із головних напрямів покращення соціально-економічної ситуації в аграрній сфері є раціональне використання персоналу. За цих умов можливе реальне нарощування обсягів виробництва продукції, збільшення маси прибутку та зростання рентабельності товарних галузей. На даному етапі розвитку економіки спостерігається тенденція скорочення середньооблікової кількості працівників сільського господарства. Протягом останніх п'яти років у Дніпропетровській області вона зменшилася на 12 тис. осіб. Попит на робочу силу за останні роки в сільському господарстві зменшився майже на 64%, що свідчить про зниження необхідності залучення кадрів до галузі та зростання рівня механізації та автоматизації праці. Середньомісячна заробітна плата працівників сільськогосподарських підприємств області у 2010 р. склала 1 577 грн., тобто порівняно з 2005 р. зросла в 3,02 рази (на 1 056 грн.). Серед інших видів економічної діяльності, сільське господарство разом із сферою охорони здоров'я і будівництва входить у трійку галузей, що мають найменший рівень середньомісячної заробітної плати працівників. Фонд оплати праці по Дніпропетровській області на 83,8 % складається з основної заробітної плати, лише 15,2% становить фонд додаткової заробітної плати і 1,2 % - інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Порівняно з іншими галузями економічної діяльності, сільське господарство має найменший обсяг додаткової заробітної плати (премії, доплати, надбавки), що свідчить про невисоку ступінь матеріального стимулювання праці робітників галузі.

Нами було проведено аналіз руху та використання робочої сили в галузі сільського господарства (рис.2.2.1).

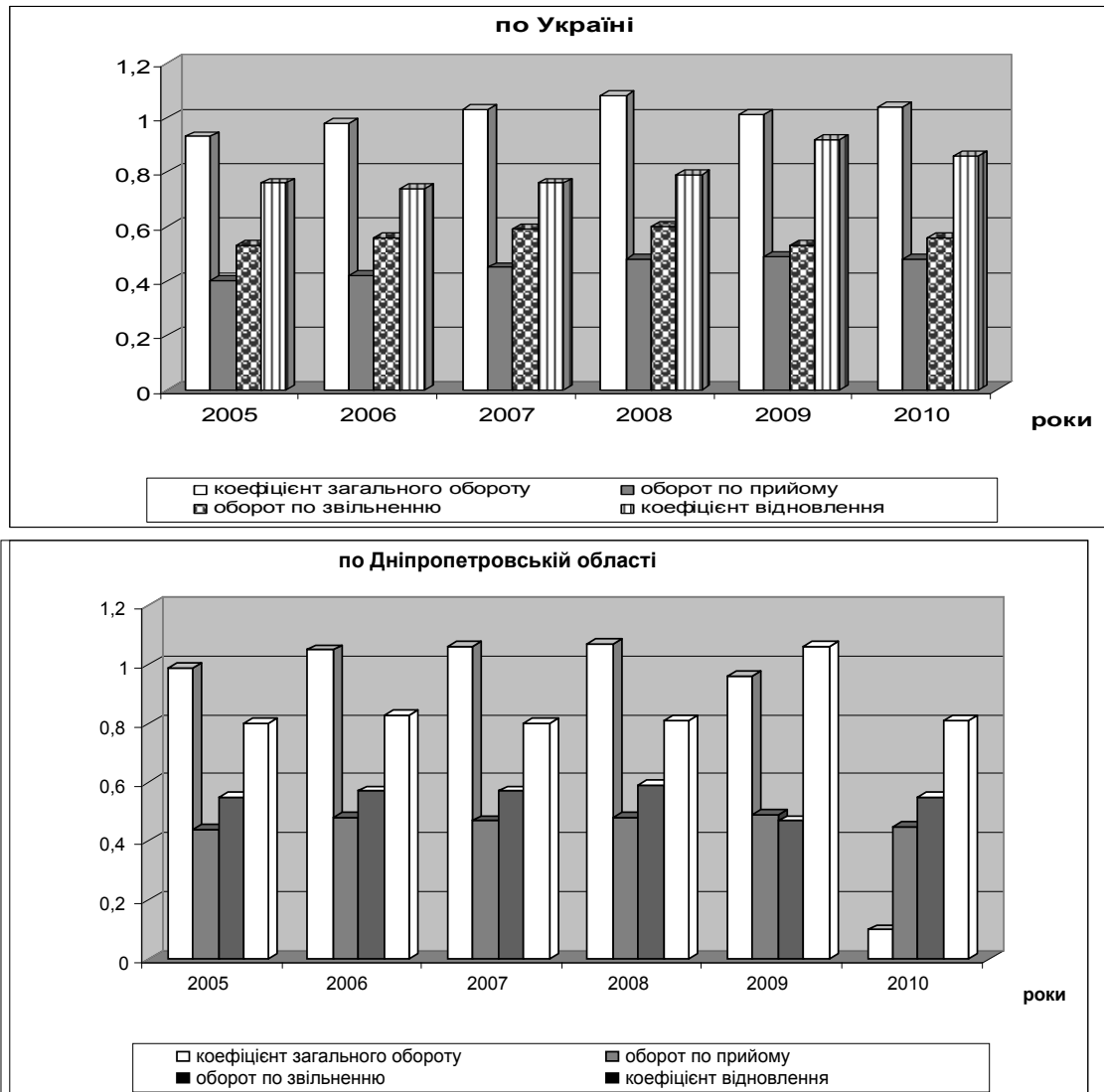


Рис.2.2.1 Динаміка показників стану використання робочої сили
Джерело: розраховано за даними статистичних збірників «Праця 2010: статистичний збірник». – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2011., «Праця України у 2010 році». - К.: Державний комітет статистики України, 2011.

Так, середньооблікова кількість штатних працівників сільськогосподарських підприємств у 2010 р. порівняно із 2005 р. скоротилася як по Україні (на 42,7%), так і по області (на 33,3%). Кількість звільнених працівників перевищує показник прийому, однак протягом досліджуваного періоду вона теж зменшилася на 39,1 % по Україні та 33,3% по Дніпропетровській області. Серед основних показників стану використання трудових ресурсів було виділено цілий ряд коефіцієнтів, які визначають ефективність використання персоналу: інтенсивності обороту, плинності та відновлення кадрів, показники використання фонду робочого часу тощо. Таким чином, динаміка показників використання персоналу сільськогосподарських підприємств є нерівномірною. Так, коефіцієнти обороту по прийому

зросли по Україні (на 0,08 пунктів), у той час як по Дніпропетровському регіону підвищились менш суттєво. Обороти по звільненню протягом аналізованого періоду залишився незмінним по області, в цілому по країні його рівень підвищився на 0,03 пункти. Загальний показник обороту працюючих, який показує частоту зміни їх складу, в 2010 р. збільшився по Україні (на 0,11 пунктів), у той час як по регіону майже не змінився. Проведений аналіз засвідчив необхідність покращення використання робочої сили по Дніпропетровській області. Зростання коефіцієнта відновлення трудових ресурсів по Україні показало тенденцію до покращення стану використання робочої сили на сільськогосподарських підприємствах. Проте було відзначено необхідність покращення відновлення трудових ресурсів по області (у 2010 р. цей показник становив лише 0,81).

З метою всебічного аналізу використання робочої сили регіону було проаналізовано використання робочого часу та вивчено його структуру (табл.2.2.1).

Таблиця 2.2.1

Використання фонду робочого часу працівників сільського господарства (годин)

Показники	2005 р.	2010 р.	
		всього	до 2005 р., в %
Фонд робочого часу (явки та неявки) в розрахунку на одного штатного працівника	2042	2 013	98,6
Відпрацьовано на одного штатного працівника	1 820	1 802	99,0
в % до фонду робочого часу	89,1	89,5	-
Невідпрацьовано на одного штатного працівника	222	211	96,0
в % до фонду робочого часу	10,9	10,5	-
Неявки з поважних причин на одного штатного працівника: щорічні відпустки	131	125	95,4
тимчасова непрацездатність	47	45	95,7
переведення на неповний робочий день	27	22	81,5
відпустки без збереження зарплати, відпустки з інших причин	17	19	111,8

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних збірників «Праця 2010: статистичний збірник». – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2011., «Праця України у 2010 році» - К.: Державний комітет статистики України, 2011.

Отже, по Дніпропетровському регіону у 2010 р. було відпрацьовано дещо менший обсяг фонду робочого часу, ніж у 2005 р., чому сприяло незначне зменшення загального фонду робочого часу (на 1,4%). У структурі неявок з поважних причин основний обсяг часу належить щорічним відпусткам, обсяг часу яких зменшився на 4,6%.

Тимчасова непрацездатність, скорочення робочого часу внаслідок переведення на скорочений робочий день (тиждень) з економічних причин та інші неявки займають невеликий обсяг робочого часу.

Загальний обсяг невідпрацьованого часу в розрахунку на одного штатного працівника у 2010 р. склав 211 годин, що на 5% менше, ніж у 2005 р. Про необхідність ефективнішого використання фонду робочого часу, зменшення його втрат свідчить збільшення обсягу відпусток без збереження зарплати та відпусток з інших причин.

З урахуванням показників фонду робочого часу в галузі сільського господарства обчислюється коефіцієнт використання запасу праці (Кв.п.).

Згідно загальновідомої методики розрахунку ефективного річного фонду робочого часу одного працівника (1885 годин) розраховуємо запас праці множенням 1885 годин на середньооблікову кількість працівників. Запас праці у 2010 р. по Дніпропетровській області склав 64,1 млн. людино-годин, по Україні відповідний показник становив 1 121,6 млн. людино-годин.

Коефіцієнт використання запасу праці (відношення фонду робочого часу до запасу праці) дорівнює 1,02 по Україні та 1,06 по області, що свідчить про задовільний стан використання робочої сили (оскільки в нормі коефіцієнт повинен дорівнювати одиниці).

На використання фонду робочого часу впливає організація процесу виробництва. Від ефективності використання робочого часу залежить тривалість періоду зайнятості робітників сільськогосподарських підприємств, зменшення негативного впливу сезонності виробництва продукції.

Методом групування встановлено залежність між величиною втрат робочого часу та показниками ефективності сільськогосподарської діяльності.

Це здійснено на прикладі сільськогосподарських підприємств Новомосковського, Петриківського, Солонянського та Синельниківського районів Дніпропетровської області, які звітують за статистичною формою №50-сг та формами фінансової звітності (табл. 2.2.2).

Таблиця 2.2.2

Вплив втрат робочого часу на показники ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області (2010 р.)

Показники	Групи підприємств за втратами робочого часу, люд.-год.			Усього (в середньому)
	I – до 10000	II – 10000-20000	III – понад 20000	
Кількість підприємств	18	8	13	39
у % до I-ї групи	100	44,4	72,2	-
Середній обсяг невідпрацьованого робочого часу, всього, люд.-год.	6 004,9	14 447,4	46 348,5	21 184,5
у тому числі на одного середньооблікового працівника, люд.-год.	101,4	163,5	189,8	143,6
у % до I-ї групи	100	161,2	187,2	-
Коефіцієнт використання робочого часу	0,94	0,92	0,90	0,92
Обсяг виручки від реалізації на одного працівника, тис.грн.	177,0	170,8	113,6	154,6
у % до I-ї групи	100	96,5	64,2	-
Прибуток в розрахунку на одного середньооблікового працівника, тис.грн.	59,4	34,6	20,4	40,3
у % до I-ї групи	100	58,2	34,3	-
Рентабельність, %	31,6	28,5	26,2	28,8

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р.

Із наведених даних можна зробити висновок про чітко виражений зв'язок між обсягом невідпрацьованого робочого часу на результатами виробництва. Найбільші загальні втрати робочого часу та втрати на одного середньооблікового працівника наявні в III групі підприємств. Саме тут є найнижчими такі показники, як коефіцієнт використання робочого часу, продуктивність праці, прибуток в розрахунку на одного середньооблікового працівника.

Найвищий рівень продуктивності праці та прибутку на одного працівника мають 18 підприємств, що увійшли до I групи. Обсяг невідпрацьованого робочого часу на одного працівника тут є найменшим, а коефіцієнт використання робочого часу свідчить про достатній рівень ефективності використання наявного фонду робочого часу.

Отже, підприємствам III групи необхідно покращувати показники використання робочого часу, що, в свою чергу, позитивно вплине як на продуктивність праці, так і на показники прибутку.

Використання робочого часу безпосередньо пов'язане із раціональною організацією праці та ефективністю управління персоналом. Нами було здійснено аналіз забезпеченості аграрних підприємств робочою силою та встановлено залежність між забезпеченістю працівниками та втратами робочого часу. Найменший обсяг невідпрацьованого робочого часу на одного працівника був у I групі підприємств, що розподіляють в середньому по 2 працівника на кожні 100 га сільськогосподарських угідь. Саме серед цих підприємств обсяг виручки від реалізації на одного працівника досяг найвищого рівня – 187,5 тис.грн. Підприємства, що мають від 3 до 5 працівників в розрахунку на 100 га, мають найнижчий рівень продуктивності праці серед інших (56,1% до I групи) та найвищий рівень втрат робочого часу (121% до I групи).

Слід зазначити, що, окрім забезпеченості підприємства працівниками, на ефективність трудової діяльності впливає техніко-технологічна оснащеність виробництва, ступінь механізації та автоматизації, система організації праці тощо.

Методом статистичних групувань доведено, що ефективно використання трудових ресурсів аграрних підприємств можливе за умови скорочення плинності кадрів, яка здійснює безпосередній вплив на ефективність сільськогосподарського виробництва (табл. 2.2.3).

Високий рівень плинності кадрів, який наявний у підприємствах III групи (30 осіб на одне господарство) негативно впливає на продуктивність праці та обсяг прибутку в розрахунку на одного працівника. Відповідні показники становили лише 57,2% та 24,6% порівняно з підприємствами I групи.

В той же час вісімнадцять сільськогосподарських підприємств першої групи мають не лише найвищі показники продуктивності праці та прибутку на одного працівника, але і характеризуються високим рівнем відновлення кадрів (2,48) та використання запасу праці (1,03).

Таблиця 2.2.3

**Вплив плинності кадрів на ефективність виробництва
аграрних підприємств (2010 р.)**

Показники	Групи підприємств за плинністю кадрів, осіб.			Усього (в середньому)
	I – до 20	II – 20-30	III – понад 30	
Кількість підприємств	18	8	13	39
у % до I-ї групи	100	44,4	72,2	-
Середня кількість звільнених працівників, осіб	8	24	57	30
Коефіцієнт плинності	0,13	0,22	0,35	0,22
Коефіцієнт відновлення	2,48	2,20	1,66	2,15
Коефіцієнт використання запасу праці	1,03	0,96	1,00	1,01
Обсяг виручки від реалізації на одного середньооблікового працівника, тис.грн.	186,8	159,4	106,9	154,6
у % до I-ї групи	100	85,3	57,2	-
Прибуток в розрахунку на одного середньооблікового працівника, тис.грн.	63,1	28,9	15,5	40,3
у % до I-ї групи	100	45,8	24,6	-
Рентабельність, %	41,5	25,6	21,1	29,4

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р.

На сьогоднішній день плинність кадрів - одна з багатьох проблем, з якими стикаються сучасні підприємства. Отже, з метою покращення використання робочої сили в галузі сільського господарства необхідно зменшувати плинність персоналу. Для цього потрібно проводити не лише кількісну та якісну оцінку її причин, а й розробляти відповідні практичні заходи по зниженню плинності та управляти трудовою поведінкою працівників. Недостатній рівень задоволеності основних матеріальних та нематеріальних потреб

працівників є основною причиною плинності кадрів. Саме тому з метою управління цим процесом на кожному підприємстві доцільно звести до мінімуму протиріччя між потребами, інтересами, мотивами працівників і роботодавця.

Важливе значення для ефективного використання персоналу аграрних підприємств відіграють також і якісні характеристики робочої сили, такі як рівень освіти і кваліфікації. Адже сучасним сільськогосподарським підприємствам будь-якої форми власності потрібні висококваліфіковані робітники, що мають прагнення до покращення своїх кваліфікаційних характеристик.

Особлива роль щодо підвищення конкурентоспроможності робочої сили в галузі сільського господарства належить професійній підготовці та підвищенню кваліфікації кадрів (рис.2.2.2). За останні шість років кількість працівників галузі, які оволоділи новими професіями, знизилася на 65,1 % по Україні, та на 74,8 % по Дніпропетровській області. Стан підвищення кваліфікації по Україні є аналогічним. Зменшення кількості працівників, які підвищили кваліфікацію тут відбулося на 74,8%. Характерною особливістю процесів відтворення якісних характеристик трудового потенціалу по Дніпропетровському регіону є тенденція до зростання кількості працівників, що підвищили кваліфікацію (протягом останніх років в 2,4 рази). Навчання і підвищення кваліфікації відіграє значну роль у зростанні продуктивності праці, оскільки покращує здатність працівників виконувати свою роботу, що впливає на ефективність і якість праці. Саме тому доцільним є термінове впровадження заходів щодо покращення стану навчання і підвищення кваліфікації. Це можна зробити шляхом поєднання зусиль сільськогосподарських підприємств разом з навчальними закладами аграрного профілю відносно навчання працівників та вдосконалення їх знань, умінь і навичок.

Результати аналізу структури підготовки та підвищення кваліфікації працівників сільськогосподарської галузі показали, що більшість працівників сільськогосподарських підприємств у 2010 р. навчалася новим професіям безпосередньо на виробництві (59,2%), що значно менше, ніж у 2005 р. Аналогічна ситуація прослідковується стосовно навчання новим професіям у навчальних закладах регіону.

За даними Головного управління статистики в Дніпропетровській області, питома вага перепідготовка кадрів в загальній структурі перевищує відсоток первинної підготовки як у 2010 році, так і шість років тому (65,5% та 75,2% відповідно). Це свідчить про певні особливості контингенту працівників в галузі сільського господарства. Переважно, це люди середнього та старшого віку, які прагнуть освоїти нові або суміжні професії та покращити свій професійний рівень.

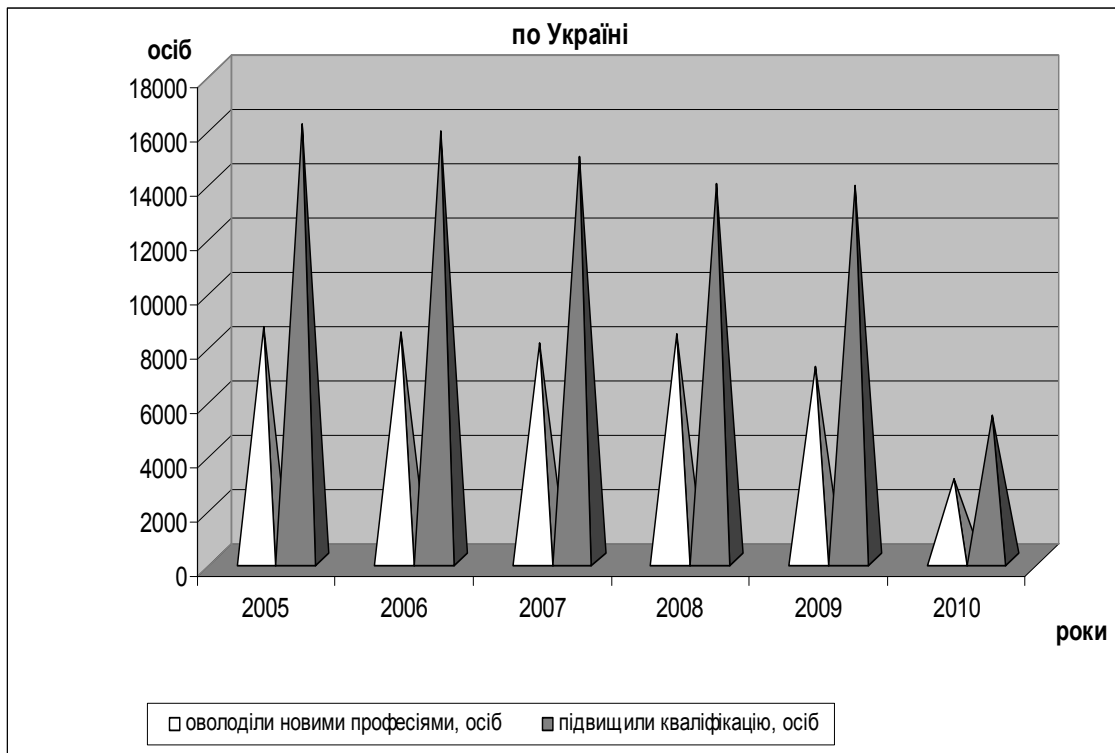


Рис. 2.2.2. Динаміка показників професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів сільськогосподарських підприємств
Джерело: розраховано за матеріалами статистичних збірників «Праця 2010: статистичний збірник». – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2011., «Праця України у 2010 році». - К.: Державний комітет статистики України, 2011.

Стан підвищення кваліфікації в регіоні суттєво змінився протягом 2005-2010 рр. Про це свідчить той факт, що працівники аграрної галузі Дніпропетровської області у 2010 р. підвищували кваліфікацію переважно на виробництві (59,9%), на відміну від минулих років (у 2005 р. цей показник становив 47,1 %). У навчальних закладах підвищила кваліфікацію менша частина працівників сільськогосподарських підприємств (40,1%). Результати проведеного аналізу засвідчили про необхідність покращення показників підготовки працівників та підвищення їх кваліфікації безпосередньо на виробництві та у навчальних закладах Дніпропетровської області.

Стосовно структури працівників відносно підвищення кваліфікації за професійними групами, можна зробити висновок про переважання кількості робітників, які підвищили кваліфікацію по Дніпропетровській області – 79,3% (рис.2.2.3).

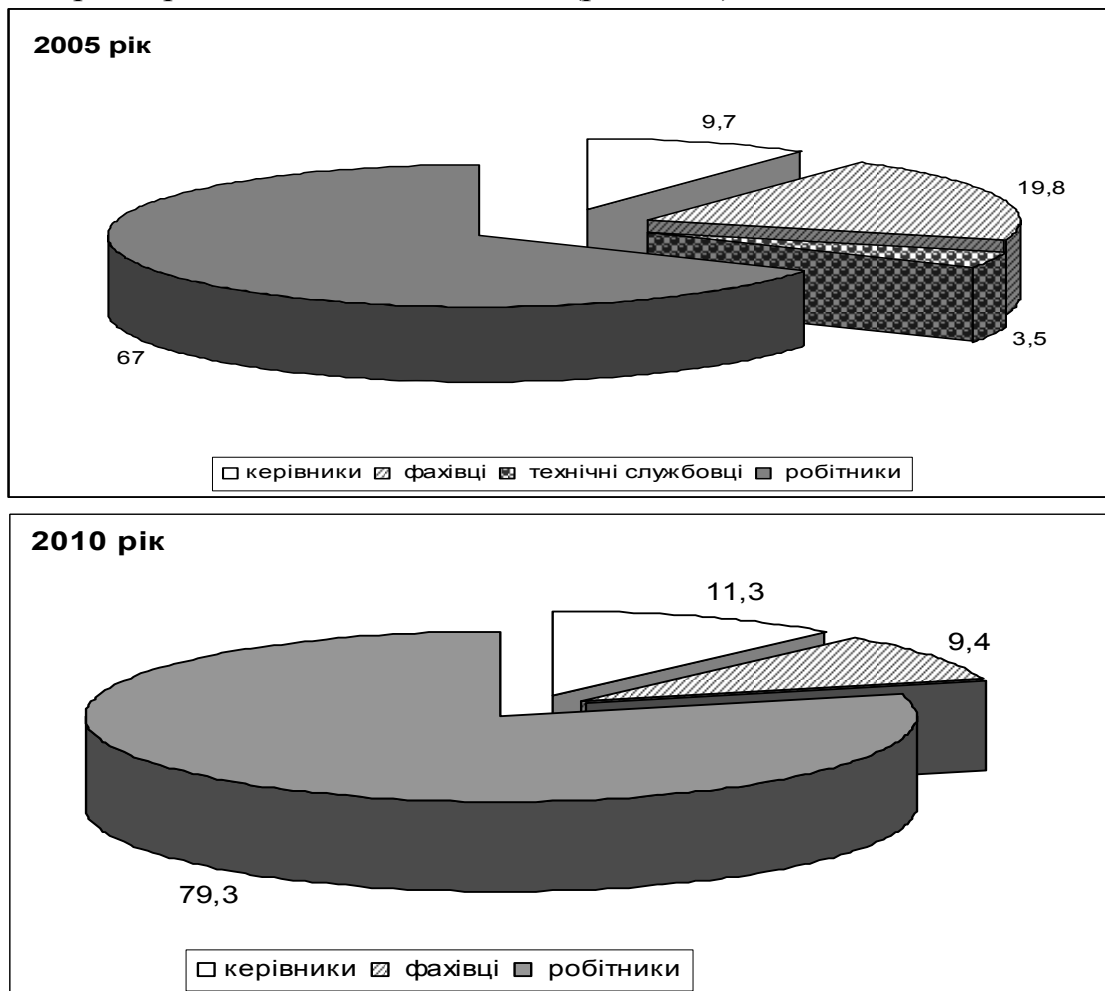


Рис.2.2.3. Питома вага працівників сільського господарства щодо підвищення кваліфікації за професійними групами (%), 2005, 2010 рр.

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних збірників «Праця 2010: статистичний збірник». – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2011., «Праця України у 2010 році». - К.: Державний комітет статистики України, 2011.

Протягом 2005-2010 рр. збільшився відсоток робітників, які підвищили кваліфікацію на 12,3 пункти.

Невелику кількість осіб в загальній структурі підвищення кваліфікації по сільськогосподарським підприємствам, склали фахівці, технічні службовці та керівники. Саме тому існує потреба у забезпеченні покращення якісних характеристик керівного складу аграрних підприємств.

До навчання та підвищення кваліфікації спонукає відповідний рівень мотивації працівників, оскільки вони повинні розуміти, які заходи потрібно вжити для збільшення задоволення своєю працею та визнання керівництвом.

Питання оплати та стимулювання праці на сільськогосподарських підприємствах регіону було розглянуто більш детально в наступних розділах даної монографії.

2.3. Дослідження продуктивності праці як основного показника ефективності сільськогосподарського виробництва

Головним індикатором ефективності використання персоналу виступає продуктивність праці як економічна категорія, що відображає зв'язок між обсягом виробництва і відповідними затратами праці.

Чим більше продукції виробляється за одиницю часу або чим менше робочого часу витрачається на виробництво одиниці продукції, тим вищою є продуктивність праці [26], [33].

Продуктивність праці протягом останніх шести років поступово зростає. Простежується позитивна динаміка цього показника як по Дніпропетровському регіону, так і по Україні (рис.2.3.1).

За період аналізу обсяг валової продукції сільського господарства в розрахунку на одного середньооблікового працівника зріс у 1,88 рази по Україні та в 1,68 рази по Дніпропетровській області.

При цьому найбільш швидкими темпами зростання продуктивності праці відбувається в галузі тваринництва (в 2,6 та 2,4 рази відповідно).

Продуктивність праці при цьому залежить від обсягів виробництва валової продукції та середньооблікової чисельності персоналу. Якщо темпи зростання виробництва валової продукції перевищують темпи росту чисельності персоналу, продуктивність праці підвищується.

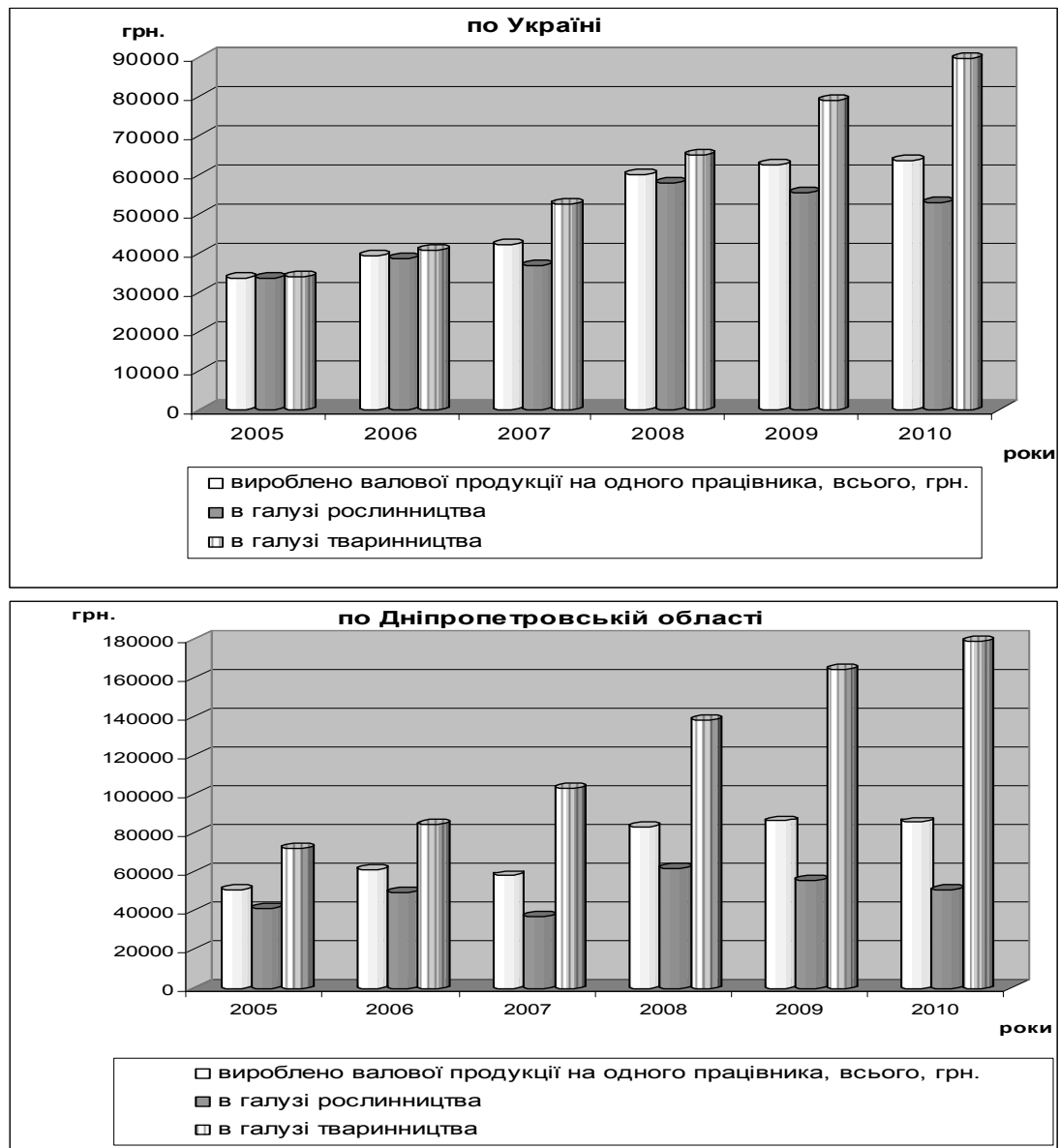


Рис.2.3.1. Динаміка продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах (у порівняних цінах 2005 року)
Джерело: розраховано за матеріалами статистичного збірника «Сільське господарство України: статистичний щорічник за 2010 рік». – К.: Державний комітет статистики України, 2011.

Крім того, продуктивність праці може змінюватися (підвищуватися або зменшуватися) під впливом ряду факторів, таких як матеріально-технічні (автоматизація та механізація праці, показники фондомісткості, фондівіддачі та фондоозброєності), організаційно-економічні (організація праці, умови праці, трудова дисципліна, системи оплати та стимулювання тощо) та соціально-економічні (якісний склад працівників, їхній освітньо-кваліфікаційний рівень, ініціативність тощо). Всі ці фактори враховуються в стратегії та політиці підприємства. З метою виявлення основних причин і факторів, які вплинули на продуктивність праці, було здійснено детальний аналіз показників обсягу виручки від реалізації,

середньооблікової чисельності працівників, забезпеченості основними виробничими фондами та стану оплати праці в галузі. Для проведення дослідження вищеназваних факторів використано метод статистичних групувань. Об'єкт групування – сільськогосподарські підприємства Новомосковського, Дніпропетровського, Солонянського, Синельниківського та Петриківського районів Дніпропетровської області. Аналіз даних, поданих у таблиці 2.3.1, дав змогу засвідчити певний взаємозв'язок між обсягом виробництва товарної продукції та іншими показниками діяльності підприємств.

Таким чином, у групі III з високими обсягами виручки від реалізації продукції спостерігається зростання продуктивності праці, маси прибутку і рентабельності.

Таблиця 2.3.1

**Вплив виручки від реалізації продукції на показники
прибутковості сільськогосподарських підприємств
Дніпропетровської області (2010 р.)**

Показники	Групи підприємств за обсягами виробництва товарної продукції, тис.грн.			Усього (в середньому)
	I – до 1000	II – 1000-10000	III – понад 10 000	
Кількість підприємств	22	66	38	126
у % до I-ї групи	100	300	172,7	-
Середній обсяг виручки від реалізації, всього, тис.грн.	529,2	4 425,9	23 384,4	9463,1
у тому числі на одного працівника, тис.грн.	122,3	182,8	205,7	179,2
у % до I-ї групи	100	149,5	168,2	-
Середній обсяг прибутку, всього, тис.грн.	38,8	863,6	4 327,4	1 764,2
у тому числі на одного працівника, тис.грн.	8,2	37,9	47,4	35,5
у % до I-ї групи	100	462,2	578,0	-
Рентабельність, %	10,1	20,5	26,8	19,1

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р.

Розрахунки, подані в таблиці 2.3.2, засвідчили наявність впливу показників фондоозброєності та фондозабезпеченості на продуктивність праці та прибуток. Таким чином, найвищий рівень

забезпеченості та використання основних фондів має 21 аграрне підприємство, що належать до III групи. Фондоозброєність праці тут є в 6,28 рази більше, ніж по I групі. Саме в цих підприємствах спостерігається найвищий рівень продуктивності праці (порівняно з підприємствами першої групи в 3 рази більше). Підприємства мають високий рівень прибутку на одного працівника (61,2 тис.грн.) та рентабельності виробництва. Отже, зростання обсягу основних виробничих фондів здійснює позитивний вплив як на продуктивність праці, так і на інші економічні показники діяльності аграрних підприємств.

Таблиця 2.3.2

**Вплив фондоозброєності на основні економічні показники
сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області
(2010 р.)**

Показники	Групи підприємств за обсягом основних фондів у розрахунку на одного працівника, тис.грн.			Усього (в середньому)
	I – до 100	II – 100-200	III – понад 200	
Кількість підприємств	80	25	21	126
у % до I-ї групи	100	31,3	26,3	-
Середній обсяг основних фондів на одного працівника, тис.грн.	49,1	133,5	308,7	109,1
у % до I-ї групи	100	271,9	628,7	-
Обсяг виручки від реалізації на одного працівника, тис.грн.	123,2	197,4	370,4	179,2
у % до I-ї групи	100	160,2	300,6	-
Обсяг прибутку на одного працівника, тис.грн.	22,9	54,4	61,2	35,5
у % до I-ї групи	100	237,6	267,2	-
Рентабельність, %	19,6	24,6	27,4	23,9

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р.

З метою всебічного аналізу факторів, що впливають на ефективність використання персоналу аграрного підприємства, було здійснено аналіз таких показників, як середньооблікова чисельність працівників сільськогосподарських підприємств регіону та працевзабезпеченість. Найчисельнішу групу склали підприємства, що мають у своєму складі не більше 50 працівників. Прослідковується тенденція щодо наявності значного рівня продуктивності праці в

підприємствах з невеликою чисельністю персоналу, адже надлишкова чисельність персоналу в деяких господарствах регіону свідчить про неефективне використання наявного персоналу.

Крім того, значна роль у покращенні економічного стану господарств регіону належить стимулюванню праці (табл. 2.3.3).

Таблиця 2.3.3

Вплив рівня оплати праці на основні показники діяльності аграрних підприємств Дніпропетровської області (2010 р.)

Показники	Групи підприємств за витратами на оплату праці, тис.грн.			Усього (в середньому)
	I – до 10	II – 10-20	III – понад 20	
Кількість підприємств	30	64	32	126
у % до I-ї групи	100	213,3	106,7	-
Середні витрати на оплату праці в розрахунку на одного працівника, тис.грн.	7,04	13,7	30,1	16,3
у % до I-ї групи	100	194,6	427,6	-
Обсяг виручки від реалізації на одного працівника, тис.грн.	133,9	187,0	206,0	179,2
у % до I-ї групи	100	139,7	153,8	-
Обсяг прибутку на одного працівника, тис.грн.	30,2	33,7	44,4	35,5
у % до I-ї групи	100	111,6	147,0	-

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р.

Як засвідчують розрахунки, в III групі підприємств, де витрати на оплату праці були найбільшими, показник продуктивності праці є найвищим (на 53,8 % більше, порівняно з I групою). Як наслідок – зростання прибутку в розрахунку на одного працівника (в 1,47 раз). Однак, будь-які витрати на оплату праці мають бути виправданими з точки зору зростання продуктивності, нести в собі відповідне стимулююче навантаження. Взагалі підвищення продуктивності праці в ринкових умовах забезпечується не лише прискореним впровадженням новітніх досягнень техніки, технології, управління виробництвом, але й раціональною системою мотивації праці. В свою чергу зростання продуктивності праці має сприяти збільшенню обсягів фонду заробітної плати як на аграрних підприємствах

(мікрорівень), так і на макрорівні. Саме тому ці показники знаходяться у взаємній залежності.

Виходячи з вищесказаного, слід відмітити, що продуктивність праці залежить від обсягу виручки від реалізації, середньооблікової чисельності працівників, забезпеченості основними фондами та стимулювання праці. Як засвідчує досвід, з метою подальшого зростання продуктивності праці застосовується впровадження новітніх технологій, автоматизація та механізація трудомістких процесів рослинництва і тваринництва, що сприятиме не лише вивільненню надлишкових працівників, а й збільшенню обсягів виробництва. Інтенсифікувати працю робітників можна також за допомогою створення ефективного мотиваційного механізму та оптимальних умов роботи. Ці питання детально досліджені і подані в наступних розділах монографії.

Поглиблене дослідження впливу факторів виробництва на продуктивність праці в сільському господарстві потребує застосування економетричних моделей. Під економетричною моделлю розуміють функцію чи систему функцій, що описує кореляційно-регресійний зв'язок між економічними показниками [115, с. 19].

Серед основних етапів побудови економетричної моделі можна виділити наступні:

- формулювання предмета і мети дослідження;
- виокремлення структурних чи функціональних елементів, що відповідають поставленій меті, визначення найважливіших якісних характеристик цих елементів;
- опис взаємозв'язків між елементами моделі;
- уведення символічних позначень для відповідних характеристик економічного об'єкта та формалізація взаємозв'язків між ними;
- виконання розрахунків за моделлю та здійснення аналізу отриманих результатів [115, с.12].

Як правило, на результативну ознаку впливає не один, а кілька факторів. Між ними існують складні взаємозв'язки, тому вплив на продуктивність праці як основний показник використання персоналу, можна визначити за допомогою багатфакторного кореляційно-регресійного аналізу.

Всі економічні показники перебувають під впливом випадкових факторів, отже з математичної точки зору інтерпретуються як випадкові величини. Вони можуть бути пов'язані функціональною чи статистичною залежністю або ж узагалі бути незалежними.

Економетричні методи сьогодні є потужним інструментом для будь-якого дослідження, а моделювання економічних процесів за допомогою економетричних методів дозволяє виявити взаємозв'язки цих процесів та їх сутність.

При вирішенні проблем підвищення ефективності управління підприємством використовується широкий спектр якісних методів та практично всі математичні методи формалізованого подання систем: кореляційно-регресійний, методи прогнозування, кластерний та дискримінантний аналіз, аналіз часових рядів, методи оптимізації, імітаційне моделювання тощо. Застосування сучасного економетричного інструментарію для моделювання продуктивності праці є досить актуальним питанням.

Нами було проведено дослідження стану сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області із застосуванням сучасних методів економіко-математичного моделювання.

Для дослідження використано економічні показники по 126 сільськогосподарських підприємств регіону (а саме Новомосковського, Дніпропетровського, Синельниківського, Солонянського та Петриківського районів), які здійснювали свою діяльність у 2010 році та звітували за статистичною формою №50-ст «Основні економічні показники роботи сільгоспідприємств».

З метою моделювання продуктивності праці було використано такі фактори:

- середньооблікова чисельність працівників, осіб на 100 га сільськогосподарських угідь (x_1);
- витрати на оплату праці одного працюючого, тис. грн. (x_2);
- обсяг сільськогосподарських угідь в розрахунку на одного працівника, га (x_3);
- основні виробничі фонди в розрахунку на одного працівника, тис.грн. (x_4);

Виявлення рівня розвитку обраних для аналізу аграрних підприємств Дніпропетровської області є основним етапом визначення економічного потенціалу. Забезпечення економічного зростання регіону являє собою одне із головних питань соціально-економічного розвитку країни, тому що економічний розвиток кожного з регіонів має суттєвий вплив на стабілізацію і покращення соціально-економічної ситуації в цілому.

Як правило, в даному випадку спостерігається так звана «статистична залежність, коли зі зміною однієї випадкової величини змінюється закон розподілу ймовірностей іншої. Зокрема, статистична залежність виявляється в тому, що зі змінюванням однієї величини змінюється середнє значення іншої» [115, с.15].

Саме таку кореляційну залежність в загальному випадку можна визначити у вигляді співвідношення:

$$M(Y | x) = f(x), \quad (2.3.1)$$

де $M(Y | x)$ — умовне математичне сподівання.

Функція $f(x)$ називається функцією регресії Y на X . При цьому X є незалежною змінною (регресором), Y — залежною змінною (регресандом).

Множинна регресія (залежність Y від кількох змінних) при цьому являє собою:

$$M(Y | x_1, x_2, K, x_m) = (x_1, x_2, K, x_m), \quad (2.3.2)$$

В галузі сільського господарства майже неможливо врахувати всі фактори, що впливають на результативність виробництва.

Тому доцільно розглянути найвизначніші з них, і на підставі відповідних спостережень побудувати емпіричну виробничу функцію.

Вона являє собою економетричну модель, яка кількісно описує зв'язок основних результативних показників виробничо-господарської діяльності з факторами, що визначають ці показники [115, с.40].

Попередній аналіз факторів впливу на продуктивність праці в галузі сільського господарства показав доцільність більш поглибленого дослідження таких чинників, як обсяг виручки від реалізації та середньооблікова чисельність персоналу на одиницю площі, обсяг основних виробничих фондів на одного середньооблікового працівника та витрат на оплату праці в розрахунку на одного середньооблікового працівника.

Розрахунок було виконано за допомогою статистичного пакета STATA (табл. 2.3.4) та табличного процесору Microsoft Excel (вихідні дані для розрахунку на ЕОМ наведені в додатку В).

Таблиця 2.3.4

Результати багатфакторного кореляційно-регресійного аналізу

Stata Results						
Notes	1. (/m# option or -set memory -> 10.00 MB allocated to data 2. (/v# option or -set maxvar -> 5000 maximum variables)					
Insheet using d:\444.txt, tab (6 vars, 126 obs) red y, x1, x2, x3, x4						
Source	SS	df	MS	Number of obs =	126	
				F (4,121) =	61,8	
Model	1993046.35	4	498261.588	Prob > F =	0.0000	
Residual	1709528.21	121	14128.3323	R-squared =	0.7491	
Total	3702574.56	125	29620.5965	Adj R-squared =	0.7354	
				Root MSE =	110.44	
y	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95%Conf.	Interval]
x1	-0.3112	-0.0982	-3.16	0.002	-0.08644	-0.52467
x2	1.588	0.6804	2.33	0.003	0.21543	2.01219
x3	0.865	0.1484	5.83	0.002	0.121132	0.91002
x4	0.7173	0.0782	9.18	0.001	0.69671	0.93567
cons	30.515	15.4160	1.98	0.004	26.25311	39.00757

У загальному вигляді кореляційно-регресійна модель має такий вигляд:

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 + a_5x_5 \quad (2.3.3)$$

На основі наведених даних було отримано таку модель лінійної регресії:

$$Y = 30,515 - 0,311x_1 + 1,588x_2 + 0,865x_3 + 0,717x_4 \quad (2.3.4)$$

Як видно з таблиці 2.3.4, усі параметри звичайної (об'єднаної) регресії є значимими при рівні значимості, що не перевищує 5%; значення коефіцієнта детермінації, яке дорівнює 0,7491, свідчить про задовільні статистичні якості моделі.

Параметри рівняння також можна обчислити за допомогою методу найменших квадратів (табл. 2.3.5).

Таблиця 2.3.5

Розрахунок параметрів моделі методом найменших квадратів за допомогою програми Microsoft Excel

	x4	x3	x2	x1	x0
	0,7173	0,8654	1,5880	-0,3112	30,5148
	0,0782	0,1484	0,6804	-0,0982	15,4160
	0,7491	79,0991	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д
Fрасч=	61,8103	121,0000	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д
tрасч=	9,1770	5,8321	2,3337	-3,1679	1,9794
tтабл=	1,980				
Fтабл=	2,447				

Кожний коефіцієнт рівняння при цьому показує ступінь впливу відповідного чинника на результативний показник при фіксованому положенні решти чинників, тобто, як змінюється результативний показник, якщо окремий чинник буде змінено на одиницю. Значення коефіцієнтів рівняння показує збільшення показника Y при зміні X_i на одиницю відносно середньої. Саме тому можна зробити висновки, що найбільшого зростання продуктивності праці можна досягти за рахунок скорочення працевзабезпеченості (середньооблікової чисельності працюючих в розрахунку на 100 га), збільшенні оплати праці, обсягів сільськогосподарських угідь та основних виробничих фондів в розрахунку на одного працівника.

Ступінь тісноти зв'язку факторів моделі виражає множинний коефіцієнт кореляції:

$$R_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{YX_1}^2 + r_{YX_2}^2 - 2r_{YX_1} \cdot r_{YX_2} \cdot r_{X_1X_2}}{1 - r_{X_1X_2}^2}} \quad (2.3.5)$$

В залежності від величини даного коефіцієнта, можна зробити висновок щодо важливості коливань в частині загальної кореляції під впливом чинників x_1, x_2, \dots, x_n .

Коливання множинного коефіцієнта кореляції відбувається в межах від «0» до « ± 1 ». В даному випадку показник R (0,866) наближається до +1, що свідчить про функціональний зв'язок досліджуваних явищ.

Коефіцієнт детермінації $R^2=0,7491$, отже, модель (2.3.4) на 74,9% пояснює зміни величин продуктивності праці в залежності від досліджуваних чинників; решта 25,1% зумовлена чинниками, що лежать поза межами моделі.

З метою дослідження адекватності моделі було здійснено перевірку за F-критерієм Фішера. Оскільки розрахунковий показник F_p (дорівнює 61,81) перевищує табличний показник F_t (дорівнює 2,45), можна зробити висновок про адекватність моделі з ймовірністю 95%.

З метою проведення правильного аналізу параметрів моделі, було здійснено перевірку їх значимості за t-розподілом Стюдента. Всі параметри даної моделі є значимими ($tp.x_1 = |-3,17|$; $tp.x_2 = 2,33$; $tp.x_3 = 5,83$; $tp.x_4 = 9,18$), оскільки вони перевищують табличний показник $t_{таб.}$, що дорівнює 1,98.

Вплив досліджуваних факторів на продуктивність праці є значним. Згідно рівняння лінійної регресії (2.3.4), можна стверджувати, що продуктивність праці (як один із основних показників використання персоналу та ефективності аграрного виробництва в цілому) зростатиме за умови збільшення обсягу витрат на оплату праці, обсягів основних виробничих фондів та навантаження земельними ресурсами в розрахунку на одного працівника. При цьому позитивний вплив на продуктивність праці здійснює фактор зменшення чисельності персоналу в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь.

Поряд з цим, значна увага має бути приділена аналізу ефективності праці. Цей показник відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці [60, с.376].

Праця є ефективною лише в тому випадку, якщо відбувається збільшення обсягів виробництва без зростання затрат праці. Проте, вважаємо, що поняття ефективності праці слід розглядати у більш

широкому розумінні: не лише як результативність (продуктивність), а у поєднанні з ефективністю виробництва.

Тобто зростання ефективності праці означатиме прагнення працівників до того, щоб працювати краще і виробляти якісну продукцію. Позитивним моментом при цьому виступатиме зменшення затрат праці.

Крім того, ефективність аграрної праці є більш широким поняттям, ніж її продуктивність, оскільки враховує не лише обсяг продукції (робіт, послуг), кількість працівників або витрачений час, але й витрати на виготовлення, що в ринкових умовах є найголовнішим чинником при визначенні собівартості [53, с.34].

Оскільки будь-який результат виробництва визначається обсягами виробленої валової продукції та розміром отриманого прибутку, виділяють два основні показники ефективності праці: її продуктивність (у якості результату враховується валова або товарна продукція) та рентабельність (результатом є прибуток). Показники рентабельності праці мають розглядатися як окреме явище. Їх можна виразити через співвідношення результату та затрат.

Виходячи із коефіцієнта ефективності інвестицій в трудові ресурси (різниця доходу та витрат на виробництво, поділена на оплату праці), доцільно розрахувати рентабельність витрат на персонал шляхом відношення прибутку до витрат на оплату праці. За даними 2010 року в сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровської області коефіцієнт рентабельності праці склав 1,8 (розраховується як відношення прибутку від реалізації 1 133 400 тис.грн до витрат на оплату праці в обсязі 638 831,1 тис.грн).

Отже, рентабельність праці на аграрних підприємствах регіону в достатній мірі обґрунтовує затрачені фінансові ресурси на її оплату.

Ефективність праці є складовою загальної ефективності діяльності підприємства. Саме тому доцільно дослідити ефективність праці персоналу за відношенням обсягу виручки від реалізації до суми основних, оборотних фондів та оплати праці.

У ході аналізу було встановлено залежність показників рентабельності праці та ефективності праці з результатами виробничої діяльності аграрних підприємств методом статистичних групувань. Дослідження встановило, що показники ефективності та рентабельності праці знаходяться у прямій залежності до продуктивності праці та обсягу прибутку в розрахунку на одного працівника. Підприємства, що увійшли до III групи, мають найвищий рівень ефективності праці та коефіцієнта рентабельності праці. Саме серед цих підприємств спостерігався найбільший обсяг прибутку на одного середньооблікового працівника (в 2,88 рази більше, ніж в I групі) та найвищий рівень продуктивності праці (в 1,72 рази більше, ніж у I групі). Рентабельність виробництва тут становить 27,9%. У той же час незначний обсяг прибутку в розрахунку на одного працівника

та продуктивності праці мають підприємства, які увійшли до I групи. В даному випадку, це відбувається через невисокий порівняно з іншими підприємствами рівень ефективності та рентабельності праці.

Серед 22 районів Дніпропетровської області найвищі показники ефективності праці має Новомосковський район (75,3%). Обсяг виручки від реалізації на 100 га сільськогосподарських угідь по району у 2010 р. склав 467,9 тис.грн, рентабельність праці – на рівні 1,86. Згідно з даними аналізу динаміки ефективності та рентабельності праці було виявлено відповідні тенденції (рис.2.3.2).

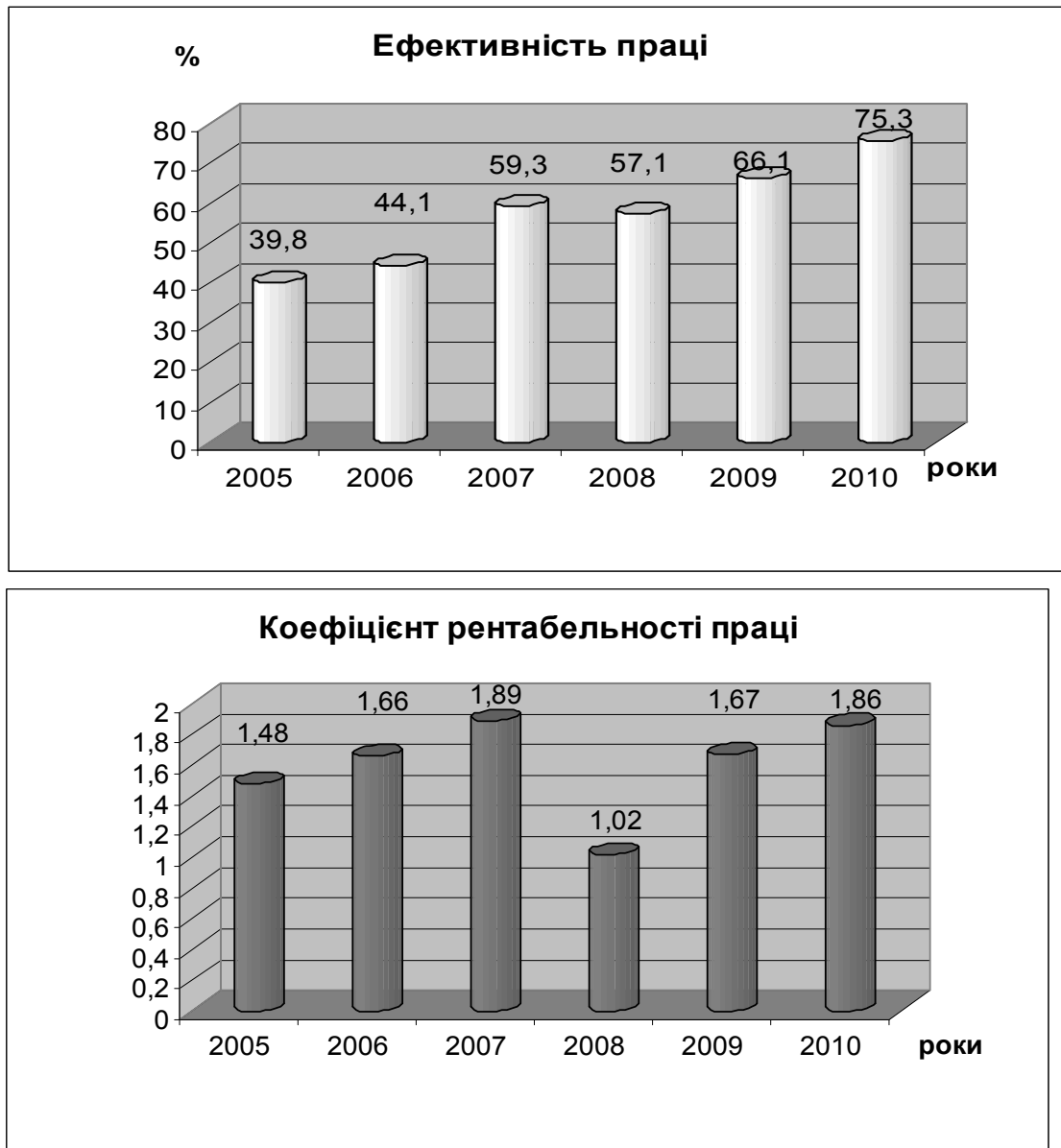


Рис. 2.3.2. Динаміка ефективності праці та коефіцієнта рентабельності праці на сільськогосподарських підприємствах Новомосковського району

Джерело: розраховано за даними статистичної звітності за 2005-2010 рр. по Новомосковському району Дніпропетровської області

Протягом останніх років ефективність праці персоналу, як ресурсу підприємства, зросла на 35,5 пунктів. Це відбулося, насамперед за рахунок підвищення обсягів виручки від реалізації продукції, тобто збільшення результату виробництва. Зниження показника у 2008 р. є наслідком погіршення загального стану діяльності аграрного виробництва через фінансово-економічну кризу. Коефіцієнт рентабельності праці на аграрних підприємствах району за період аналізу підвищувався і у 2010 р. становив 1,86.

У 2008 р. відбулося значне зниження рентабельності праці, насамперед за рахунок зменшення обсягів прибутку від реалізації продукції та послуг під час кризи виробництва. На даному етапі розвитку аграрних підприємств важливим завданням є забезпечення стабільного зростання ефективності праці та підвищення її рентабельності.

Не менш важливим показником є коефіцієнт ефективності інвестицій в персонал (відношення різниці виручки від реалізації та повної собівартості до витрат на персонал). Динаміка цього показника на прикладі аграрних підприємств Новомосковського району наведена на рис. 2.3.3.

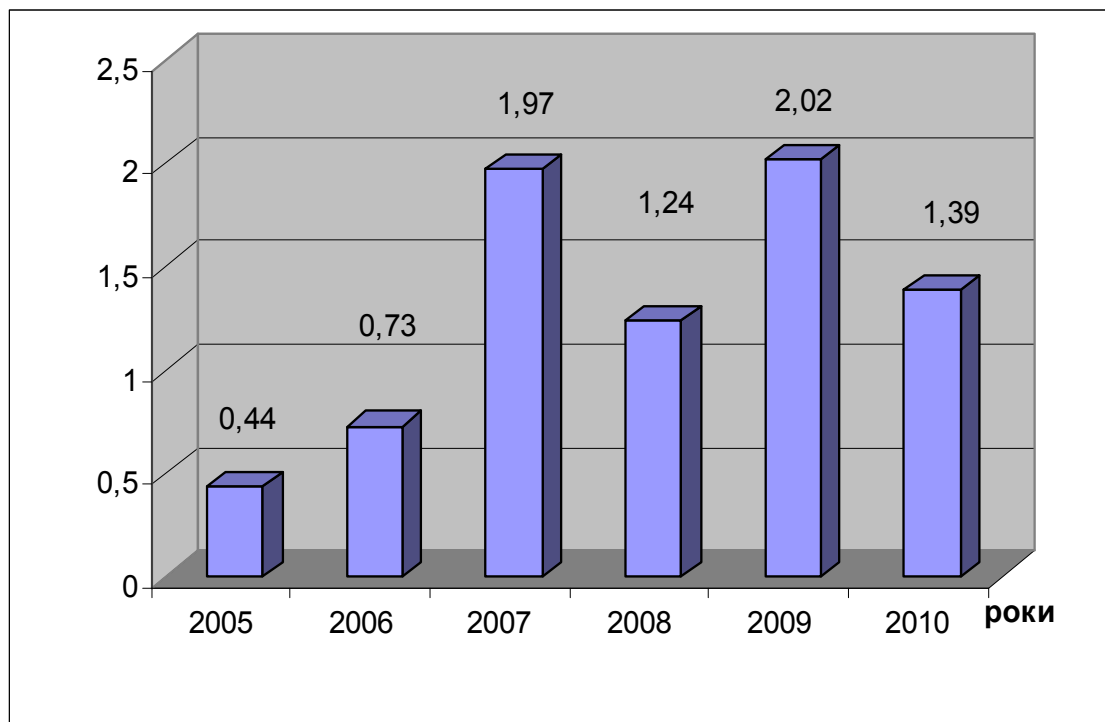


Рис.2.3.3. Динаміка коефіцієнта ефективності інвестицій в персонал на сільськогосподарських підприємствах Новомосковського району

Джерело: розраховано за даними статистичної звітності за 2005-2010 рр. по Новомосковському району Дніпропетровської області

Протягом 2005-2010 рр. коефіцієнт ефективності інвестицій в персонал збільшився на 0,95 пункти. Однак, динаміка цього показника є нерівномірною, що свідчить про нестабільну ситуацію

щодо вкладення коштів в розвиток та стимулювання праці робітників аграрних підприємств.

Особливе значення в процесі ефективного використання персоналу має чинник матеріального стимулювання праці. Серед заохочувальних виплат можна виділити премії і надбавки за зростання продуктивності праці та перевиконання норм праці, підвищення якості продукції, раціоналізаторську діяльність, економію матеріально-технічних ресурсів тощо. Останнім часом спостерігається прагнення деяких зарубіжних підприємств до обмеження кількості та показників преміювання, в результаті чого розмір заохочувальних виплат по ним стає більш значимим [98, с.200]. Тарифні системи оплати праці, які використовуються на сучасних аграрних підприємствах, повинні враховувати диференціацію заробітної плати в залежності від умов та складності праці, ступеня відповідальності за виконану роботу та наявного результату діяльності (зростання продуктивності та ефективності праці).

Крім того, аграрний сектор економіки потребує висококваліфікованих та високопрофесійних працівників, особливо управлінської ланки. Доцільним є впровадження ефективної системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів безпосередньо на підприємстві, з урахуванням особливостей сільськогосподарської галузі. Отже, високий рівень інвестицій в персонал разом із оптимізацією його чисельності є основним джерелом підвищення ефективності використання робочої сили в галузі сільського господарства.

З метою підвищення ефективності використання робочої сили на сільськогосподарських підприємствах доцільним, на наш погляд, є впровадження системи управління продуктивністю та ефективністю праці.

Крім того, важливим є встановлення збалансованості між оплатою праці та її ефективністю, що повинно забезпечуватися на локальному, регіональному та державному рівнях. Регулювання державою процесів розвитку аграрної галузі є невід'ємним фактором підвищення ефективності праці та посилення контролю соціально-трудова явищ на селі.

2.4. Аналіз управління мотиваційним механізмом працівників аграрних підприємств

Ставлення працівників до роботи, а отже і ефективність використання персоналу, істотно залежить від ефективності функціонування механізму трудової мотивації в кожному господарстві. Недосконалі умови праці й неефективна мотивація все частіше виступають обмежуючим фактором, що не дозволяє агроформуванням у повній мірі реалізувати свій потенціал.

З метою розуміння мотиваційних механізмів поведінки працівників, особливостей їхнього ставлення до праці, було досліджено структуру трудової мотивації й особливості умов праці на сучасних аграрних підприємствах.

Умови праці являють собою сукупність виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини [76, с.128] (рис.2.4.1).



Рис.2.4.1. Умови праці та їх класифікація

Джерело: [76, с.129]

Сприятливі умови праці є не лише необхідною складовою частиною процесу організації виробництва, а й фактором нематеріальної мотивації працівника.

У галузі сільського господарства умови праці відіграють особливо важливу роль. Слід відмітити деяке покращення показників стану умов праці на аграрних підприємствах, про що свідчить зниження кількості працівників в умовах, невідповідних санітарно-гігієнічним нормам (на 40,7% по Україні та на 71,4% по регіону). Ця тенденція значним чином вплинула на зменшення кількості працівників, яким встановлено пільги та компенсації за умови праці (відповідно на 38,4% та на 3,0%).

Не менш важливим чинником зростання ефективності та якості праці є її мотивація. За своєю сутністю – це один з найважливіших економічних процесів, інтерес до якого викликаний підвищенням ролі суб'єктивних факторів у суспільному агровиробництві України, ускладненням умов діяльності, збагаченням і розвитком самої особистості в умовах трансформації й становлення соціально - орієнтованої економіки [23].

Мотивація є процесом «спонукання, стимулювання себе чи інших до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети або мети підприємства» [143]. Як свідчить практика, на більшості аграрних підприємств керівники не розмежовують систему мотивації та стимулювання праці, застосовуючи спрощені форми мотивування. Проте, незважаючи на одновекторну спрямованість процесів мотивації та стимулювання, ці поняття не є тотожними. Адже стимулювання є зовнішнім побудженням працівника до більш ефективного виконання своєї роботи, в той час як мотивація праці – це внутрішній стимул людини до виконання своїх обов'язків та завдань з метою задоволення власних інтересів та потреб підприємства в цілому.

У даному випадку мотивацію визначають як цілеспрямовану діяльність по створенню мотивів з метою забезпечення відповідної поведінки людей; при цьому мотив є суб'єктивною цінністю діяльності людини, що спонукає її до дії внаслідок перетворення зовнішнього спонукання (стимулу) [131].

Отже, мотив знаходиться у свідомості працівника, в той час як стимул – в переліку благ, що надає підприємство працівнику [35, с.20].

При розробці заходів організації праці на сільськогосподарських підприємствах найбільш доречним, на наш погляд, є підхід, коли керівництво одночасно розробляє систему мотивації персоналу як стратегію організації праці й систему стимулювання персоналу – як тактику організації праці. Стратегія мотивації праці, яка ґрунтується на використанні довгострокових стимулів, сприяє підвищенню ефективності відтворення трудового потенціалу, а тому є найбільш ефективною та раціональною. В цьому випадку мотивація праці може здійснювати підтримуючу та направляючу функцію. Мотиваційний механізм працівників сільськогосподарських підприємств в більшості

своїй залишається незмінним, проте активно ускладнюється. В його структурі відбувається надання пріоритетності різного роду стимулам і мотивам (рис.2.4.2).

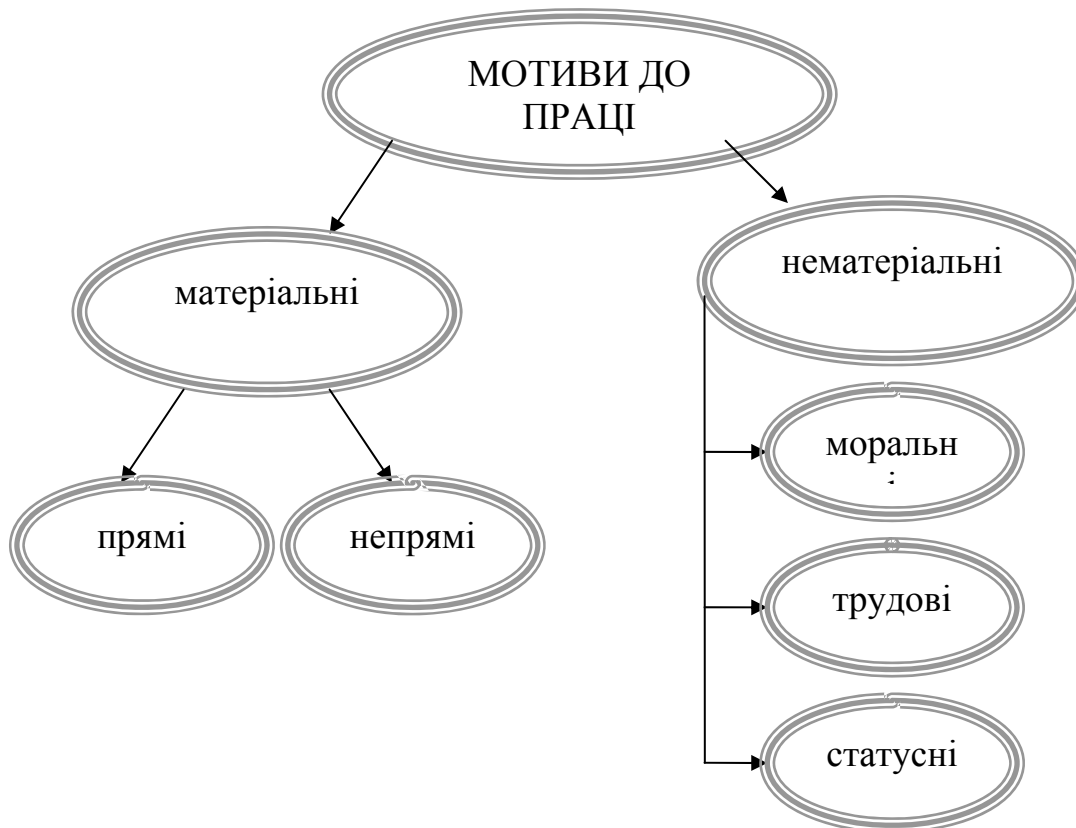


Рис. 2.4.2. Структура мотивів до праці робітників сільськогосподарських підприємств

Матеріальні мотиви до праці включають в себе прямі (основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, в тому числі премії, надбавки, доплати тощо) та непрямі засоби стимулювання (економія коштів працівників внаслідок надання підприємством безкоштовного харчування, лікування, проїзду тощо).

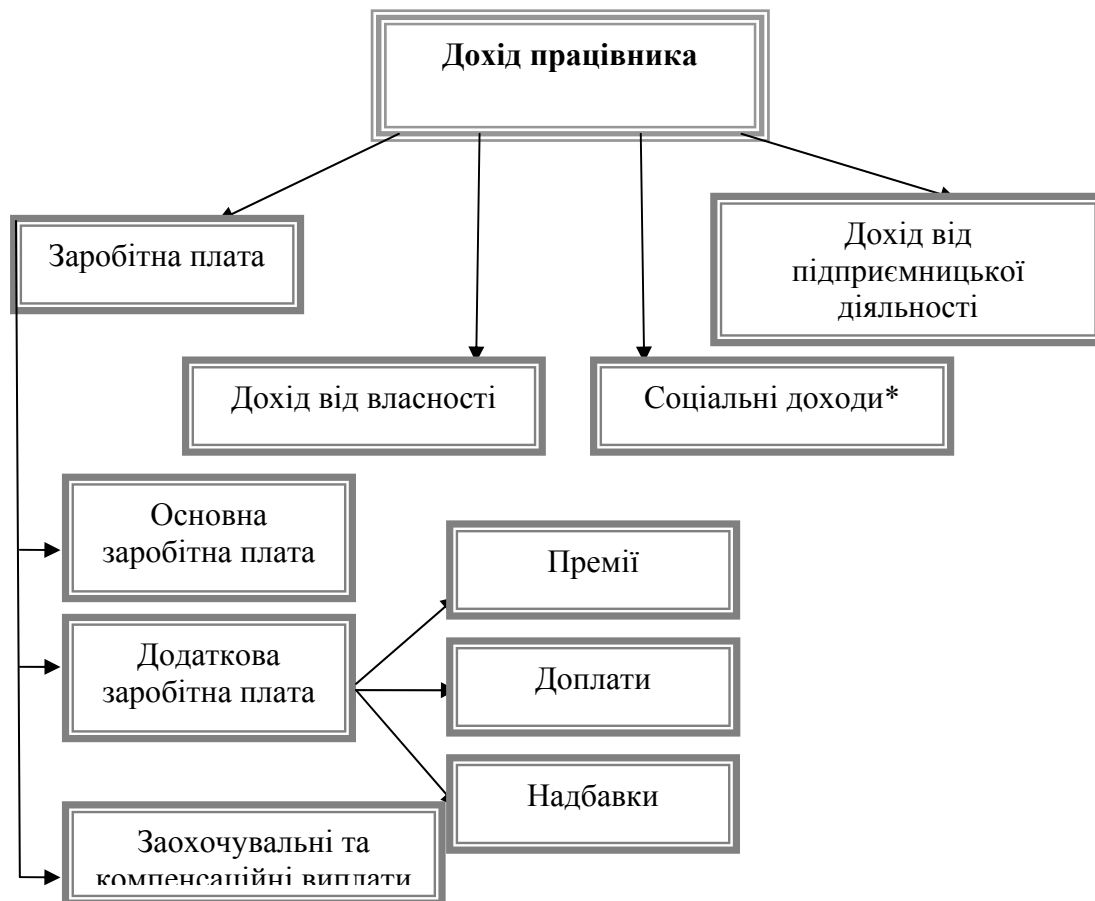
У складі нематеріальних мотивів доцільно визначити три категорії: моральні, трудові та статусні. До моральних слід віднести похвалу керівництва, визнання колег, нагородження почесними грамотами і званнями тощо; до трудових – сприятливі умови праці та її зміст, творчий характер праці, психологічний клімат у колективі. Статусні мотиви включають кар'єрне зростання в усіх його проявах, удосконалення своїх знань, умінь та навичок, участь в управлінні виробництвом та розподілі прибутку підприємства.

Особливу увагу слід приділити матеріальному стимулюванню праці. В сучасних умовах гідна оплата праці, премії, доплати і надбавки є провідним мотивом покращення трудової активності працівників. У свою чергу недостатній рівень заробітної плати негативно відображається на ставленні селян до роботи.

Однак заробітна плата є лише частиною доходу працівника (рис.2.4.3.)

Фонд оплати праці включає в себе три частини: основну, додаткову заробітну плату, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок та відрядних розцінок для робітників; посадових окладів для службовців та керівників. Додаткова заробітна плата є винагородою за працю понад установлену норму, за трудові успіхи, за винахідливість і особливі умови праці. Вона включає доплати, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати, як правило, містять грошові винагороди за підсумками роботи за рік, премії за високі показники в роботі, за класність, сумісництво, підвищену оплату.



* соціальні доходи (пенсії, стипендії, субсидії, соціальні допомоги) мають не всі працівники підприємства.

Рис. 2.4.3. Структура доходів працівників сільськогосподарських підприємств

На сучасному етапі розвитку економічних та соціально-трудових відносин аграрна праця повинна стати гідно оплачуваною (табл. 2.4.1)

Таблиця 2.4.1

Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників сільського господарства (грн.)

Роки	Україна		Дніпропетровська область		
	усього	до 2005 року; %	усього	до 2005 року; %	до показників по Україні; %
2005	415	100	521	100	125,5
2006	553	133,3	682	130,9	123,3
2007	733	176,6	879	168,7	119,9
2008	1 077	259,5	1 279	245,5	118,8
2009	1 206	290,6	1 347	258,5	111,7
2010	1430	344,6	1577	302,7	110,3

Джерело: розраховано за матеріалами статистичного збірника «Сільське господарство України: статистичний щорічник за 2010 рік». – К.: Державний комітет статистики України, 2011.

Позитивним фактором розвитку економічних відносин в галузі аграрного виробництва регіону є поступове зростання рівня заробітної плати.

Середньомісячна заробітна плата сільськогосподарських працівників у 2010 р. зросла як по Дніпропетровському регіону (в 3 рази), так і по Україні (в 3,4 рази). Показник оплати праці по Дніпропетровській області перевищує відповідний показник по Україні (так, у 2010 р. заробітна плата за місяць на сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровської області перевищила розмір заробітної плати по Україні на 10,3%).

Проаналізувавши заробітну плату на підприємствах різних форм власності у Дніпропетровському регіоні, слід зазначити, що найвищий її рівень був на підприємствах комунальної форми власності (2 004 грн.), відкритих акціонерних товариствах (1 498 грн) та товариствах з обмеженою відповідальністю (1 466 грн.); найменший – у приватних підприємствах (1 222 грн.) Це явище обумовлено тим, що керівництво приватних підприємств прагне до максимізації прибутку, скорочуючи витрати на оплату праці та застосовуючи політику економії витрат на робочу силу. В свою чергу комунальні підприємства та товариства з обмеженою відповідальністю в більшості випадків орієнтуються на персонал як ключовий фактор розвитку виробництва, забезпечуючи відповідне матеріальне та нематеріальне заохочення, соціальні пільги тощо.

Значним чинником мотивації для працівників галузі є премії, доплати і надбавки, що входять до фонду оплати праці.

Найбільшу частину фонду оплати праці (84,1% у 2005 р. та 83,6% у 2010 р.) складає основна заробітна плата, тобто тарифна її частина, яка виконує, насамперед, відтворювальну функцію. Додаткова заробітна плата доповнює основну і є винагородою за працю понад встановлені норми. Питома вага додаткової заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровської області за останні роки суттєво не змінилася, що свідчить про відсутність значних змін у структурі фонду оплати праці. Склад основних, додаткових та заохочувальних виплат на сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровського регіону у порівнянні з Україною наведено в таблиці 2.4.2.

Таблиця 2.4.2

**Структура фонду оплати праці в сільському господарстві
(2010 р.)**

Показники	Середньомісячна заробітна плата працівників, грн.		
	Україна	Дніпропетровська область	у % до показників по Україні
Фонд оплати праці, млн.грн.	10 202	639	6,3
в тому числі:			
фонд основної заробітної плати, млн.грн.	8 540	534	6,3
фонд додаткової заробітної плати, усього, млн.грн.	1 527	97	6,4
з нього:			
доплати і надбавки, %	23,0	28,0	-
премії, %	29,9	24,4	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього, млн.грн.	134	8	6,0
з них:			
питома вага матеріальної допомоги, %	36,4	16,4	-
питома вага соціальних пільг, %	11,8	16,4	-
Нараховано за невідпрацьований час, у % до фонду оплати праці	6,4	6,6	-

Джерело: розраховано за матеріалами статистичного збірника «Праця України у 2010 році» - Київ: Державний комітет статистики України, 2011.

У даному випадку склад фонду додаткової заробітної плати суттєво відрізняється. Якщо по Україні обсяг виплати премій переважає над обсягом доплат і надбавок, то по регіону першочергове значення в структурі фонду надається доплатам і надбавкам. Заохочувальні та компенсаційні виплати, що включають матеріальну допомогу та соціальні виплати, теж мають неоднорідну структуру. По Україні питома вага матеріальної допомоги перевищує обсяг соціальних пільг на 24,6 пункти. На відміну від загальноукраїнських показників, по області обсяги соціальних пільг та матеріальної допомоги є приблизно однаковими. За невідпрацьований час працівникам галузі нараховується відповідно 6,4% та 6,6% до фонду оплати праці.

Безперечно, зростання оплати праці є позитивним чинником розвитку аграрної галузі. Проте, фактором мотиваційного впливу на працівників це може бути лише тоді, коли існує відповідність рівня доходів із загальним рівнем життя населення. Адже номінальне зростання середньомісячної заробітної плати не забезпечує зростання вартості життя та інфляційні коливання.

Як свідчить практика передових країн світу, стимулом ефективного економічного зростання розвинутих країн є конкуренція. Рівень продуктивності праці при цьому є найвищим.

Практичний досвід підтверджує, що існує певна взаємозалежність конкурентоспроможності робочої сили та мотивації: з одного боку, чим конкурентоспроможніша робоча сила, тим краще вона має стимулюватись, а з іншого – краще стимулювання працівників впливатиме на їхню конкурентоспроможність. Це доводить можливість створення комплексного дієвого мотиваційного механізму, який здатний поєднувати в собі всю сукупність мотивів та стимулів до праці з метою отримання максимального кінцевого результату аграрної праці [23].

В ході дослідження нами був проведений аналіз стану організації та стимулювання праці на аграрних підприємствах Новомосковського району Дніпропетровської області, що є типовими аграрними господарствами регіону.

Особливості організації праці і тенденції мотиваційного механізму працівників досліджувалися методами опитування (анкетування) та спостереження. Останнє полягало у безпосередній реєстрації певних процесів та явищ синхронно із досліджуваним процесом. За допомогою анкетного методу була використана можливість вивчити велику кількість матеріалу. При цьому дотримувалася вимога анонімності відповідей, що підвищило їх достовірність.

Особливістю анкет є те, що вони розроблені спеціально для працівників сільськогосподарських підприємств. Анкетне дослідження працівників різної кваліфікації та досвіду роботи дає змогу вивчити явища соціальної ефективності використання персоналу, визначити наявність проблем та незадоволеності працівників умовами чи стимулюванням праці, розробити напрями вдосконалення кадрової політики.

З метою перевірки адекватності дослідження визначається статистичну похибку вибірки за формулою [172, с. 66]:

$$\Delta = \frac{1}{\sqrt{n}} \quad (2.4.1)$$

де n – обсяг сукупності;

Δ – гранична похибка вибірки.

В даному випадку гранична похибка вибірки становила +/- 8,2%, що свідчить про достовірність отриманих результатів.

Результати проведеного дослідження наведені в таблиці 2.4.3.

Більшість опитаних респондентів є робітниками (72%), решта належить до управлінського апарату (28,%). Серед опитаних лише 10,7% працівників задоволені оплатою своєї праці (із них лише 2,3% робітників та 7,4% управлінців і службовців). Це свідчить про недостатній рівень матеріального стимулювання праці. Як наслідок – знижується зацікавленість працівників у результатах своєї праці. Однак саме матеріальне стимулювання здатне дати рішучий поштовх до виходу аграрного сектору із кризового стану [69].

На даному етапі розвитку аграрних підприємств жодна з функцій заробітної плати (відтворювальна, стимулююча та регулююча) не забезпечується в повному обсязі.

Проте є і позитивні моменти управління трудовими ресурсами аграрних підприємств, серед яких: задовільний стан планування та організації роботи на досліджуваних підприємствах (так вважає 59,2% працівників управлінського апарату та 23,5% робітників), задовільні графіки роботи працівників та забезпеченість робочих місць.

Окремим питанням залишається скорочення кількості простоїв, особливо в галузі безпосереднього аграрного виробництва (25,3% робітників відмічає простої роботи, переважно з технічних причин).

Як вважає більшість респондентів, підприємства будуть стабільно працювати, проте чисельність персоналу може скоротитися за рахунок росту продуктивності праці. Таку думку висловило 16,1% управлінців та службовців і 42,6% робітників.

Проте 41,3% працівників досліджуваних підприємств вважає, що підприємство в подальшому постійно будуть супроводжувати економічні труднощі.

Таблиця 2.4.3

Аналіз умов та організації праці сільськогосподарських підприємств (всього 150 респондентів)

№з/п	Питання	Позитивні відповіді працівників (%)		
		Управлінський персонал та службовці	Робітники	РАЗОМ
I.	До якої категорії персоналу Ви належите:	28,0	72,0	100,0
II.	Ваш стаж роботи на підприємстві:			
1	до 5 років	1,0	9,0	10,0
2	5-10 років	3,0	25,0	28,0
3	більше 10 років	24,0	38,0	62,0
III.	Чи задовольняють Вас умови праці на підприємстві?	46,3	40,4	86,7
IV.	Чи добре планується, організовується та координується робота на підприємстві?	59,2	23,5	82,7
V.	Чи задовольняє Вас торгівля та обслуговування у вашому населеному пункті?	39,4	41,3	80,7
VI.	Чи прислухається до Вашої думки безпосередній керівник?	71,1	12,2	83,3
VII.	Чи задовольняє Вас забезпечення робочого місця всім необхідним?	39,0	29,0	68,0
VIII.	Чи задоволені Ви оплатою своєї праці (порівняно з оплатою аналогічної праці на інших підприємствах)?	7,4	2,3	10,7
IX.	Чи задоволені Ви графіком роботи?	39,3	39,4	78,7
X.	Чи часто відбуваються простой роботи:	-	25,3	25,3
XI.	Чи відбулися будь-які позитивні зміни в роботі підприємства за останні 3 роки?	27,0	19,7	46,7
XII.	Якою, на Вашу думку, буде доля підприємства в найближчі 2-3 роки:			
1	підприємство буде стабільним, проте чисельність персоналу скоротиться	16,1	42,6	58,7
2	підприємство постійно буде стикатися з економічними труднощами	14,2	27,1	41,3
3	підприємство збанкрутує	-	-	-

Крім дослідження умов та організації праці, також було проведено анкетування працівників аграрних підприємств відносно визначення основних нематеріальних мотивів і стимулів.

Серед найбільш значимих нематеріальних стимулів для сільськогосподарських працівників були наступні: постійна трудова зайнятість (98,7%), сприятливі умови праці (98,0%), потреба у визнанні як працівника – 93,3% (табл. 2.4.4).

Таблиця 2.4.4

Аналіз значимості нематеріальних мотивів праці персоналу сільськогосподарських підприємств

№з/п	Перелік нематеріальних мотивів до праці	1-5 балів (%)	6-10 балів (%)
1	2	3	4
1.	Постійна трудова зайнятість	1,3	98,7
2.	Сприятливі умови праці	2,0	98,0
3.	Потреба у визнанні як працівника	6,7	93,3
4.	Добрі відносини з керівником	11,3	88,7
5.	Участь в управлінні колективом	23,3	76,7
6.	Інтерес до праці	30,0	70,0
7.	Дружні відносини у колективі	38,0	62,0
8.	Оцінка Вашої якості праці	39,3	60,7
9.	Оцінка Вашої продуктивності праці	45,3	54,7
10.	Творчий характер праці	46,0	54,0
11.	Висока відповідальність праці	46,7	53,3
12.	Ваша конкурентоспроможність на ринку праці	49,3	50,7
13.	Підвищення кваліфікації, стажування	49,3	50,7
14.	Умови для професійного зростання	51,3	48,7
15.	Престиж професії, кваліфікації	54,7	45,3
16.	Шанси щодо просування по службі	78,7	21,3
17.	Моральне заохочення (подяки, грамоти тощо)	80,7	19,3

Джерело: перелік нематеріальних мотивів до праці запозичено із Наукового звіту «Вдосконалення мотивації праці як фактору підвищення темпів соціально-економічного розвитку суспільства» - Дніпропетровськ, ДДФА, 2009. – с.37; розрахунки автора.

В той же час відношення працівників до таких нематеріальних мотивів, як умови для професійного зростання, престиж професії (кваліфікації), шанси щодо просування по службі, моральне заохочення (подяки, грамоти тощо), то їх значимості (6-10 балів) надає менша частина респондентів.

Все це свідчить про перевагу матеріальних стимулів (оплата праці, премії, доплати і надбавки) над нематеріальними.

У зв'язку з нестабільною економічною ситуацією в країні, працівники прагнуть забезпечити себе постійним місцем роботи із сприятливими умовами праці. Прагнення до визнання як працівника

показує бажання робітників досягати високих результатів роботи та певних заохочень зі сторони керівництва.

Моральне заохочення, шанси щодо просування по службі та престиж професії не матиме належного стимулювального впливу на працівників, оскільки ці стимули не відіграють вирішальної ролі в мотиваційному механізмі аграріїв. Це пояснюється переважанням працівників середнього та передпенсійного віку з великим досвідом роботи (10-20 років) в статево-віковій та професійно-кваліфікаційній структурах персоналу. Адже для цих працівників більш важливим є визнання праці та відповідна їй оплата, аніж просування по службі та престиж професії. Це свідчить про те, що керівництву підприємств слід приділити особливу увагу забезпеченню належних умов, оплати та організації праці.

Одним із найважливіших стимулів до праці робітників аграрних підприємств є матеріальні стимули. Оскільки за результатами проведеного опитування 89,3% працівників не задоволені оплатою своєї праці, це впливає на їх мотивацію до праці. Саме тому однією з головних задач для кожного аграрного підприємства є пошук ефективних способів використання робочої сили, що забезпечить активізацію людського фактора, і в кінцевому рахунку зростання результативності виробництва. Вирішальним фактором при цьому виступає раціональна організація та ефективна мотивація праці. Гідна оплата праці, стабільна зайнятість працівника та визнання його роботи відіграють найбільшу роль у формуванні мотиваційного механізму особистості. Крім того, зростанню ефективності аграрного виробництва сприятиме взаємозв'язок оплати праці з її результатом, поєднання інтересів найманого працівника і керівництва. Якщо працівник краще розуміє й оцінює свій трудовий внесок, то за цих умов підвищується ступінь його відповідальності. Це, безумовно, позначається на рості його мотивації, задоволеності працею. У кінцевому рахунку все це відбивається на якості роботи і соціальному статусі.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ

3.1. Стратегічні напрями вирішення проблем у галузі використання персоналу аграрних підприємств

Сільськогосподарський сектор як стратегічна галузь економіки України забезпечує продовольчу безпеку країни, створює експортний потенціал продовольства і сировини, сприяє зайнятості сільського населення.

Проведений комплексний аналіз стану сільськогосподарських підприємств регіону виявив значні проблеми. Основними серед них є:

- проблема вдосконалення законодавчого регулювання економічних та соціально-трудових відносин в аграрному секторі;
- необхідність встановлення паритетних економічних відносин між аграрною та іншими галузями економіки;
- впровадження заходів щодо ефективного використання робочої сили, створення додаткових робочих місць та скорочення безробіття;
- покращення стану кредитування та надання страхових послуг у галузі сільського господарства;
- необхідність подальшого розвитку сільських територій;
- вирішення проблеми висококваліфікованого та високопрофесійного кадрового забезпечення аграрних підприємств;
- необхідність покращення інвестиційного клімату в галузі сільського господарства та механізму кредитування;
- необхідність стимулювання впровадження інновацій (нововведень) та останніх досягнень науки і техніки.

Безпосереднім суб'єктом відродження українського села повинна стати держава. Як суб'єкт управління, вона має на меті «формування ефективного конкурентоспроможного агропромислового виробництва, здатного забезпечувати продовольчу безпеку країни та нарощування експорту окремих видів сільськогосподарської продукції й продовольства» [184, с. 7]. Саме тому з метою розвитку та оздоровлення аграрної сфери, а також для ефективного використання бюджетних коштів, які виділяються державою саме для здійснення подальшого розвитку аграрного сектору економіки створюються і реалізуються державні цільові програми. Серед них особливої уваги заслуговують:

- Програма розвитку земельних відносин і охорони земель у Дніпропетровській області на 2011–2018 р. (від 25.03.2011 № 73-5/VI);
- Програма технічного переоснащення сільськогосподарських формувань області в 2010–2012 р. (від 06.08.2010 №749-26/V).

Програма розвитку земельних відносин і охорони земель у Дніпропетровській області виконує завдання стабілізації та нарощування обсягів виробництва в рослинництві, підвищення родючості ґрунтів (регулювання водного режиму), забезпечення життєздатності сільського господарства, його конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринках. На даному етапі реалізовується в повному обсязі при виділенні фінансових коштів у сумі 133834 тис.грн., у тому числі 41771 тис.грн. – за рахунок державного бюджету, 24379 тис.грн. – за рахунок обласного бюджету, 49707 тис.грн – за рахунок місцевих бюджетів, 17977 тис. грн – за рахунок інших джерел [179].

Програма технічного переоснащення сільськогосподарських формувань області розроблена з метою активізації оновлення тракторного парку сільгоспвиробників області, поліпшення рівня їх використання і на цій основі – підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва, поліпшення умов відтворення матеріально-технічної бази сільськогосподарських підприємств.

На реалізацію програми було спрямовано 224,3 млн.грн., у тому числі 115,3 млн.грн. власних коштів сільгоспформувань, 105,0 млн. грн. – кредитів банків та 12,0 млн.грн. – коштів обласного бюджету. Кошти обласного бюджету спрямовуються на здешевлення витрат по придбанню тракторів з ДП «ВО «Південний машинобудівний завод ім. О.М. Макарова» [180].

Термінового вирішення потребує проблема розподілу фінансових коштів та управління видатками бюджету на підтримку сільського господарства України. Галузь потребує додаткових фінансових вкладень через особливості виробництва, такі як: сезонність та наслідки дії природно-кліматичних умов, необхідність повного забезпечення посівним матеріалом, мінеральними добривами та засобами захисту рослин, підвищення родючості ґрунтів.

Крім того, важливим є зменшення питомої ваги ручної немеханізованої праці шляхом упровадження останніх досягнень науки і техніки в галузі аграрного виробництва.

Бюджетне фінансування сільськогосподарського сектору ґрунтується на засадах цільового спрямування та безповоротності коштів. Крім того, важливим є посилення контролю за використанням бюджетних коштів та дотриманням фінансової дисципліни.

Особливого захисту з боку держави потребують невеликі сільськогосподарські підприємства, які не можуть самотійно вийти з кризової ситуації або знаходяться на межі банкрутства. Ці

агроформування мають отримувати додаткові фінансові кошти в першу чергу із державного бюджету.

Важливо відмітити доцільність спрямування державної політики на високотехнологічний розвиток аграрних господарств, що стане можливим завдяки забезпеченню інвестиційних надходжень.

Фінансування інноваційного розвитку аграрних підприємств дещо гальмується через реформування відносин власності та створення приватних господарських структур. Державних підприємств в Україні стає все менше і менше.

Держава в свою чергу не може контролювати розподіл фінансових ресурсів на підприємствах інших форм власності. Керівництво приватних підприємств має за основну мету забезпечення максимального прибутку шляхом раціонального використання наявних фінансових коштів на такі важливі цілі, як закупівлю сучасної техніки, мінеральних добрив та засобів захисту сільськогосподарських культур.

На сучасному етапі дещо покращилася ситуація в сільськогосподарських товариствах з обмеженою відповідальністю. Саме на підприємствах цієї форми власності (разом із державними підприємствами) є більш високим рівень оплати праці, фондоозброєності та фондозабезпеченості. В будь-якому випадку, важливим завданням розвитку аграрного сектора є посилення економічних зв'язків та фінансової взаємодії із державними та іноземними структурами, які здатні надати фінансову допомогу у формі інвестицій. Постає потреба покращення загального інвестиційного клімату в країні.

Вважаємо за доцільне створення інтегрованих сільськогосподарських комплексів на інноваційній основі, що може здійснюватися лише за умови інтенсифікації виробництва.

Підвищення продуктивності праці і збільшення доходів інтегрованих агроструктур можливе «шляхом створення нової і кращої продукції та нових методів виробництва меншої вартості», інновації при цьому являють собою «нововведення в засобах та предметах праці, самій праці, інформації, в ресурсах, а далі – в самій продукції, її якості, менеджменті організації виробництва, умовах праці, маркетингу» [165, с.199].

Рівень фінансового забезпечення аграрного сектору залежить від механізму цін. Для кожного сільськогосподарського підприємства рівень цін впливає на можливість виплати кредитів, сплату податків та зборів, здійснення оплати праці та матеріального стимулювання працівників. Державне регулювання процесів ціноутворення є вкрай важливим на сучасному етапі розвитку економічних відносин. Адже «ринкова економіка не може забезпечити таку саморегуляцію цін на аграрному ринку, яка б створювала умови для розвитку сільського господарства», саме тому «з метою усунення недосконаlostі ринку

об'єктивно необхідним є втручання держави в механізм ринкового ціноутворення, причому очевидно, що результативність такого втручання залежить насамперед від рівня обґрунтованості цін купівлі-продажу сільськогосподарської продукції» [184, с.16].

Сучасний економічний розвиток характеризується швидкою зміною оточуючого зовнішнього середовища. Тому кожне сільськогосподарське підприємство може досягти успіху, гнучко адаптуючись до цих змін, підтримуючи свою конкурентоспроможність та впроваджуючи інноваційні технології.

Інноваційний розвиток підприємства на практиці виражається не лише в удосконаленні видах продукції та послуг і застосуванні останніх досягнень техніко-технологічного характеру. Нововведення також можуть стосуватися нових методів управління та прийняття управлінських рішень, планування, організації виробництва, методики мотивації персоналу та контролю за якістю виконання виробничих дій.

Перед прийняттям будь-якого управлінського рішення керівництво підприємства має визначитися з обсягом наявних фінансових ресурсів, лише потім розраховується необхідна кількість об'єктів технічного або матеріального характеру (трактори, обладнання, мінеральні добрива, засоби захисту рослин тощо). З метою ефективного використання інвестиційних ресурсів доцільно здійснювати планування відповідних процесів. Інвестиційна політика сільськогосподарського підприємства має відповідати цілям, яких необхідно досягти. Вони можуть стосуватися закріплення підприємства на ринку аграрної продукції, забезпечення стійкого зростання, виведення підприємства із економічної кризи, запобігання банкрутству тощо.

Держава також має змогу підтримати технологічне переозброєння аграрних підприємств, об'єднуючи свої зусилля із міжнародними аграрними корпораціями та розвиваючи з ними партнерські відносини.

Однак вирішення проблеми фінансового забезпечення розвитку підприємств аграрної сфери залежить не лише від державної підтримки та інвестиційно-інноваційної політики, а й від механізму кредитування, страхування та податкових відносин в галузі АПК.

Вдосконалення системи кредитування аграрних підприємств включає як комерційні банки, так і позабанківські структури (кредитні спілки, кредитні фонди тощо). Держава, в свою чергу, має можливість здійснювати стимулювання банківської кредитної діяльності за допомогою бюджетних коштів, забезпечувати ефективну діяльність кредитної інфраструктури, контролювати якість надання кредитних послуг.

Окремим питанням є система оподаткування підприємств сільськогосподарського профілю. Механізм оподаткування для вітчизняних сільськогосподарських підприємств має бути гнучким та враховувати складність умов, в яких розвивається аграрна галузь. Агроформування, що мають непогашені кредити на впровадження інновацій, можуть бути звільнені від податку на землю на час їх погашення.

Для підприємців, які порушують земельне законодавство, може застосовуватися система санкцій та штрафів. Система оподаткування прибутків при цьому враховує обсяг земельної площі підприємств, умови господарювання, їх фінансовий стан, територіальні особливості тощо.

Система страхування аграрних підприємств в Україні є недостатньо розвинутою, проте вона має величезне значення, особливо в разі страхування відшкодування збитків, завданих стихійними лихами. З боку держави в даному випадку важливим інструментом страхування є законодавче його забезпечення та впровадження ефективної системи взаємодії всіх суб'єктів страхування.

Основними критеріями розбудови системи аграрного страхування мають змогу стати: прозорість і довіра між учасниками, можливість врахування інтересів усіх учасників системи страхування при розробці нових страхових продуктів; добровільність участі за умови регламентації дій учасників системи і контролю з боку держави при наданні державної підтримки; економічна доцільність діяльності на ринку аграрного страхування для приватних страхових компаній; ефективність використання державних ресурсів на підтримку аграрного страхування [184, с.13].

Отже, важливого значення набуває поєднання зусиль на всіх рівнях управління щодо законодавчої підтримки вітчизняних аграрних підприємств та введення міжнародних стандартів якості виробництва, що справлятиме позитивний вплив на конкурентоспроможність підприємств.

Крім вищеназваних факторів, зростанню конкурентоспроможності вітчизняних сільськогосподарських підприємств сприятиме ефективне використання робочої сили, адже важливість і значення трудового фактора в аграрному секторі є беззаперечним.

З метою вирішення цих проблем доцільним є створення та практичне впровадження стратегії ефективного використання персоналу.

Стратегія в ринкових умовах – це генеральний курс, яким рухається підприємство у нестабільному середовищі, шляхом вибору найкращої альтернативи та поступових наближень до кінцевої мети [163, с.26].

Основною характерною рисою стратегічного управління є формування образу майбутнього, тобто стратегічного бачення мети, якої необхідно досягти.

Метою створення стратегії є досягнення максимально можливого рівня продуктивності праці за умови дефіциту ресурсів [127, с.89]

Стратегія розвитку та ефективного використання персоналу - це діяльність, спрямована на створення та досягнення довготермінових орієнтирів. Проте конкретні економічні цілі завжди досягаються шляхом реалізації практичних завдань.

Саме тому стратегічне управління потребує застосування системи конкретних методів і прийомів для отримання кінцевого результату, тобто тактики.

Основним завданням в процесі створення тактики дій є вибір оптимальних прийомів та управлінських рішень, які були б найбільш прийнятними в кожній конкретній ситуації з урахуванням особливостей аграрних підприємств.

Отже, стратегія і тактика використання персоналу знаходяться в тісному зв'язку із вибраним генеральним курсом розвитку підприємства. А співвідношення цих понять описує зміст та форму одного явища – управління процесом аграрного виробництва.

Важливо зазначити, що стратегія ефективного використання персоналу повинна знаходитися в тісному взаємозв'язку із генеральною стратегією розвитку сільськогосподарського підприємства.

Основними її принципами є: принцип стратегічного планування; взаємоузгодження інтересів керівництва, працівників та підприємства в цілому; комплексності; ефективності; результативності; цілеспрямованості; системності.

Стратегія ефективного використання персоналу являє собою систему взаємопов'язаних елементів та засобів управління, які забезпечують реалізацію кінцевої мети підвищення конкурентоспроможності працівників, результативності та ефективності їх праці.

Стратегічне управління персоналом в даному випадку має проходити основні етапи менеджменту, такі як планування, організація, мотивація та контроль.

Для розробки стратегії ефективного використання персоналу було проведено оцінку зовнішнього та внутрішнього середовища аграрних підприємств на основі методики SWOT (CBOT) –аналізу (табл.3.1.1).

Таблиця 3.1.1

Результати SWOT (CBOT) –аналізу використання трудових ресурсів аграрного сектора Дніпропетровського регіону

	Позитивний вплив	Негативний вплив
Внутрішнє оточення	<p>Сильні сторони "S" — Strength</p>	<p>Слабкі сторони (недоліки) "W" — Weakness</p>
	1. Зростання обсягів виробництва валової продукції (на 36,2% порівняно з 2005 роком)	1. Зменшення кількості працівників, що пройшли навчання та підвищили кваліфікацію (відповідно на 88,6% та 1,5%)
	2. Зростання фондозабезпеченості (на 59,4%) та фондоозброєності праці (в 2,3 рази порівняно з 2005 роком)	2. Скорочення чисельності працюючих (на 50% порівняно з 2005 роком)
	3. Зменшення коефіцієнта плінності кадрів (на 0,02 пункти)	3. Значні втрати робочого часу (фонд робочого часу був відпрацьований на 89,5%)
	4. Задовільний стан використання робочої сили згідно даних коефіцієнту використання запасу праці (1,06)	4. Недостатній рівень підвищення кваліфікації керівного складу аграрних підприємств (11,3%)
	5. Зростання номінальної заробітної плати працівників (в 3,02 рази)	5. Невелика питома вага додаткових заохочувальних та компенсаційних виплат в структурі фонду оплати праці (15,2%)
6. Зростання продуктивності праці (на 68%)	6. Зниження рентабельності виробництва за рахунок тваринницьких галузей (на 4,8 пункти за останні п'ять років)	

Продовження таблиці 3.1.1	
Зовнішнє оточення	<p>Можливості "О" — Opportunities</p> <p>1. Прийняття “Стратегії підвищення економічної конкурентоспроможності Дніпропетровської області: кластери будівництва та сільського господарства” від 27.04.2011 р.</p> <p>2. Затвердження Програми розвитку земельних відносин і охорони земель у Дніпропетровській області на 2011 – 2018 роки</p> <p>3. Прийняття Програми технічного переоснащення сільськогосподарських формувань Дніпропетровської області у 2010 – 2012 роках</p> <p>4. Підвищення врожайності зернових, а також плодкових і овочевих культур, створення вертикально-інтегрованих тваринницьких комплексів</p> <p>5. Розробка інвестиційного паспорту аграрного кластера і визначення районів для створення індустріальних зон</p> <p>6. Розкриття висококваліфікованого кадрового потенціалу на базі Дніпропетровського аграрного університету та інших освітніх установ</p>
	<p>Загрози "Т" — Threats</p> <p>1. Невідповідність між розробкою стратегій розвитку та їх впровадженням.</p> <p>2. Економічна та політична нестабільність в країні.</p> <p>3. Складна демографічна ситуація</p> <p>4. Незадовільний стан розвитку інфраструктури транспорту та зв'язку в аграрних регіонах</p> <p>5. Високий рівень інфляції за 2010 рік (9,1%)</p> <p>6. Проблеми соціального захисту та безробіття сільського населення</p>

Джерело: проведено автором за результатами аналізу цифрових матеріалів статистичних збірників: «Сільське господарство Дніпропетровської області за 2010 рік: Статистичний збірник». - Дніпропетровськ: Головне управління статистики Дніпропетровської області, 2011; «Праця 2010: статистичний збірник». – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2011.

Його метою стало виявлення внутрішніх сильних та слабких сторін, оцінка зовнішніх загроз і можливостей. Встановлення взаємозв'язків між складовими були використані для формування загальної стратегії розвитку.

В узагальненому вигляді проблеми розвитку та використання робочої сили на сільськогосподарських підприємствах показано на рис.3.3.1.

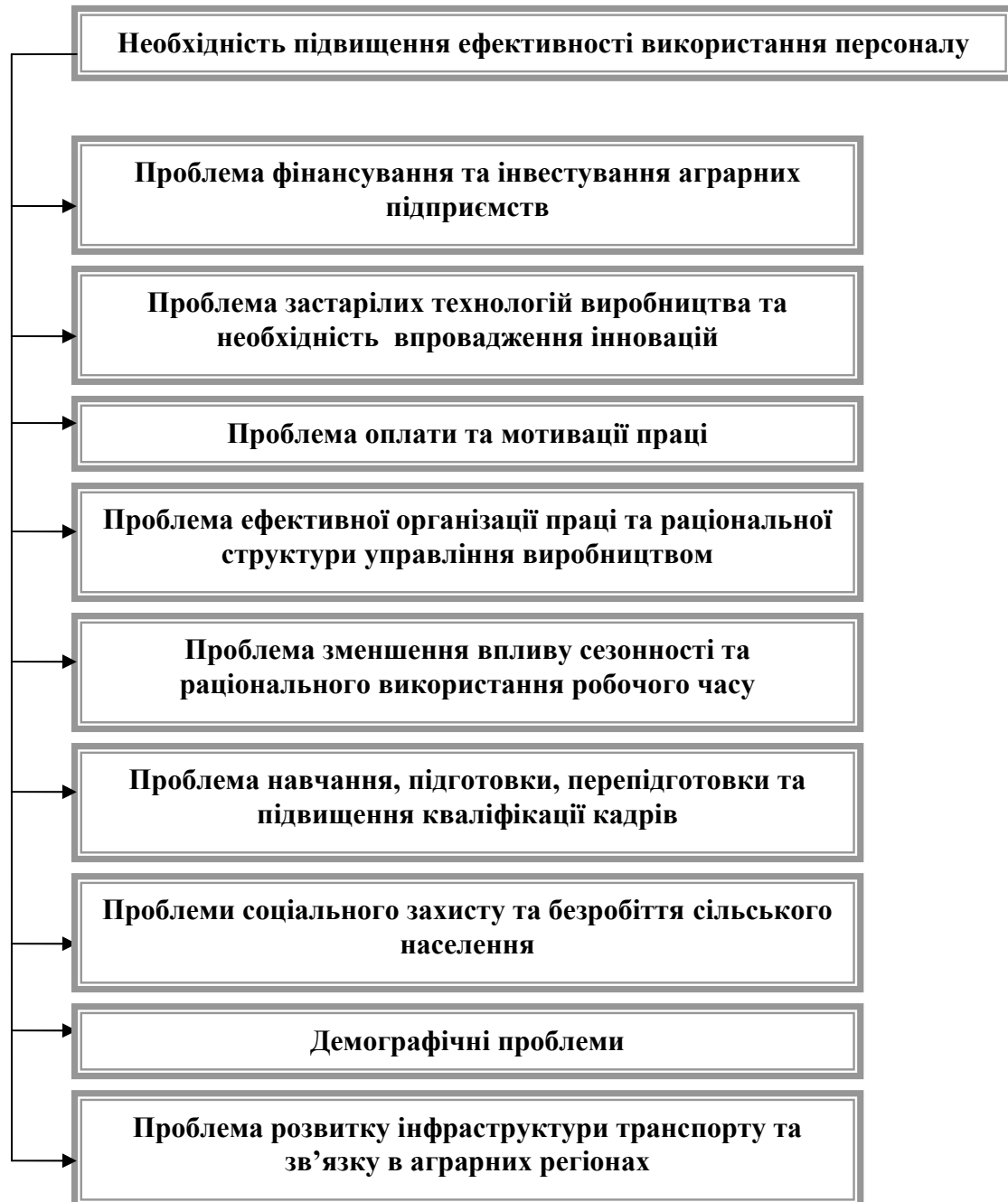


Рис.3.1.1. Ключові бар'єри розвитку та використання робочої сили на сільськогосподарських підприємствах

На основі даних SWOT (CBOT) – аналізу було створено модель ефективного управління використанням персоналу на сільськогосподарських підприємствах, яка базується на відповідній стратегії (рис.3.1.2).

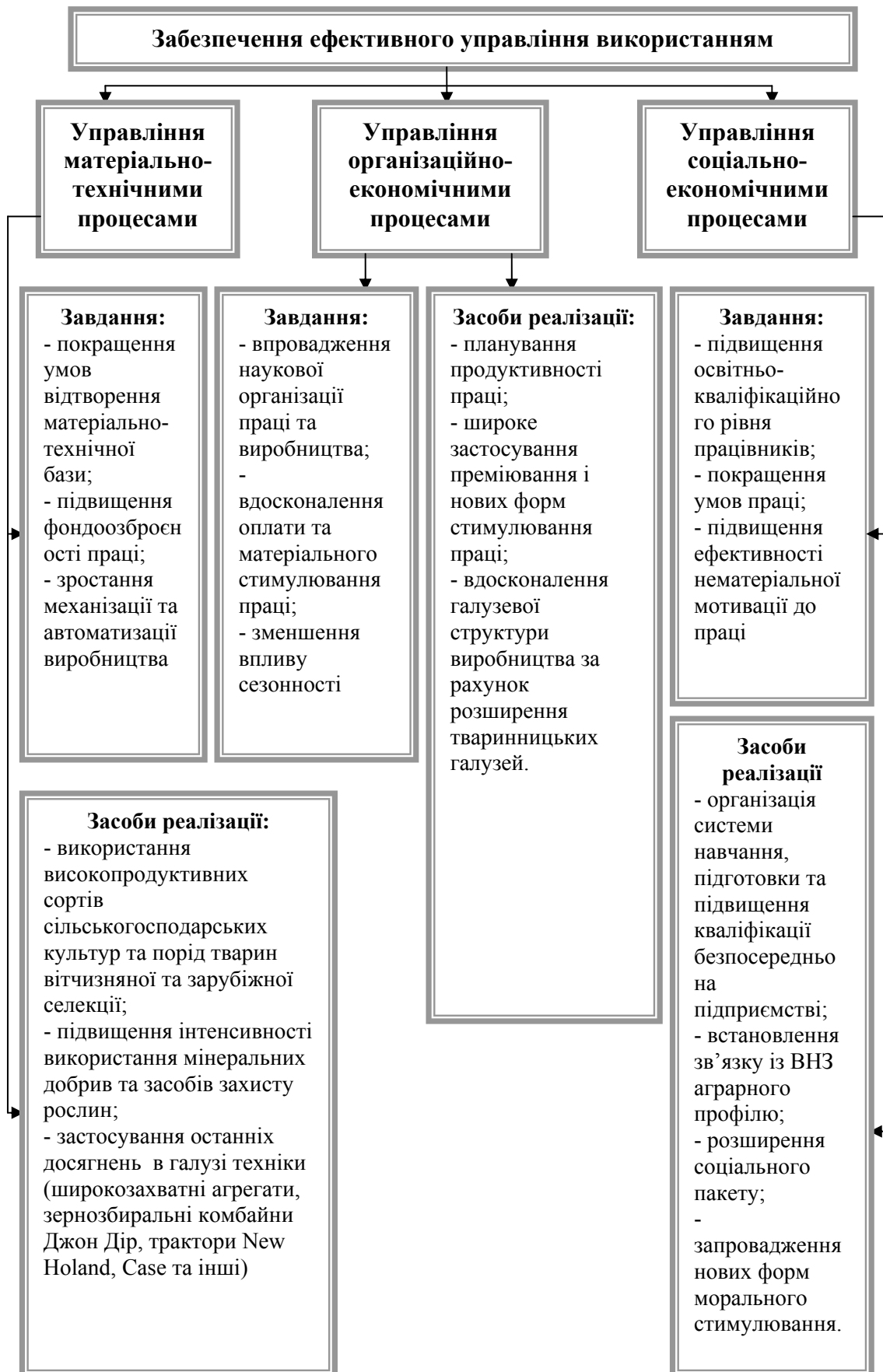


Рис.3.1.2 Стратегія ефективного використання персоналу на сільськогосподарських підприємствах

Метою стратегії ефективного використання персоналу є досягнення високої конкурентоспроможності робочої сили в галузі сільськогосподарського виробництва шляхом врахування особливостей її розвитку та оптимізації використання ресурсів праці.

Завданнями стратегії є:

- зростання рівня автоматизації та механізації виробництва;
- підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності шляхом вдосконалення системи оплати та стимулювання праці;
- впровадження науково обґрунтованої організації праці та виробництва;
- управління продуктивністю праці;
- підвищення якості робочої сили;
- створення сприятливих умов праці;
- налагодження ефективної системи соціального захисту працівників аграрних підприємств.

Стратегію ефективного використання робочої сили було розроблено на основі та з урахуванням: аналізу поточної соціально-економічної ситуації в сільськогосподарському секторі Дніпропетровського регіону; тенденцій за останні роки; загальнодержавних і регіональних цільових програм.

Основні принципи побудови стратегії ефективного використання персоналу - ефективність впровадження; справедливість врахування різносторонніх інтересів; збалансованість інтересів працівників та роботодавців; взаємоузгодженість та комплексність дій; взаємна відповідальність працівників та роботодавців.

Механізм реалізації стратегії було розглянуто поетапно на прикладі типових підприємств Дніпропетровського регіону.

В якості основних параметрів і критеріїв контролю очікуваних результатів виступають:

- підвищення продуктивності праці (обсягів виручки від реалізації в розрахунку на одного середньооблікового працівника);
- збільшення обсягів виручки від реалізації в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь;
- зростання маси прибутку в розрахунку на одного працівника та на одиницю земельної площі;
- підвищення рентабельності виробництва;
- покращення ефективності використання запасу праці;
- зменшення плинності кадрів;
- покращення показників інтенсивності обороту та відновлення кадрів;
- підвищення ефективності та рентабельності праці.

Крім того, важливим напрямом визначення ефективності управління трудовим потенціалом в галузі сільського господарства є застосування комплексної рейтингової оцінки. В своєму визначенні

рейтинг являє собою показник успішності (результативності), що визначає важливість, значимість або вплив певного об'єкта (явища). Рейтингова оцінка здійснюється на основі розрахунку інтегрального індексу використання трудових ресурсів, що враховує цілий комплекс показників діяльності сільськогосподарських підприємств. З метою комплексного аналізу ефективності управління трудовими ресурсами на сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровської області було запропоновано методику визначення рейтингових оцінок на основі інтегральних показників розвитку.

Дана методика має велике практичне значення за рахунок своїх позитивних якостей, таких як:

- можливість порівняння різних за своєю сутністю та ознаками показників;
- об'єктивне визначення рівня розвитку системи використання трудових ресурсів за рахунок врахування комплексу показників;
- гнучкість методики розрахунку та можливість її застосування на прикладі різних груп господарств, районів, областей тощо.

Для проведення комплексної рейтингової оцінки ефективності використання трудових ресурсів було прийнято за основу наступні показники діяльності підприємств: X1 – валова продукція в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь, тис.грн; X2 – виручка від реалізації продукції та послуг на 100 га сільськогосподарських угідь, тис.грн.; X3 - виручка від реалізації в розрахунку на одного працівника, тис.грн.; X4 – обсяг прибутку на 100 га сільськогосподарських угідь, тис.грн.; X5 – обсяг прибутку в розрахунку на одного працівника, тис.грн.; X6 – рентабельність виробництва, %; X7 – рівень оплати праці в аграрних підприємствах, тис.грн. X8 – фондвіддача, грн. (обсяг валової продукції в розрахунку на одиницю основних фондів); X9 - валова продукція в розрахунку на одного працівника, тис.грн. Можливість практичного застосування обраних для аналізу факторів обґрунтовується потребою у використанні основних економічних показників, які здійснюють вплив не лише на ефективність управління персоналом, а й на загальний стан діяльності сільськогосподарських підприємств.

Алгоритм здійснення оцінки представлений у вигляді наступної послідовності дій:

1. Розробка матриці (a_{ij}) , де рядки являють собою номери районів Дніпропетровської області ($i = 1, 2, 3, \dots, n$), а стовбці – номери показників ($j = 1, 2, 3, \dots, m$).
2. Пошук еталонних показників та виділення їх до окремого стовпця, так званого умовного зразкового району, що має найвищі показники аграрного розвитку ($n + 1$).
3. Стандартизація показників матриці a_{ij} до відповідних еталонів, що здійснюється за формулою:

$$X_{ij} = a_{ij} / a_{ij\max} \quad (3.1.1)$$

де X_{ij} - стандартизовані j -показники по i -му району;
 $a_{ij\max}$ - j -показники по еталонному району, що має значення

$n + 1$.

4. Обчислення рейтингової оцінки за формулою:

$$R_i = \sum_{i=1}^n X_{ij} / n = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_{ij} \quad (3.1.2)$$

За умови використання формули 3.1.2. найвищу рейтингову оцінку отримує район з максимальним її значенням.

5. З метою визначення рівня рейтинга кожного серед досліджуваних районів пропонуємо до застосування наступну формулу:

$$R_i = \sqrt[n]{\sum_{i=1}^n (1 - X_{ij})^2} = \sqrt{(1 - X_{1j})^2 + (1 - X_{2j})^2 + (1 - X_{3j})^2 + \dots + (1 - X_{nj})^2} \quad (3.1.3)$$

де R_i – рейтингова оцінка для i -го району;

X_{ij} - стандартизовані j -показники по i -му району, що аналізується.

В даному випадку найвищий рейтинг має той район, значення R_i якого є мінімальним, тобто райони ранжуються в порядку зменшення рівня рейтинга (Додаток Г). Для обчислення комплексної рейтингової оцінки ефективності використання трудових ресурсів слід застосовувати зведену таблицю даних (табл. 3.1.2.)

Таблиця 3.1.2

Типова таблиця вихідних даних для розрахунку рейтингової оцінки ефективності використання трудових ресурсів

Показники ефективності	Значення показників	Еталонні показники	Стандартизовані показники (стов.2/стов.3)
1	2	3	4
1	a_{i1}	$a_{i1\max}$	X_{i1}
2	a_{i2}	$a_{i2\max}$	X_{i2}
3	a_{i3}	$a_{i3\max}$	X_{i3}
j	a_{ij}	$a_{ij\max}$	X_{ij}
m	a_{im}	$a_{im\max}$	X_{im}
Рейтинг	-	-	$\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_{ij}$

Особливістю застосування обраних показників для здійснення комплексної оцінки ефективності використання трудових ресурсів є тенденція до високих рейтингів серед тих районів Дніпропетровської області, що мають найвищий рівень прибутковості, рентабельності, продуктивності праці та фондівіддачі.

Результати комплексної рейтингової оцінки ефективності використання трудових ресурсів наведені на рис.3.1.3.

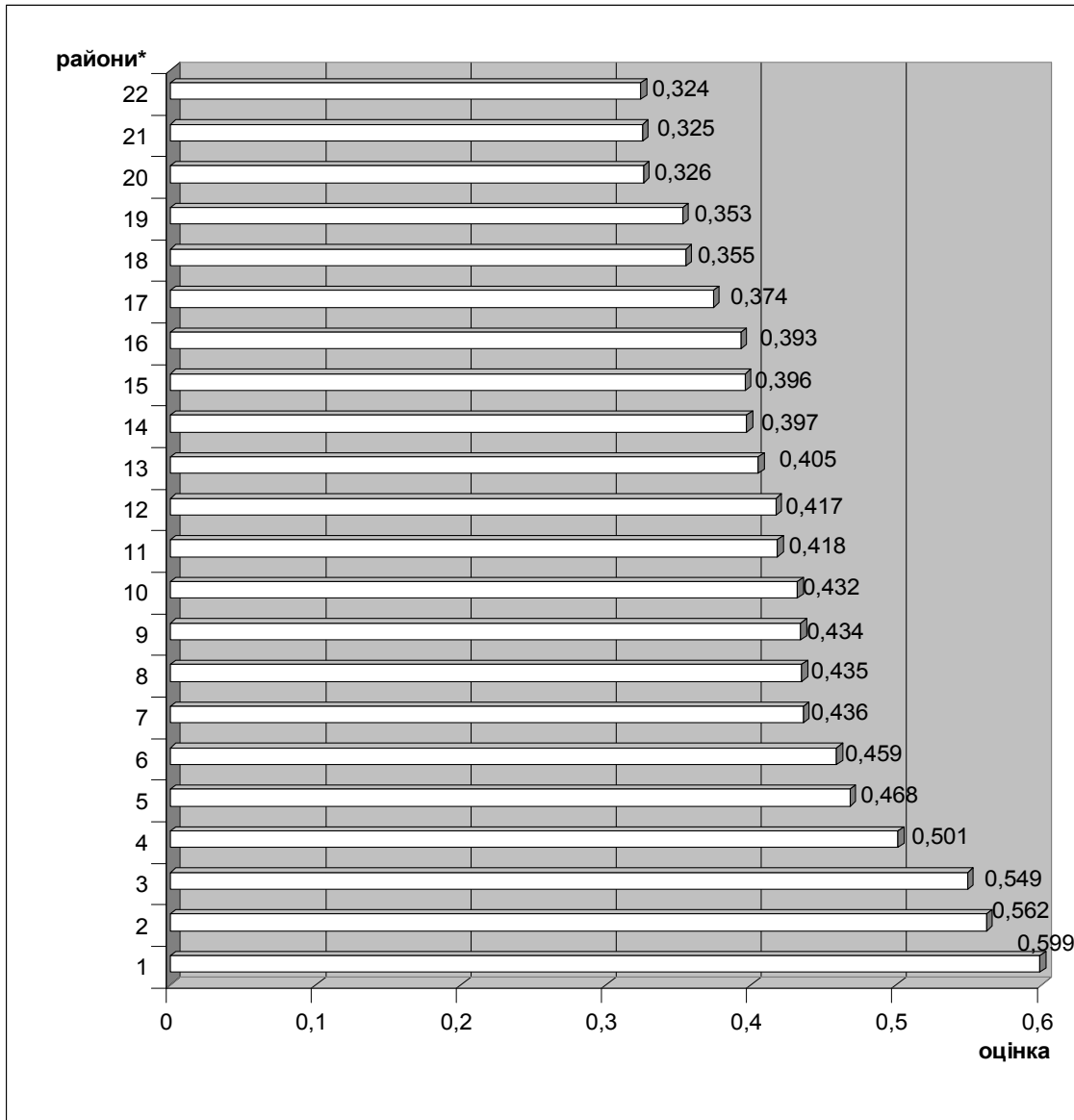


Рис.3.1.3. Результати комплексної рейтингової оцінки ефективності використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області

* перелік досліджуваних районів Дніпропетровської області: 1- Петриківський; 2 – Широківський; 3 – Криворізький; 4 – Нікопольський; 5 – Межевський; 6 – Криничанський; 7 – Петропавлівський; 8– Апостолівський; 9 – Синельниківський; 10 – Васильківський; 11 – Покровський; 12 – Верхньодніпровський; 13 – Павлоградський; 14 – Томаківський; 15 – Солонянський; 16 – Магдалинівський; 17 – Дніпропетровський; 18 – Юріївський; 19 – Софіївський; 20 – Новомосковський; 21 – Царичанський; 22 – Пятихатський.

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних даних Головного управління статистики у Дніпропетровській області

Згідно проведеної оцінки найвищих результатів досяг Петриківський район (рейтинг по області 0,599) за рахунок найбільшого по області обсягу валової продукції на одного працівника (747,4 тис.грн) та валової продукції на 100 га сільськогосподарських угідь (4472,4 тис.грн).

Значного розвитку досягли райони з високою рейтинговою оцінкою (0,562 – 0,468) – Широківський, Криворізький, Нікопольський, Межевський; середній рівень ефективності використання трудових ресурсів мають Криничанський, Петропавлівський, Апостолівський, Синельниківський, Васильківський та Покровський (0,459-0,418); рівень ефективності, нижчий за середній (0,417 – 0,374) – Верхньодніпровський, Павлоградський, Томаківський, Солонянський, Магдалинівський та Дніпропетровський райони. Найнижчу рейтингову оцінку (0,355 – 0,324) отримали Юріївський, Софіївський, Новомосковський, Царичанський та Пятихатський райони.

Отже, більшість сільськогосподарських підприємств в районах Дніпропетровської області мають невикористані резерви підвищення ефективності виробництва та використання трудових ресурсів.

3.2. Шляхи раціонального використання матеріально-технічних резервів в контексті управління персоналом

З метою підвищення продуктивності праці в рамках управління матеріально-технічними резервами є необхідним не лише впровадження науково-технічних винаходів в галузі сільськогосподарської техніки (машин, тракторів, комбайнів, іншого обладнання), а й застосування прогресивних технологій в галузях рослинництва та тваринництва.

Зростанню результативності праці також сприятиме і підвищення фондоозброєності та фондозабезпеченості виробництва (табл. 3.2.1).

Запровадження новітніх методів виробництва, сучасних видів сільськогосподарської техніки дасть змогу підвищити продуктивність праці на 62%, обсяг валової продукції на 100 га у 1,42 рази, обсяг прибутку на 100 га та на одного працівника.

Рентабельність виробництва становитиме в 2015 році 42,6%.

Позитивним зрушенням в галузі сільського господарства сприятиме зростання фондозабезпеченості виробництва та фондоозброєності праці (відповідно на 51 та 53%).

Таблиця 3.2.1

**Матеріально-технічні резерви підвищення ефективності
використання персоналу аграрних підприємств
Дніпропетровської області**

Види резервів	2010 (факт)	2015 (прогноз)	
		всього	у % до 2010
Затрати ресурсів:			
Основні фонди в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь, тис.грн	185,6	280,3	151,0
Основні фонди на одного працівника, тис.грн	120,0	183,6	153,0
Економічний ефект:			
Обсяг валової продукції на одного працівника, тис.грн	85,5	138,5	162,0
Обсяг валової продукції сільського господарства на 100 га, тис.грн	172,2	244,5	142,0
Припадає прибутку на 100 га, тис.грн	51,5	92,2	179,1
Припадає прибутку на одного працівника, тис.грн	33,3	50,8	152,6
Рентабельність, %	28,1	42,6	-

Динаміка продуктивності праці по аграрним підприємствам Дніпропетровської області показана на рис. 3.2.1.

З метою підвищення продуктивності праці в 1,62 рази до 2015 року є необхідним:

- застосування новітніх видів сільськогосподарської техніки (зернозбиральні комбайни «Джон Дір», трактори «New Holland», «Case», «HORSCH Агро-Союз», техніка відомих зарубіжних виробників «CLAAS», «Valtra», «Deutz», «Massey Ferguson» та інші);
- використання широкозахватних агрегатів «Horsch — Агро-Союз» (захватом 9, 11 та 18 метрів);
- використання високоврожайних культур та високопродуктивних тварин вітчизняної і зарубіжної селекції;
- впровадження раціональної системи використання добрив та засобів захисту рослин.

Слід зазначити, що з метою зростання ефективності аграрного виробництва є необхідним підвищення обсягу використання мінеральних та органічних добрив на 1 га посівної площі.

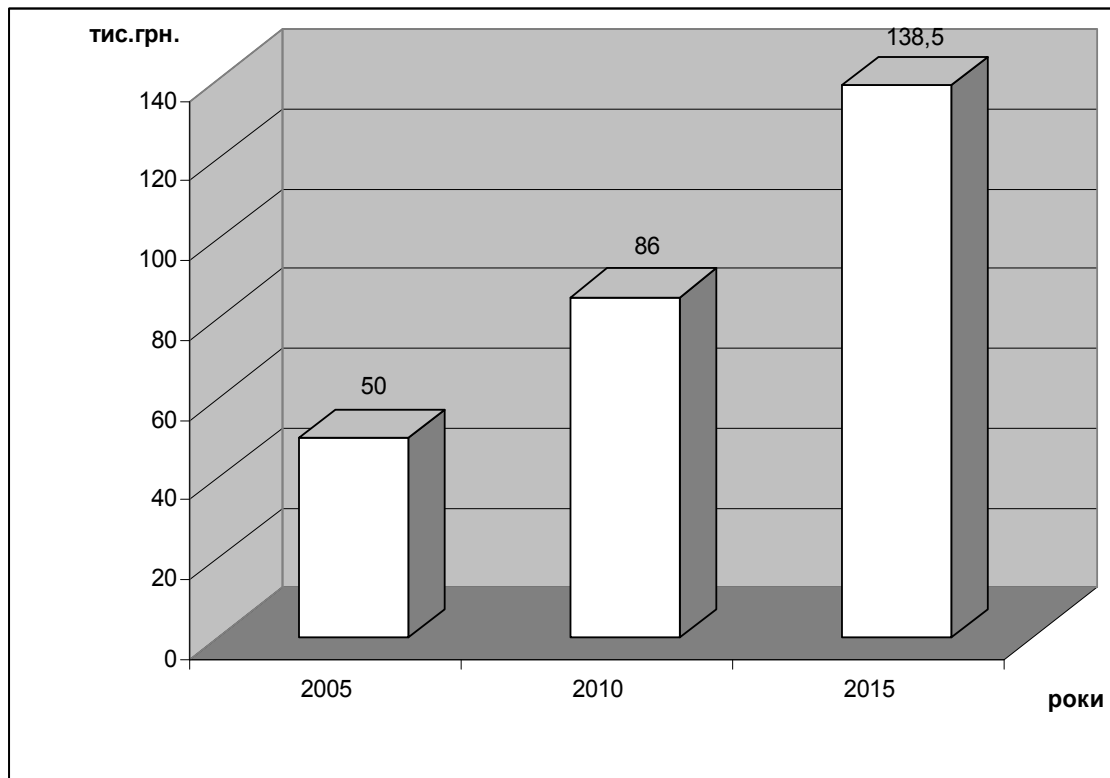


Рис. 3.2.1. Виробництво валової продукції сільського господарства на одного середньооблікового працівника

На сучасному етапі розвитку сільського господарства виникла потреба у зростанні кількості застосовуваних мінеральних та органічних добрив до рівня 90-х років. Так, передбачається підвищення обсягу мінеральних добрив на 1 га посівної площі до 2015 року в 2,5 разів по Україні, та в 2,9 рази по Дніпропетровській області. Незважаючи на те, що мінеральні добрива на перший погляд є більш економічно вигідними та зручними у використанні, ніж органічні, користь останніх важко переоцінити. Наразі кількість зарубіжних сільськогосподарських підприємств, що широко застосовують органічні добрива, зростає. Адже продукція, при вирощуванні якої не використовувалися хімічні добрива вважається екологічно чистою, тому має значно вищу ціну на ринку. Отже, слід широко впроваджуватися та розширювати межі застосування органічних добрив на аграрних підприємствах як регіону, так і України.

На даному етапі розвитку сільського господарства використання органічних добрив знаходиться на рівні 1-2% через скорочення обсягів виробництва продукції тваринництва. Все це свідчить про потребу у зростанні обсягів застосування органічних добрив на сільськогосподарських підприємствах.

Аграрні підприємства Дніпропетровської області в значній мірі потребують вдосконалення матеріально-технічної бази, впровадження новітніх технологій виробництва, підвищення продуктивності праці.

Нами було проаналізовано три типових сільськогосподарських підприємства Дніпропетровської області: ТОВ «АФ ім.Горького», ТОВ «АФ Орільська» та ТОВ «Олімпекс-Агро», що мають різну спеціалізацію.

У ТОВ «АФ ім. Горького» питома вага зерна, молока і картоплі склала 78,4% в загальному обсязі товарної продукції. В ТОВ «АФ Орільська» питома вага зерна, соняшника та свиней (в живій вазі) досягла 86,5% в товарній продукції. На підприємстві ТОВ «Олімпекс-Агро» три види продукції (зерно, соняшник та молоко) в загальному обсязі товарної продукції становили 77,2%. Розрахунки питомої ваги кожного виду сільськогосподарської продукції в товарній продукції наведені у Додатку Д.

Як показав аналіз їх діяльності за 2005-2010 рр., підприємства мають позитивну динаміку зростання обсягу виручки від реалізації в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь та на одного працівника відповідно: ТОВ «ім. Горького» в 2,4 та 2,9 разів; ТОВ «Орільська» - на 25,1% та на 22,4%; ТОВ «Олімпекс-Агро» - на 10,2% та 6,5%. Однак, прибуток в розрахунку на одного працівника за останні роки зріс лише на ТОВ «ім. Горького». Його динаміка протягом аналізованого періоду була нерівномірною. Фінансово-економічна криза 2008 року негативно позначилася на діяльності всіх сільськогосподарських підприємств (саме в цьому році спостерігалися найнижчі показники прибутку та рентабельності). Агрофірма «Орільська» у 2010 році досягла обсягу 2007 року, підприємство «Олімпекс-Агро» отримало зниження прибутку на одного працівника. Ефективність праці, яка характеризує використання трудових ресурсів підприємств теж мала неоднозначну динаміку. Підвищення цього показника відбулося лише на ТОВ «ім. Горького» (на 14,7%).

Отже, з метою подальшого нарощування обсягів виробництва та прибутку, слід приділити особливу увагу матеріально-технічним факторам підвищення продуктивності та ефективності праці. Пропонується запровадити сучасні методи ведення виробництва, насамперед широкозахватних агрегатів «Horsch — Агро-Союз» (захватом 9, 11 та 18 метрів), що дасть змогу:

- отримати економію палива до 20 л. на 1 га;
- скорочення часу обробки на 80%;
- підвищення врожайності при відновленні родючості ґрунтів.

Рекомендується забезпечити використання ресурсозберігаючих технологій, таких як:

- «No-Till» в рослинництві – являє собою рівномірний розподіл мілких пожнивних залишків на полях, в результаті чого формується ґрунтозахисне покриття, яке протистоїть ерозії, забезпечить збереження вологи, сприятиме активізації мікрофлори ґрунту, і тому є базисом для підвищення врожайності сільськогосподарських культур;

використання раціональних сівозмін, що сприятиме підвищенню родючості ґрунту [159];

- в тваринництві (а саме в підгалузі свинарства) є необхідним впровадження технології холодного утримання свиней в тентових ангарах, що дозволить скоротити затрати на будівництво капітальних свинарників, які використовуються при традиційних виробничих процесах, а також економію на опаленні та освітленні приміщень;

- вдосконалення процесу ведення м'ясо-молочного скотарства шляхом впровадження технології безприв'язного утримання та годування із застосуванням загально змішаного раціону протягом року, що дасть змогу досягти суттєвого зростання продуктивності молочного та м'ясного стада тварин.

Пропонується покращити якість посівного матеріалу, використовувати високоврожайні сорти та гібриди вітчизняної і зарубіжної селекції, такі як:

- озимої пшениці – «Еритроспермум 1420-07» (80,2 ц/га), «Еритроспермум 803-07» (79,6 ц/га), «Еритроспермум 1362-07» (78,7 ц/га);

- зернової кукурудзи «КАДР-267/ФАО 260» (75-80 ц/га), «КАДР 217/ФАО 210-220» (70-80 ц/га), сортів американської селекції (Американський 8640 та 8740) врожайністю від 55 ц/га;

- високоврожайні гібриди соняшника «SULA» (30 ц/га), «ПСЕЛ» (30 ц/га).

Важливо забезпечити вирощування високопродуктивних корів молочного напрямку в племінних господарствах та використання племінного матеріалу в молочному та м'ясному скотарстві великотоварних аграрних підприємств:

- голштинської породи (9 300 кг за рік; вміст жиру в молоці - 3,7%);

- української червоно-рябої молочної породи ВРХ (4 360 кг за рік, вміст жиру в молоці – 3,83%);

- української чорно-рябої молочної породи (6000-8000 кг, 3,6-3,8% жиру);

- червоної степової (3 000-4500 кг; 3,6-3,7% жиру).

Доцільним є покращення вирощування високоприбуткових порід свиней, таких як: крупна біла (вага від 70 до 100 кг); крупна біла - «Дюрок», кріпна біла – «Ландрас» (70-100 кг).

З метою підвищення фондоозброєності та фондозабезпеченості слід забезпечити прискорене оновлення основних виробничих фондів, зокрема активної їх частини (сільськогосподарські машини та обладнання).

Саме ці заходи в подальшому здійснюватимуть позитивний вплив на основні економічні показники діяльності досліджуваних підприємств (табл. 3.2.2).

Таблиця 3.2.2

Прогнози основних економічних показників на типових сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровської області (2015 р.)

Види резервів	ТОВ «Олімпекс-Агро»	ТОВ «АФ Орільська»	ТОВ «АФ ім. Горького»
Затрати ресурсів:			
Основні фонди на 100 га сільськогосподарських угідь, тис.грн.	568,4	665,4	1580,2
в % до 2010 року	173,4	172,0	174,5
Основні фонди в розрахунку на одного працівника, тис.грн.	152,9	131,0	183,4
в % до 2010 року	177,9	178,9	175,1
Економічний ефект:			
Виручка від реалізації на 100 га, тис.грн.	513,6	796,4	1378,2
в % до 2010 року	151,4	158,3	160,6
Виручка від реалізації на одного працівника, тис.грн.	141,1	155,3	163,9
в % до 2010 року	158,7	163,0	165,1
Припадає прибутку на 100 га, тис.грн.	117	316,3	337,8
в % до 2010 року	152,3	150,9	164,3
Припадає прибутку на одного працівника, грн.	33 000	65 500	39 900
в % до 2010 року	163,6	164,8	167,7
Рентабельність, %	43	82	35
Відхилення до 2010 р. (+/-)	25,2	20,9	9,1

За умови впровадження матеріально-технічних елементів стратегії ефективного використання трудових ресурсів та підвищення показників фондоозброєності і фондозабезпеченості передбачається: зростання обсягу виручки від реалізації на 100 га сільськогосподарських угідь по підприємствам ТОВ «АФ ім. Горького» - на 60,6%; ТОВ «АФ Орільська» - на 58,3%; ТОВ «Олімпекс-Агро» - на 51,4%.

Обсяг виручки від реалізації на одного працівника збільшиться відповідно на 65,1%, 63% та 58,7%.

Окрім зростання прибутку на одиницю сільськогосподарських угідь та на одного працюючого, очікується підвищення рентабельності виробництва.

З метою раціонального використання матеріально-технічних резервів на сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровського регіону доцільним є застосування системи моніторингу та планування відповідних процесів, що дасть змогу ефективно витратити наявні ресурси. Цьому сприятиме впровадження перспективного планування закупівель техніки, гібридного насіння, засобів захисту сільськогосподарських культур та інших ресурсів.

3.3. Вдосконалення системи управління організаційно-економічними факторами ефективності аграрного виробництва

З метою підвищення ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств є доцільним застосування досягнень науково-технічного прогресу. Це сприятиме росту показників ефективності використання робочого часу, зниженню кількості простоїв, зменшенню впливу чинника сезонності, зміцненню трудової дисципліни. Вагоме значення в економіці аграрних підприємств мають показники затрат праці (людино-годин) в розрахунку на одиницю продукції, або ж трудомісткість.

На превеликий жаль, ось уже декілька років цей показник (трудомісткість продукції) в господарствах не обчислюється і не відображається в річних звітах. Відповідно, відсутні показники трудомісткості продукції в районному та обласному розрізах тощо.

Виникає об'єктивна необхідність відновлення показників трудомісткості, що поряд з іншими економічними показниками буде сприяти більш глибокому дослідженню основних тенденцій розвитку аграрного виробництва в регіонах України. Як відомо, трудомісткість в галузі сільського господарства характеризує витрати живої праці (робочого часу) на виробництво одиниці продукції, та знаходиться в оберненій залежності до продуктивності праці. Вважаємо, що трудомісткість, розрахована по кожному виду продукції є найбільш зрозумілим і порівняним показником щодо затрат праці у часі та просторі. А тому трудомісткість може широко застосовуватися для зіставлення в динаміці в аграрних підприємствах будь-якого регіону.

Показник трудомісткості має декілька переваг при аналізі діяльності підприємств, зокрема:

- відображає прямий зв'язок між обсягом виробленої продукції і затратами праці;
- дає можливість співставляти затрати праці на виробництво однакових виробів на різних ділянках підприємства;

- відстежувати тенденції (динаміку) затрат живої праці та їх зв'язок з продуктивністю праці та іншими економічними показниками на підприємстві.

З метою визначення трудомісткості окремих видів сільськогосподарської продукції та відновлення цього показника пропонуємо використати розрахунковий метод. Це здійснюється за допомогою трьох прийомів.

Перший прийом: згідно форми статистичної звітності №50-сг "Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств" виділено фактичні витрати на оплату праці по галузях рослинництва та тваринництва (табл.3.3.1).

На прикладі господарств Новомосковського району Дніпропетровської області за останні 4 роки (2007-2010 рр.) було обчислено питому вагу затрат на оплату праці по кожному виду рослинницької та тваринницької продукції.

Таблиця 3.3.1

Динаміка витрат на оплату праці та їх питома вага на сільськогосподарських підприємствах Новомосковського району Дніпропетровської області

Види продукції	2007		2008		2009		2010	
	тис.грн	у %	тис.грн	у %	тис.грн	у %	тис.грн	у %
Рослинництво, всього, в т.ч.	10151,1	100	13772,2	100	15716,9	100	23672,9	100
Зернові і зернобобові	7227,3	71,2	10837,9	78,7	12101,2	77	15611,8	65,9
Соняшник	1859,8	18,3	2002,2	14,5	3107,8	19,8	5904,6	24,9
Цукрові буряки	330,3	3,3	72,2	0,5	-	-	442,4	1,9
Інші види	733,7	7,2	859,9	6,3	507,9	3,2	1714,1	7,3
Тваринництво, всього, в т.ч.	8100,8	100	10465,5	100	11252,3	100	12493,7	100
Привіс ВРХ	1816,9	22,3	1849,7	17,7	1689,1	15	1441,7	11,5
Привіс свиней	3651,3	45,1	4920,6	47	5647,4	50,2	6521,6	52,2
Привіс птиці	30	0,4	28	0,3	56	0,5	19,9	0,2
Молоко	2600,6	32,1	3641	34,8	3815,2	33,9	4483,9	35,9
Інші види	2	0,1	26,2	0,2	44,6	0,4	26,6	0,2

Джерело: за даними статистичної звітності по Новомосковському району, наданої Новомосковською РДА.

Другий прийом: обчислюємо сумарну трудомісткість продукції (Т) в галузях рослинництва і тваринництва: це добуток середньооблікової чисельності працівників галузі (Чобл.), кількості відпрацьованих робочих днів протягом календарного року (Кдн.), яка дорівнює 290; та середньої тривалості зміни (Тзм.), що становить 7

год. Таким чином, сумарна трудомісткість продукції обчислюється за формулою:

$$T = \text{Чобл.} \times \text{Кдн.} \times \text{Тзм.} \quad (3.3.1)$$

Конкретні розрахунки сумарної трудомісткості в галузях сільського господарства подані в таблиці 3.3.2.

Таблиця 3.3.2

**Розрахунки річної трудомісткості продукції в господарствах
Новомосковського району Дніпропетровської області**

Вихідні показники	2007	2008	2009	2010
Галузь рослинництва				
Чисельність персоналу, осіб	1631	2052	1884	2610
Відпрацьовано робочих днів за рік	290	290	290	290
Середня тривалість зміни (годин)	7	7	7	7
Сумарна трудомісткість продукції рослинництва, тис.людино-годин	3310,9	4165,6	3824,5	5298,3
Галузь тваринництва				
Чисельність персоналу, осіб	1502	1156	952	1020
Відпрацьовано робочих днів за рік	290	290	290	290
Середня тривалість зміни (годин)	7	7	7	7
Сумарна трудомісткість продукції тваринництва, тис.людино-годин	3049,1	2346,7	1932,6	2070,6

Третій прийом: одержану розрахункову сумарну трудомісткість (людино-годин) в галузі рослинництва приймаємо за 100 %. Потім розподіляємо сумарну трудомісткість на обсяги одержаної продукції пропорційно затратам на оплату праці.

Наприклад, в 2010 році сумарна трудомісткість в галузі рослинництва складала 5 298 300 людино-годин. Із усіх затрат 65,9% припадає на зернові та зернобобові культури.

Розділивши ці трудові затрати на кількість виробленої продукції, одержимо трудомісткість 1 ц продукції (3491579,7 людино-годин / 1642518 ц = 2,13 людино-годин).

Аналогічна розрахунки було виконано по інших видах рослинницької та тваринницької продукції (табл.3.3.3).

Таблиця 3.3.3

Розрахункова трудомісткість продукції в аграрних господарствах Новомосковського району Дніпропетровської області (2010 рік)

Основні види продукції	Загальний обсяг виробництва продукції, ц	Питома вага витрат на оплату праці, %	Затрати праці, людино-годин	
			усього	на 1 ц продукції
Галузь рослинництва				
Зернові та зернобобові	1642518	65,9	3491579,7	2,13
Соняшник	408589	24,9	1319276,7	3,23
Цукрові буряки	125135	1,9	100667,7	0,80
Інші види продукції	х	7,3	х	х
Всього по рослинництву	х	100,0	х	х
Галузь тваринництва				
Привіс ВРХ	4697	11,5	238119	50,7
Привіс свиней	45561	52,2	1080853,2	23,72
Привіс птиці	140	0,2	4141,2	29,58
Молоко	95402	35,9	743345,4	7,79
Інші види продукції	х	0,2	х	х
Всього по тваринництву	х	100,0	х	х

З метою зменшення трудомісткості продукції на сучасному етапі розвитку аграрного сектора є доцільним впровадження науково-технічних досягнень, новітніх технологій, а також раціональне використання фонду робочого часу та скорочення трудових затрат на виробництві. Рекомендується також приділити увагу технічним та організаційним факторам, що сприяють підвищенню продуктивності праці, скороченню трудомісткості продукції. Особливої уваги потребує раціоналізація структури виробництва та оптимізація посівних площ, впровадження науковообґрунтованих сівозмін, вдосконалення галузевої структури виробництва за рахунок розширення тваринницьких галузей, що може зменшити прояви сезонності виробництва. За думкою вчених, розширення посівних

площ під кормовими культурами приблизно на 4-5 млн.га (доведення питомої ваги кормової групи до 30%) разом з одночасним зростанням чисельності поголів'я худоби сприятиме зростанню обсягу валової продукції на 3,5 млрд.грн. щорічно [14, с.14].

Крім того, доцільно широко застосувати преміювання та нові форми матеріальної мотивації працівників. Як показав аналіз, проведений в попередньому розділі дисертації, основним мотивом до праці на аграрних підприємствах залишається заробітна плата, а також додаткове матеріальне стимулювання праці.

За умови вдосконалення організаційно-економічного механізму підвищення ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств, у 2015 році передбачається суттєве зростання ефективності аграрного виробництва (табл. 3.3.4).

Таблиця 3.3.4

Організаційно-економічні резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств Дніпропетровської області

Види резервів	2010 (факт)	2015 (прогноз)	
		усього	до 2010 р., %
Затрати ресурсів:			
Робочий час, відпрацьований одним працівником, годин	1 802	2013	111,7
Середньооблікова кількість працівників, тис.осіб	34	26	76,5
Середньомісячна заробітна плата, грн.	1 577	2 633	167,0
Фонд оплати праці в розрахунку на одного працюючого, тис.грн.	18,8	27,1	144,1
Економічний ефект:			
Виробництво валової продукції на одного працівника, грн.	85 529	147 366	172,0
Виробництво валової продукції на 100 га, тис.грн.	172,2	260,6	151,3
Маса прибутку на 100 га, тис.грн.	51,5	88,0	170,9
Маса прибутку на одного працівника, тис.грн.	33,3	57,9	173,9
Рентабельність, %	28,1	42,0	-

Згідно розрахунків, очікується зростання обсягу валової продукції та прибутку в розрахунку на одного працівника та на 100 га сільськогосподарських угідь. Рентабельність виробництва у 2015 році досягне 42,0%. Все це відбудеться за рахунок скорочення витрат

робочого часу (відпрацьований робочий час збільшиться на 11,7%) та зростання оплати праці.

Процес управління організаційно-економічними явищами в галузі сільського господарства має свої особливості. Перш за все, його слід розглядати поетапно, як систему планування, організації, мотивації та контролю.

Планування як процес визначення цілей та задач підприємства включає в себе, перш за все, планування основного показника ефективності використання персоналу - продуктивності праці.

Як свідчить зарубіжний досвід, планування продуктивності праці є головною умовою правильного визначення та реалізації пріоритетних цілей і завдань зростання трудової віддачі персоналу, які повинні бути не тільки конкретні, але і досяжні на кожному підприємстві в нових ринкових умовах [175].

Створення плану служитиме важливим орієнтиром при розробці програми управління продуктивністю праці. Специфіка сільськогосподарського виробництва свідчить про необхідність здійснення не лише стратегічного (2-5 років) і тактичного (1 рік), але й оперативного планування (на період до 1 року).

Оперативний план являє собою розробку конкретного графіку дій, спрямованих на досягнення тактичних та стратегічних цілей щодо підвищення продуктивності праці. У програмі підвищення продуктивності праці обґрунтовується система погодження заходів з використання ресурсів, виконавців та термінів здійснення, що забезпечує концентрацію сил та засобів для досягнення результату [127, с.91].

До розділів програми рекомендовано включити наступне:

- мету, завдання, терміни, запланований рівень продуктивності (стратегічне бачення, постановка завдання);
- перелік конкретних заходів, обсяг ресурсів, показники, що використовуються (тактичне планування);
- визначення завдань для підрозділів аграрного підприємства за умови обмеження ресурсів (оперативне планування);
- порядок управління, форма звітності, засоби контролю (аналіз результатів, контроль виконання).

Наступний етап - організація процесу управління персоналом, що орієнтується на конкретні шляхи застосування організаційних ресурсів з метою досягнення стратегічних цілей щодо підвищення продуктивності праці.

В рамках організаційних аспектів використання персоналу є необхідним створення служби (відділу) моніторингу та контролю (на великотоварних аграрних підприємствах Дніпропетровської області), або посади спеціаліста, що виконуватиме відповідні функції (рис.3.3.1).

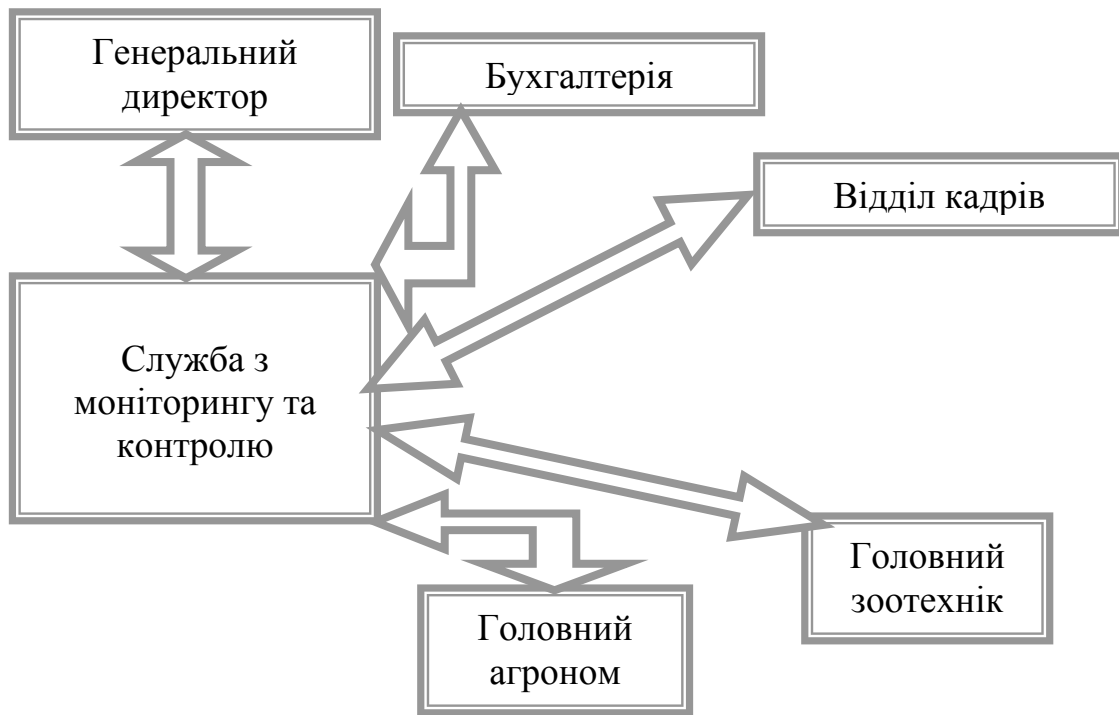


Рис. 3.3.1. Схема взаємодії служби з моніторингу та контролю ефективності використання персоналу із основними підрозділами аграрного підприємства

Передбачається взаємодія служби з моніторингу та контролю із ключовими структурними підрозділами, такими як: бухгалтерія (отримання фінансової інформації та звітності; контроль); відділ кадрів (контроль питань щодо формування, використання та розвитку персоналу); головними агрономом та зоотехніком (отримання внутрішньовиробничої інформації відносно ефективності ведення сільськогосподарського виробництва; спостереження та контроль).

Крім того, служба з моніторингу може підпорядковуватися безпосередньо генеральному директору підприємства, звітувати і надавати інформацію відносно ефективності виробництва, на основі якої керівництво буде приймати управлінські рішення.

До складу функцій служби з моніторингу та контролю має належати відстеження динаміки показників ефективності використання робочої сили, нормування затрат праці, розробка заходів щодо вдосконалення роботи персоналу, прогнозування змін, аналіз тенденцій розвитку підприємства, контроль результатів діяльності усіх структурних підрозділів підприємства. Крім того, відділ моніторингу і контролю виконує функцію внутрішнього контролю на підприємстві, забезпечує менеджмент підприємства інформацією, необхідною для прийняття управлінських рішень.

Наступний етап впровадження стратегії базується на мотивації праці. Стратегія ефективного використання персоналу на цій стадії являє собою мотивацію до праці, тоді як тактика – її стимулювання.

Отже, з метою ефективного стимулювання праці доцільним є використання системи оплати праці за кваліфікацію (при освоєнні кожної нової спеціальності працівник одержує збільшення до заробітної плати, при цьому знання використовуються в роботі). Механізм цієї системи містить у собі поняття “одиниця кваліфікації”, що визначає суму знань, умінь, навичок, необхідних для виконання нової, додаткової роботи й одержання чергової надбавки.

Підвищення витрат на оплату праці компенсується ростом продуктивності робочої сили, і тому розглядається не як зростання непродуктивних витрат, а як довгострокові інвестиції в розвиток людських ресурсів.

Ефективний управлінський контроль, завданням якого є спостереження за діяльністю підприємства щодо досягнення прийнятих цілей і коректування виявлених при цьому відхилень та зауважень, доцільно здійснювати на кожному етапі аграрного виробництва керівникам структурних підрозділів. Функція загального контролю при цьому покладена на генерального директора підприємства.

Постійний моніторинг стану продуктивності праці та використання персоналу може проводитися відповідною службою, що здійснює порівняння фактичних і планових показників продуктивності праці та впроваджує відповідні дії.

Запровадження ефективного мотиваційного механізму є одним із ключових заходів в рамках управління організаційно-економічними процесами на досліджуваних типових підприємствах регіону. В цьому випадку заслуговує уваги позитивний досвід інших країн, а саме впровадження зарубіжних систем колективного стимулювання праці, зокрема, системи Скенлона [100].

Слід зазначити, що ця система сприяє підвищенню продуктивності праці. Вона включає три такі ключові елементи: співробітництво і кооперацію між рядовими працівниками, керівництвом і профспілками; залучення працівників до раціоналізаторства; розподіл прибутку в результаті підвищення продуктивності безпосередньо з працівниками фірми [205].

В цьому випадку визначається норматив частки заробітної плати в обсязі реалізації продукції. Якщо зростає продуктивність праці та прибуток підприємства, відбувається економія фонду оплати праці, за рахунок якої створюється преміальний фонд. Він розподіляється наступним чином: 25% складає частку підприємства і спрямовується на зростання маси прибутку, 75% - частку працівників, що використовується для їх преміювання. Із частки працівників 20% відраховується до резервного фонду, на випадок додаткових витрат підприємства. Невикористані кошти цього фонду направляються на преміювання робітників за підсумками року.

Використання цієї системи преміювання сприятиме підвищенню продуктивності праці, скороченню втрат робочого часу та випадків порушення трудової дисципліни, підвищенню ефективності виробництва.

В таблиці 3.3.5 наведено розрахунок розміру премії працівникам аналізованих підприємств.

Таблиця 3.3.5

**Механізм розрахунку премії за системою Скенлона, 2010 р.
(тис.грн)**

Показник	ТОВ «АФ ім.Горького»	ТОВ «АФ Орільська»	ТОВ «Олімпекс- Агро»
1.Обсяг виручки від реалізації продукції та послуг	42 499	31 547	70 786
2.Допустимі витрати на робочу силу (базисний коефіцієнт 0,283хп.1)	12 027,2	8 927,8	20 032,4
3.Фактичні витрати на робочу силу	7535	3375	9257
4.Преміальний фонд (п.2-п.3)	4 492,2	5 552,8	10 775,4
5.Частка підприємства (0,25хп.4)	1 123,1	1 388,2	2 693,9
6.Частка працівників (п.4-п.5)	3 369,1	4 164,6	8 081,5
7.Резерв премій (0,20хп.6)	673,8	832,9	1 616,3
8.Підлягає розподілу (п.6-п.7)	2 695,3	3 331,7	6 465,2

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р.

Преміальний фонд підприємства являє собою різницю між допустимими та фактичними витратами на робочу силу. Потім визначається частка підприємства (25% до преміального фонду), частка працівників (75%), на яку нараховується відсоток суми, що направляється до резервного фонду (20%). Залишкова сума підлягає розподілу серед працівників.

Серед аналізованих підприємств максимальний обсяг премії, що розподіляється серед працівників, має ТОВ «Олімпекс-Агро» (6 465,2 тис.грн. на рік). Зважаючи на велику середньооблікову чисельність працівників по підприємствам ТОВ «Олімпекс-Агро» (796 осіб) та АФ «ім. Горького» (428 осіб), в даному випадку обсяги реалізованої

продукції у вартісному виразі можуть зрости в середньому на 60% (табл. 3.3.6).

Таблиця 3.3.6

**Прогнозований обсяг преміального фонду працівників,
2015 р.(тис.грн)**

Показник	ТОВ «АФ ім.Горького»	ТОВ «АФ Орільська»	ТОВ «Олімпекс- Агро»
1.Обсяг виручки від реалізації продукції та послуг	68 234	49 928	107 191
в % до 2010 року	160,6	158,3	151,4
2.Допустимі витрати на робочу силу (базисний коефіцієнт 0,283хп.1)	19 310,2	14 129,6	30 335,1
в % до 2010 року	160,6	158,3	151,4
3. Фактичні витрати на робочу силу	10 211	5 822,8	12 732,4
в % до 2010 року	135,5	172,5	137,5
4.Преміальний фонд (п.2-п.3)	9 099,2	8 306,8	17 602,7
в % до 2010 року	202,6	149,6	163,4
5.Частка підприємства (0,25хп.4)	2 274,8	2 076,7	4 400,7
6.Частка працівників (п.4-п.5)	6 824,4	6 230,1	13 202
7.Резерв премій (0,20хп.6)	1 364,9	1 246,0	2 640,4
8.Підлягає розподілу (п.6-п.7)	5 459,5	4 984,1	10 561,6

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р.

Саме тоді буде в повній мірі забезпечено мотиваційний вплив стимулювання праці за допомогою премій.

Преміальний фонд підприємств ТОВ «АФ ім. Горького», Агрофірма «Орільська» та ТОВ «Олімпекс-Агро» у 2015 році збільшиться відповідно в 2,02; 1,5 та 1,6 рази. Також зросте обсяг премії в розрахунку на кожного працівника підприємства.

Позитивною рисою системи стимулювання праці Скенлона є можливість контролю за рівнем продуктивності праці протягом календарного року.

Однак, на більшості аграрних підприємств систему стимулювання Скенлона можна застосовувати лише через 2-3 роки,

коли буде прослідковуватися стабільність основних економічних показників та постійні позитивні зрушення щодо нарощування виробництва, продуктивності праці та рентабельності.

З метою подальшого підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах рекомендовано вдосконалити систему мотивації шляхом:

- запровадження сучасних методів матеріального стимулювання (преміювання, оплата праці за кваліфікацію, участь працівників у прибутках);
- використання системи доплат і надбавок (за стаж, за особливі трудові заслуги);
- вдосконалення системи внутрішніх пільг (надання пільг по санаторному лікуванню, безкоштовне харчування працівників в напружені періоди роботи, безкоштовна оранка присадибних ділянок працівників);
- застосування трудових мотивів і стимулів (покращення умов та організації праці, соціально-психологічного клімату в колективі);
- використання статусних мотивів (вертикальне переміщення – кар'єрне зростання, ротація кадрів; горизонтальне переміщення – розширення трудових функцій, підвищення кваліфікації; переміщення по діагоналі – зростання авторитету через моральні заохочення, похвалу з боку керівництва, подяки);
- впровадження морального заохочення через використання елементів трудового змагання, конкурсів «Кращий працівник», «Краща бригада», «Кращий підрозділ» (більш детально подано в розділі 3.4).

Слід зазначити, що на сучасному етапі розвитку фінансове забезпечення сільськогосподарських підприємств з боку держави є недостатнім, регулювання оплати праці здійснюється переважно нормативно-правовими інструментами (законодавчі акти в сфері оплати праці, генеральна, галузева угоди тощо). Отже, матеріальне стимулювання праці викликає певні труднощі. В межах впливу керівництва досліджених підприємств знаходиться такі інструменти мотивації, як раціональний розподіл фонду заробітної плати, вдосконалення існуючої системи оплати праці і т.д. Саме тому було розроблено стратегію матеріальної винагороди працівників як складову частину загальної стратегії ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств для досліджуваних підприємств (рис.3.3.2).



Рис.3.3.2. Стратегія матеріальної винагороди працівників

Основним стимулом до праці для робітників досліджуваних господарств є оплата праці (за результатами проведеного опитування). Саме від раціонального використання фонду заробітної

плати залежить ефективність системи стимулювання та мотивації праці. Важливою характерною рисою стратегії матеріальної винагороди працівників є залежність оплати та результатів праці. Кожний працівник може бути ознайомлений із системою оплати праці, критеріями та показниками преміювання. Необхідно відзначити важливість преміювання працівників всіх категорій тваринницьких ферм, оскільки цей вид праці є особливо важким, а галузь тваринництва сьогодні знаходиться в занепаді.

Оплата праці за класність використовується на деяких аграрних підприємствах. Однак, вважаємо, що у зв'язку з постійним зростанням цін на продукти харчування, розмір відповідних надбавок має бути підвищений: трактористам-машиністам та водіям першого класу – 20-25%, другого класу – 10-15%. Оплата праці також враховує зростання кваліфікації та кількість нових освоєних функцій.

Після завершення навчання за однією спеціальністю працівнику має присвоюватися певна кількість балів. Він може отримати надбавку до заробітної плати, набравши відповідну суму балів. При встановленні розміру заробітної плати в даному випадку визначальними факторами виступає кількість одиниць кваліфікації, рівень майстерності за кожною з них, кваліфікація по спеціальностям. Суттєвою перевагою для підприємства використання оплати праці за кваліфікацію є економія персоналу за рахунок суміщення функцій.

Наприклад, працівники комбайнів і тракторів можуть виконувати функції обслуговування та ремонту сільськогосподарської техніки. Крім того, основними перевагами оплати за кваліфікацію є: підвищення мобільності робочої сили усередині підприємства завдяки ротатії робочих місць; зростання задоволеності від праці за рахунок виконання додаткових функцій; підвищення змістовності та якості праці; покращення внутрішньовиробничих відносин; зниження плинності кадрів.

Зростання витрат на оплату праці в значній мірі буде компенсуватися підвищенням ефективності використання персоналу і продуктивності його праці. При цьому збільшення витрат на підготовку кадрів розглядається як довгострокові інвестиції в розвиток людських ресурсів. З метою стимулювання впровадження новітніх досягнень техніки слід застосовувати надбавку механізаторам за роботу на нових видах сільськогосподарської техніки (10-15% від заробітку в залежності від складності роботи). Це дасть змогу не лише стимулювати робітників до праці, а й підвищить зацікавленість керівництва у впровадженні останніх технічних досягнень в галузі агропромислового виробництва. Непряме матеріальне стимулювання праці передбачає вдосконалення соціального пакету. Слід зазначити, що колективна його складова може надаватися всім працівникам без винятку (безкоштовне харчування працівників у напружені періоди роботи; транспортне

перевезення працівників, які проживають у віддалених місцях та не мають власного транспорту), тоді як індивідуальні заохочення можуть надаватися лише тим працівникам, які показали позитивний результат роботи.

За умови виконання організаційно-економічних заходів, направлених на підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва в цілому, передбачається значне покращення основних економічних показників діяльності досліджуваних підприємств (рис.3.3.3).

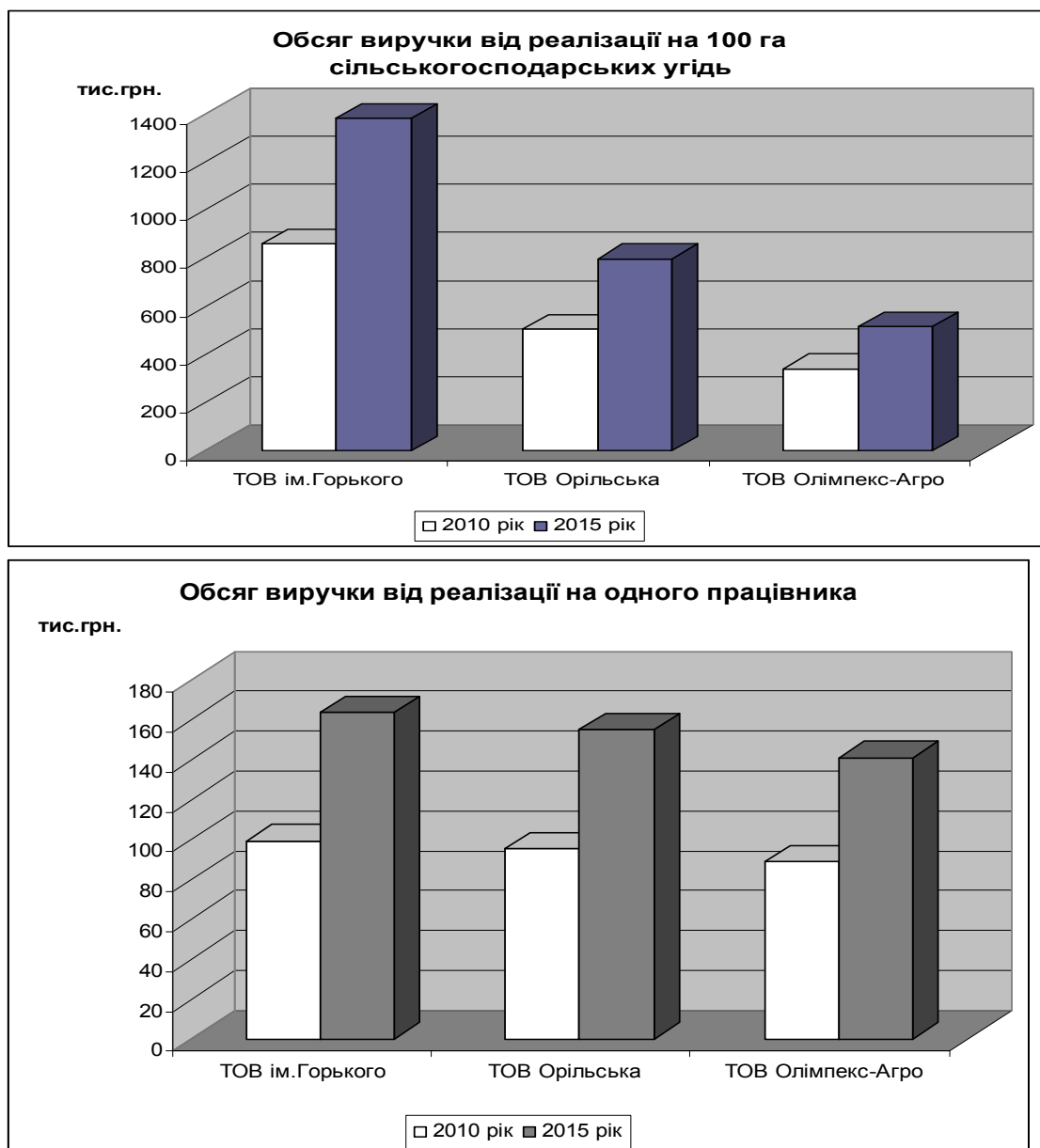


Рис.3.3.3. Прогноз обсягу виручки від реалізації на одиницю площі та середньооблікового працівника на досліджуваних аграрних підприємствах

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р.

Обсяг виручки від реалізації на 100 га сільськогосподарських угідь зросте по аграрним підприємствам відповідно на 60,6%, 58,3% та 51,4%. Схожа тенденція буде відбуватися серед показників продуктивності праці. На підприємстві ім. Горького та ТОВ «Орільська» обсяг виручки від реалізації в розрахунку на одного працівника значно підвищиться порівняно з 2010 р. (на 65,1% та 63% відповідно). ТОВ «Олімпекс-Агро» потребує термінового нарощення обсягів виробництва та зниження собівартості продукції для подальшого зростання продуктивності праці (до 58,7%). Також за рахунок проведення організаційно-економічних заходів у 2015 р. передбачається підвищення рентабельності виробництва досліджуваних підприємств. Це буде можливим за умови використання досліджуваними підприємствами потенціалу відповідних ресурсів з метою підвищення ефективності виробництва.

3.4. Управління соціально-економічними факторами ефективності використання персоналу

Соціально-економічні фактори ефективності управління персоналом передбачають підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників; покращення умов праці; підвищення ефективності нематеріальної мотивації до праці. Ці завдання можуть реалізуватися завдяки організації системи навчання, підготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на підприємстві; встановлення зв'язків із ВНЗ аграрного профілю; розширення соціального пакету; вдосконалення ведення соціально-трудових відносин на підприємстві; запровадження нових форм морального стимулювання, вдосконалення системи оцінювання працівників.

Серед типових проблем соціально-економічного розвитку аграрних підприємств регіону основними є: недосконалість законодавчого механізму регулювання соціально-трудових відносин; відсутність балансу попиту і пропозиції на ринку праці; низький рівень заробітної плати; великий розрив між номінальними та реальними доходами населення; відсутність достатньої кількості робочих місць для працевлаштування незахищених верств населення, серед яких інваліди, жінки та молодь; складність створення нових робочих місць в сільських районах.

Вирішити питання зайнятості та рівня життя населення покликана Програма зайнятості населення Дніпропетровської області на 2010–2011 рр. від 22.09.2010 №772-27/V. Вона має на меті забезпечення державного регулювання ринку праці за допомогою правових, організаційних і економічних важелів для сприяння зайнятості населення, детінізації ринку праці, ефективного

використання робочої сили та соціального захисту неконкурентоспроможних верств населення [181].

Пріоритетами соціально-економічного розвитку підприємств області визначається подальше нарощування обсягів виробництва, насамперед, конкурентоспроможної та високоякісної продукції, більш повне використання виробничих потужностей, створення умов для залучення вітчизняних та іноземних інвестицій у виробництво, поліпшення якості наявних і створення нових високотехнологічних робочих місць.

Крім того, передбачається посилення контролю за виконанням генеральної, регіональної, галузевих угод та колективних договорів.

Посилення мінімальних соціальних гарантій через наближення їх рівня до прожиткового мінімуму, удосконалення податкового законодавства з метою зменшення податкового тиску на доходи громадян, упровадження багаторівневої пенсійної системи, зростання середньомісячної заробітної плати сприятимуть подальшому зростанню доходів населення [181].

Однак, в Дніпропетровському регіоні постає необхідність створення та впровадження регіональної цільової програми розвитку сільських територій (аналогічно із Програмою сталого розвитку сільських територій на період до 2020 р.), яка сприятиме розвитку сільського господарства області. Серед основних проблем, які потребують негайного вирішення – будівництво житла, закладів освіти, охорони здоров'я, культури та спорту.

Наразі більшість працездатного населення сіл та селищ мігрує до великих міст в пошуках роботи та гідного соціального статусу. Знижується привабливість та престиж аграрної праці через низький рівень її оплати та умов. Вважаємо, що для залучення молоді до праці в селі, особливу увагу слід приділити:

- створенню нових робочих місць;
- зростанню оплати аграрної праці;
- створення ефективної та привабливої системи молодіжного кредитування;
- вдосконаленню системи навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації як у вищих навчальних закладах (особлива роль при цьому повинна надаватися Дніпропетровському державному аграрному університету), так і безпосередньо на виробництві;
- розширенню мережі навчальних закладів I-II рівня акредитації (аграрні ліцеї, училища, коледжі);
- розбудові інфраструктури транспорту та зв'язку;
- відродженню інфраструктури спорту;
- будівництву шкіл, лікарень, будинків культури.

В разі поліпшення соціально-економічної ситуації на селі аграрні підприємства отримають високомотивованих, соціально захищених робітників, праця яких буде гідно оплачуватися.

Позитивним аспектом розвитку сільськогосподарських підприємств регіону є те, що у 2011 р. Дніпропетровська область приступила до реалізації Стратегії підвищення конкурентоспроможності економіки регіону, що базується на розвитку кластерів будівництва та сільського господарства. Органом, який контролює виконання стратегії, є Рада з конкурентоспроможності, до складу якої входять представники регіональної влади (О.Ю.Вілкул, Є.Г.Удод, І.І. Куліченко), члени Фонду «Ефективне управління», генеральні директори найбільших аграрних підприємств області та представники кластеру будівництва. Крім того, організаційна структура виконавчих органів включає Агентство по залученню інвестицій; координуючу групу, яка здійснює адміністративну підтримку реалізації стратегії; підприємства галузі, регіональних та іноземних експертів. За умов успішного виконання всіх положень стратегії, Дніпропетровський регіон повинен до 2020 року стати одним із провідних агропромислових центрів України.

Стратегією передбачене підвищення середнього рівня продуктивності у рослинництві та тваринництві до кінця 2020 р. у півтори рази, що дозволить збільшити загальний обсяг сільськогосподарського виробництва в регіоні до 115% від рівня 1990 р. - в 2010 р. цей показник складав усього лише 83% від 1990 р. [201].

До кінця 2020 р. передбачається зростання як індексу загального обсягу сільськогосподарського виробництва, так і виробництва зерна, соняшника, овочів, фруктів, а також тваринницької продукції. В даний час вже запроваджуються такі заходи:

- підвищення прозорості ринку землі для захисту сільськогосподарських виробників та залучення інвесторів шляхом перевірки точності даних стосовно земельних ділянок та їх оновлення; а також через інвентаризацію зрошувальних систем в регіоні;
- реформування системи Управлінь агропромислового розвитку з метою підвищення ефективності підтримки сільськогосподарських виробників та інвесторів;
- включення до освітніх програм сучасних методів ведення сільського господарства через використання сучасної техніки та навчальних центрів компаній кластера;
- розробка програм стажування в компаніях кластера та залучення до них студентів на конкурсній основі;
- впровадження регіональної системи вдосконалення галузі свинарства з метою збільшення обсягів виробництва свинини в області;

- розробка інвестиційного паспорта кластера та опис пріоритетних проектів з метою залучення інвесторів.

Отже, дана стратегія є значним кроком підвищення конкурентоспроможності підприємств Дніпропетровської області шляхом надання пріоритетності аграрній галузі. Проте, нами виділено основні проблеми, які можуть перешкоджати практичному її впровадженню. По-перше, це залежність регіональної політики розвитку аграрного сектора від нестабільної політичної та фінансово-економічної ситуації в країні. Важливо відмітити також законодавчу неврегульованість земельних питань, податкового, грошово-кредитного та соціально-економічного регулювання. По-друге, це мінливість та гнучкість зовнішнього середовища, адже, в будь-якому випадку, зміни факторів, які можуть вплинути на розвиток аграрного сектора, відбуваються надто швидко та несподівано. По-третє, присутня певна недовіра керівництва сільськогосподарських підприємств до органів державної влади та звичка сподіватися лише на власні сили.

Отже, всі ці чинники важливо враховувати при впровадженні стратегії підвищення конкурентоспроможності в життя.

Із цією стратегією має схожі риси Комплексна стратегія розвитку Дніпропетровської області до 2015 р., що передбачає: розвиток кластеру сільського господарства, розвиток земельних відносин та охорона земель, розвиток молочного скотарства та технічне переоснащення сільськогосподарських формувань області. Доцільно відмітити, що в результаті дотримання цієї стратегії відбудеться підвищення врожайності зернових (із 26 до 40 ц/га) та соняшника (з 15 до 20 ц/га); зростання поголів'я корів та виробництва молока в усіх категоріях господарств області у 2011-2014 рр. на 10% [103]. Вже у 2010 р. продуктивність праці в галузі рослинництва збільшилася на 24%, в галузі тваринництва – у 2,4 рази.

Як приклад успішної реалізації Комплексної стратегії розвитку Дніпропетровщини у 2011 р. – відродження тваринництва в Межівському районі. Обсяги виробництва сільськогосподарської продукції за останні місяці 2011 р. порівняно з попереднім періодом зросли на 25,2% при обласному показникові в 14%, а обсяги інвестицій в основних капітал зросли в 2,2 рази. Урожайність ранніх зернових становила 31,3 ц/га, озимої пшениці – 35,9 ц/га; соняшника – 26,1 ц/га. На деяких підприємствах було збільшено поголів'я свиней та відбудовано нові репродуктори.

Комплексна стратегія розвитку Дніпропетровського регіону складається із адресних стратегій розвитку міст та районів. Таким чином, в поточному році було реалізовано проектів розвитку на 6 млн.грн. В селах Андронівка та Славянка Межівського району було відкрито газопровід відстанню 15,2 км (вартість 4,8 млн.грн.), відремонтовано більш ніж 1,5 тис.м² дорог комунальної власності

(236,6 тис.грн. за рахунок місцевого бюджету), побудовано 2 дитячі майданчики (100 тис.грн.), виконано ремонт дитячого оздоровчого табору району (220 тис.грн.). Отже, галузь сільської інфраструктури почала відроджуватися.

Вважаємо, що ключовим фактором розвитку аграрного сектору є посилення державної підтримки та державного регулювання економічних процесів в галузі сільського господарства. На основі зазначеного можна зробити висновок, що в результаті здійснення цілеспрямованих реформ всіх складових впливу на діяльність сільськогосподарського сектору, можна отримати позитивний результат у вигляді зростання конкурентоспроможності аграрних підприємств регіону та вихід сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області на лідируючі позиції. З метою дослідження результату використання соціально-економічних резервів підвищення продуктивності праці було спроектовано економічний ефект від цих заходів при витратах відповідних ресурсів (табл. 3.4.1).

Таблиця 3.4.1

Соціально-економічні резерви підвищення продуктивності праці на аграрних підприємствах Дніпропетровської області (2015 р.), тис.грн.

Види резервів	2015 р.	У % до 2010 р. (відхилення +/-)
Затрати ресурсів:		
Збільшення інвестицій в робочу силу з метою вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації	951 858,3	149,0
Економічний ефект:		
Виробництво валової продукції на одного працівника, тис.грн.	137 189	160,0
Маса прибутку на одного працівника, тис.грн.	54,9	165,0

Отже, за умови збільшення капіталовкладень у розвиток трудового потенціалу, передбачається зростання продуктивності та рентабельності праці, а також прибутку в розрахунку на одного працівника.

Обсяг валової продукції на одного працюючого підвищиться на 60%, прибутку – на 65%.

Напрями реалізації даних елементів стратегії ефективного використання персоналу було розглянуто більш детально на прикладі типових сільськогосподарських підприємств регіону.

З метою вирішення проблеми освітньо-кваліфікаційного рівня працівників сільського господарства рекомендовано створення на кожному підприємстві системи навчання, підготовки та перепідготовки, з урахуванням конкретних особливостей діяльності. Важливо зміцнювати зв'язки між підприємствами та працівниками ВНЗ та науково-дослідних станцій.

Корисним є досвід ТОВ «Агро-Союз». Спеціалісти господарства уклали угоди з викладачами окремих аграрних вузів щодо підготовки спеціалістів на базі власного модельного інноваційного підприємства і за свій рахунок [208, с.44]. За ініціативою Дніпропетровської обласної державної адміністрації та Фонду ефективного розвитку регіону на базі «Агро-Союзу» було відкрито філіал ветеринарного та біотехнологічного факультетів при Дніпропетровському державному аграрному університеті. При цьому, 80% практичних занять буде проводитися на виробництві під керівництвом провідних спеціалістів підприємства. Наразі близько 500 майбутніх спеціалістів проходить навчання та проводить практичні дослідження, метою яких є покращення виробничих показників ТОВ «Агро-Союз».

Таким чином, система навчання та підвищення кваліфікації на сільськогосподарських підприємствах має складатися із трьох основних напрямів (рис.3.4.1). У якості мотивуючого фактора для найбільш перспективних співробітників доцільно застосовувати направлення на додаткове навчання та підвищення кваліфікації. Це може бути набуття другої вищої освіти у ВНЗ аграрного профілю, проходження курсів підвищення кваліфікації, направлення на тренінги та семінари. Вибір курсу навчання може бути здійснений як керівництвом, так і самим працівником.

З метою підвищення ефективності системи професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, є доцільним встановлення тісних взаємозв'язків підприємств із вищими навчальними закладами аграрного профілю. Переваги є очевидними: підприємства отримують можливість навчання своїх працівників на базі ВНЗ; навчальні заклади мають змогу направляти дипломованих випускників на роботу (стажування, проходження практики) до сільськогосподарських підприємств. Важливим кроком у напрямі вдосконалення знань, умінь і навичок працівників є організація системи навчання, підготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на підприємстві. Це можуть бути додаткові навчальні семінари щодо ведення сільськогосподарського виробництва, які проводитимуть більш досвідчені працівники підприємства. В разі їх практичного впровадження матиме місце подвійна мотивація праці: задоволення потреби у визнанні, підвищення авторитетності

досвідчених робітників, які мають відмінні результати праці з одного боку; і прагнення нових працівників досягти трудових висот та отримати заохочення, з іншого боку.



Рис.3.4.1. Управління системою навчання та підвищення кваліфікації на сільськогосподарському підприємстві

Наступний напрям підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва – нематеріальне стимулювання праці в рамках вдосконалення ведення соціально-трудових відносин. Слід зазначити, що матеріальні стимули здійснюють вплив на працівників до того часу, коли не будуть задоволені базові потреби людини (за ієрархією А.Маслоу). Наступний крок – задоволення потреб працівників у приналежності, визнанні, повазі з боку оточуючих та самореалізації. В даному випадку вступають в дію нематеріальні стимули праці. Направлення працівників господарств на додаткове навчання, підвищення кваліфікації з метою подальшого кар'єрного зростання є впливовим інструментом нематеріального стимулювання праці. Однак, згідно опитування персоналу аграрних

підприємств Новомосковського району Дніпропетровської області, основними нематеріальними мотивами до праці є постійна трудова зайнятість, сприятливі умови праці та потреба у визнанні. Саме тому основний мотиваційний вплив повинні нести такі інструменти морального стимулювання, як заохочення працівників із великим стажем та врахування цього факту в соціальному пакеті; покращення умов праці, особливо для працівників тваринницьких ферм та механізаторів. З метою визнання досягнень працівників доцільним є відродження елементів трудового змагання та конкурсів на кращого працівника підрозділу із нагородженням на загальних зборах колективу. Оскільки інтереси людей постійно переплітаються, поєднуються, змінюються, то система стимулювання і мотивації праці на підприємстві повинна бути комплексною, системною та гнучкою, швидко адаптуючись до змін навколишнього середовища. Нами було розроблено стратегію нематеріальної винагороди працівників, основні напрями якої подані на рис.3.4.2.

Згідно проведеного нами опитування, серед працівників досліджуваних господарств в структурі нематеріальних мотивів до праці переважає постійна трудова зайнятість, сприятливі умови праці та потреба у визнанні з боку керівництва. Саме тому особливу увагу при впровадженні стратегії нематеріальної винагороди працівників слід приділити цілому комплексу статусних, трудових та моральних мотивів. Значна увага приділяється питанню управління кар'єрою працівника. Рекомендується розробити ланцюжок кадрових переміщень у вигляді планування кадрового резерву та схеми заміщення посад.

Кар'єрне зростання може відбуватися як у вертикальному напрямку (переміщення на більш високу посаду), так і у горизонтальному (підвищення кваліфікації, розширення функцій та завдань) та діагональному напрямках (зростання авторитету та визнання серед колег). Потреба працівників досліджуваних підприємств у визнанні може бути реалізована також за рахунок надання права участі у прийнятті організаційно-управлінських рішень та надання права підпису документів організаційного характеру. Причетність працівників до процесу прийняття рішень може здійснюватися за допомогою опитувань та внутрішніх «референдумів». Анкети мають бути складені заздалегідь та бути анонімними заради збереження об'єктивності результатів.



Рис.3.4.2. Напрями нематеріальної винагороди працівників

Мотивуючим фактором для працівників виступає також змістовність праці, покращення її умов та соціально-психологічного клімату. Для високоорганізованих робітників слід застосовувати такий вид заохочення, як надання додаткових оплачуваних вихідних днів або відпусток. Достатньо вигідними для працівників є так звані «банки робочого часу», що поєднують оплачувані дні відпусток, вихідні тощо. В разі, якщо робітнику необхідно додатково взяти вихідний день (або декілька днів), він може користуватися запасом днів з «банку робочого часу».

З метою вдосконалення роботи в бригадах доцільно відроджувати такий вид колективного морального заохочення, як трудове змагання за підсумками місяця. Змагання сільськогосподарських працівників назувається на принципах: гласності, порівнянності, результативності, взаємодопомоги та взаєморозуміння. Відродження елементів змагання в галузі сільськогосподарського виробництва сприятиме не лише підвищенню якості і результативності праці, а й покращенню внутрішньотрудових відносин між працівниками, згуртованій командній роботі.

Саме моральному стимулюванню праці сприятиме також проведення конкурсів в рамках програми «Кращий працівник року»: переможці конкурсів «Кращий механізатор», «Краща бригада», «Кращий структурний підрозділ», «Кращий працівник підрозділу» можуть отримувати як матеріальну винагороду, так і моральну відзнаку на загальних зборах трудового колективу.

Ефективна система морального стимулювання у випадку її впровадження на досліджуваних сільськогосподарських підприємствах має стати складовою частиною організаційної культури.

Важливим аспектом контролю за рівнем ефективності системи стимулювання та мотивації праці на сільськогосподарському підприємстві є мотиваційний моніторинг. Головним його завданням є визначення економічного та соціального ефекту діючої системи мотивації. Доцільним є здійснення моніторингу системи стимулювання та мотивації праці на кожному сільськогосподарському підприємстві з метою відстеження структури мотивів працівників та контролю за ефективністю мотиваційного механізму на підприємстві. Моніторинг мотиваційних процесів полягає в зборі, вивченні та підготовці інформації для прийняття й аналізу рішень щодо здійснення мотивації персоналу на різних рівнях управління [195, с.128].

Найкращий, на наш погляд, метод проведення моніторингу системи мотивації на аграрному підприємстві – це анкетування (оцінка ефективності матеріальних і нематеріальних мотивів до праці). За основу було взято опитування працівників типових

сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області (розділ 2.4).

В даному випадку кожний працівник підприємства виступає експертом, який здійснює оцінку стану мотиваційного механізму, орієнтуючись на своє власне сприйняття. Анонімність анкет підвищує ступінь довіри та достовірності результатів.

Мотиваційний моніторинг може проходити у декілька етапів:

- підготовчий (створення опитувальників/анкет, підготовка бланків відповідей, інформативне забезпечення);
- основний (безпосереднє проведення опитування);
- завершальний (підбиття підсумків, аналіз результатів, прийняття управлінських рішень на основі даних моніторингу).

Функції проведення моніторингу доцільно покласти на службу (відділ) з моніторингу та контролю ефективності використання персоналу. В сучасному динамічному середовищі особливої актуальності набуває інформаційне забезпечення діяльності аграрних підприємств. Це явище стосується і мотиваційної системи. Створення ефективних комунікацій всередині підприємства забезпечить не лише вдосконалення мотиваційного механізму, а й забезпечить швидке та якісне вирішення існуючих проблем.

Невідомою складовою ефективного стимулювання та мотивації праці має стати система оцінювання персоналу. Головне її завдання полягає у «визначенні його трудового потенціалу, рівня використання цього потенціалу, відповідності працівника наявним вимогам до посади (професії), міри ефективності його трудової діяльності, а отже, у визначенні цінності працівника для підприємства» [102, с. 303]. Особливу вагу слід приділити оцінюванню трудових бригад, тому що саме колективна праця в галузі сільського господарства є ключовим фактором підвищення її результативності. Від рівня згуртованості бригад, командного духу залежить продуктивність та ефективність аграрної праці.

В досліджуваних господарствах рекомендується створення такої системи оцінювання персоналу, при якій першими будуть оцінюватися працівники (бригади), які постійно показують високу продуктивність праці. Тоді керівництво підприємств отримає своєрідний «еталон» для оцінювання, завдяки чому вимоги до робітників будуть підтримуватися на високому рівні. Певні особливості має оцінювання молодих співробітників, які працюють на підприємстві не так давно. Їх доцільно оцінювати один раз на півроку, оскільки всі позитивні та негативні тенденції у якості їх роботи мають ретельно відстежуватися. За результатами оцінки приймається рішення щодо необхідності додаткового навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрних переміщень, преміювання та нагородження.

Найпопулярнішим видом оцінювання працівників сільськогосподарських підприємств є атестація, оскільки вона

виконує не лише явні, а й приховані функції, серед яких: поглиблене знайомство з підлеглими, їхніми можливостями і здібностями; підтвердження ухвалених раніше кадрових рішень; усунення кругової поруки і взаємної невимогливості в колективі; підвищення відповідальності підлеглих; отримання підстави для звільнення працівника; планування кар'єри працівників тощо [102, с.336].

Оскільки система атестації сільськогосподарських працівників, яка склалася раніше, має певні недоліки, пропонуємо шляхи її вдосконалення у напрямі орієнтації на кінцевий результат. Доцільним є застосування комплексної оцінки колективної праці за кінцевою метою, що також сприятиме зростанню згуртованості колективу. Модернізуючи оцінювання за досягненням поставлених цілей, нами було розроблено типову систему оцінки персоналу сільськогосподарських підприємств за виконання визначених завдань на прикладі досліджуваних підприємств (рис.3.4.3).



Рис.3.4.3. Система оцінювання працівників за виконання визначених завдань

Процедура оцінки в даному випадку відбувається за чітко визначеними етапами:

- постановка кінцевої мети (формування так званого бачення результату, якого необхідно досягти);
- визначення основних показників, критеріїв та одиниць виміру;
- встановлення меж стандартів виконання (передусім, визначення «відмінного» та «доброго» рівня виконання роботи з метою подальшого порівняння отриманих результатів);
- отримання фактичних результатів та їх співставлення їх запроєктованими показниками;
- визначення рейтингової оцінки роботи бригади або структурного підрозділу з метою подальшого винагородження за найкращі показники в роботі;
- обчислення середньої оцінки, яка характеризує рівень виконання поставленого завдання.

За умови використання соціально-економічних резервів підвищення ефективності управління персоналом підприємства мають можливість досягти наступних результатів (табл. 3.4.2).

Таблиця 3.4.2

Соціально-економічні резерви підвищення продуктивності праці на досліджуваних аграрних підприємствах

Види резервів	ТОВ «АФ ім.Горького»		ТОВ «АФ Орільська»		ТОВ «Олімпекс-Агро»	
	2010 р.	2015 р.	2010 р.	2015 р.	2010 р.	2015 р.
Затрати ресурсів:						
Витрати на оплату праці, тис.грн.	7535	10 211	3375	5 122	9257,1	12 732,4
в % до 2010 року	100	135,5	100	151,8	100	137,5
Витрати на оплату праці одного працюючого, тис.грн.	17,6	25,5	10,2	15,6	11,6	16,1
в % до 2010 року	100	145,0	100	153,2	100	138,1
Економічний ефект:						
Виручка від реалізації на одного працівника, тис.грн.	99,3	170,6	95,3	152,2	88,9	135,2
в % до 2010 року	100,0	171,8	100,0	159,7	100,0	152,0
Ефективність праці, %	45,9	52,5	31,7	34,6	52,1	57,8
відхилення до 2010 року (+/-)	-	6,6	-	2,9	-	5,7

Джерело: розраховано за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р.

Згідно розрахунків, в 2015 р. передбачається підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Так, найвищий серед досліджуваних підприємств рівень продуктивності праці за рахунок підвищення інвестицій в розвиток персоналу матиме ТОВ «АФ ім. Горького» (в 1,7 рази).

Ефективність праці на підприємстві зросте на 6,6 пунктів у порівнянні з 2010 роком. ТОВ «Орільська» та ТОВ «Олімпекс-Агро» досягнуть зростання продуктивності праці відповідно на 59,7% та 52,0%.

Ефективність праці підвищиться на 2,9 та 5,7 пунктів відповідно.

Отже, вихід сільськогосподарського підприємства на лідируючі позиції в конкурентній боротьбі можливий лише за умови становлення на інноваційний шлях розвитку та впровадження новітніх досягнень науки і техніки. Разом із практичним застосуванням стратегії ефективного використання робочої сили це матиме позитивний вплив не лише на формування та використання персоналу, а й підвищить рівень прибутковості підприємств аграрного сектора.

ВИСНОВКИ

На сучасному етапі розвитку економічних відносин надзвичайної актуальності набуває питання щодо ефективного використання персоналу підприємства. Слід зазначити важливість вирішення проблемних питань щодо оплати та стимулювання праці, зайнятості населення, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня в галузі сільського населення, що є стратегічною для України.

Саме тому проблема підвищення ефективності системи управління трудовим потенціалом набуває особливого значення як на рівні підприємства, так і на рівні держави. Персонал аграрного підприємства як сукупність працівників, зайнятих виробництвом сільськогосподарської продукції, обслуговуванням та управлінням виробництвом, потребує ефективного застосування своїх знань, умінь та навичок, свого трудового потенціалу. Таким чином, працівники підприємства формують його трудові ресурси як складову частину загального ресурсного потенціалу. Ефективне управління персоналом має бути направлене на раціональне використання ресурсу праці, що в кінцевому підсумку дасть змогу підвищити ефективність аграрного виробництва.

Ефективність управління персоналом повинна забезпечуватися на кожному з його етапів, а саме в процесі планування, організації праці та виробничих процесів, мотивації персоналу та контролю його діяльності. Основним показником ефективності використання персоналу є продуктивність праці (обсяг валової чи товарної продукції, прибутку в розрахунку на одного середньооблікового працівника).

Протягом останніх шести років обсяги валової продукції сільського господарства по Дніпропетровській області зросли на 36,2%, у тому числі в розрахунку на одного працівника (на 68,9%) та на 100 га сільськогосподарських угідь (на 39,8%). Прослідковуються відповідні позитивні тенденції щодо фондоозброєності та фондозабезпеченості. При цьому динаміка показників використання персоналу сільськогосподарських підприємств є нерівномірною, що свідчить про необхідність покращення стану робочої сили в аграрному виробництві Дніпропетровського регіону. Так, слід відзначити потребу у підвищенні показників відновлення персоналу сільськогосподарських підприємств області (у 2010 р. цей показник становив лише 0,81).

За результатами соціологічного опитування було виявлено, що лише 10,7 % працюючих задоволені оплатою своєї праці. Однак, позитивним є те, що більшість респондентів вважають, що підприємства будуть стабільно працювати, проте чисельність персоналу може скоротитися за рахунок зростання продуктивності праці. Найбільш вагомими мотивами до праці є матеріальні, тому

виникає термінова потреба у зростанні оплати праці та підвищенні ролі стимулюючих виплат (премій, доплат і надбавок). Таким чином, потребує вдосконалення система оплати та преміювання працівників.

З метою вирішення основних проблем аграрних підприємств у галузі використання робочої сили доцільним є впровадження стратегії ефективного використання персоналу на основі SWOT (CBOT) – аналізу. Стратегія враховує три групи факторів підвищення ефективності виробництва, серед яких: матеріально-технічні, організаційно-економічні та соціально-економічні.

Так, запровадження новітніх методів виробництва, сучасних видів сільськогосподарської техніки в рамках управління матеріально-технічними факторами, дасть змогу підвищити продуктивність праці на 62%, а також збільшити обсяг валової продукції на одиницю земельних угідь у 1,42 рази до 2015 р. Позитивним зрушенням у галузі сільського господарства сприятиме зростання фондозабезпеченості виробництва та фондоозброєності праці. З метою подальшого нарощування обсягів виробництва та прибутків досліджуваних господарств, слід приділити особливу увагу використанню широкозахватних агрегатів; застосуванню ресурсозберігаючих технологій; підвищенню якості посівного матеріалу, використанню високоврожайних гібридів вітчизняної та зарубіжної селекції; зростанню продуктивності худоби.

Основними заходами організаційно-економічного характеру, які сприятимуть підвищенню ефективності використання персоналу, є: створення служби (відділу) моніторингу та контролю, або посади спеціаліста, що виконуватиме відповідні функції; преміювання за підсумками року; оплата праці за кваліфікацію, за класність; преміювання за отримання приростів та підвищення врожайності; участь працівників у розподілі прибутків (система Скенлона), підвищення надбавок за стаж; удосконалення соціального пакету.

Важливого значення набувають соціально-економічні фактори в контексті практичного впровадження стратегії ефективного використання персоналу. Серед них: удосконалення системи навчання та підвищення кваліфікації; застосування трудових мотивів і стимулів; використання статусних мотивів; впровадження морального заохочення через використання елементів трудового змагання та конкурсів «Кращий працівник», «Краща бригада», «Кращий підрозділ». Особливої уваги заслуговує впровадження системи оцінки працівників сільськогосподарських підприємств за виконання визначених завдань, що передбачає постановку кінцевої мети, конкретизацію критеріїв та показників ефективності, встановлення стандартів виконання. Після проведення аналізу отриманих результатів та порівняння їх із запланованими показниками визначається рейтингова та середня оцінка по підрозділу та підприємству.

За умови збільшення капіталовкладень у розвиток трудового потенціалу передбачається зростання продуктивності та рентабельності праці, а також прибутку в розрахунку на одного працівника. Обсяг валової продукції в розрахунку на одного працюючого по Дніпропетровському регіону до 2015 р. підвищиться на 60%, прибутку – на 65%.

Таким чином, ефективне використання персоналу сільськогосподарських підприємств сприяє не лише зростанню продуктивності праці та інших економічних показників їх діяльності, а й здійснюватиме позитивний вплив на конкурентоспроможність підприємств на аграрному ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амосов О. Ю. Економіка підприємства: навч. посіб. для самот. вивч. дисципліни / О. Ю. Амосов, М. А. Латинін. - Харків: ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. - 167 с.
2. Амосов О.Ю. Капіталізація людського капіталу підприємства / О.Ю. Амосов, С.С. Лебедев // Вісник Донецького університету економіки та права. - №2. – 2011. – С.3-7.
3. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств. — 2-ге вид., доп. і перероблене / В.Г. Андрійчук. — К.: КНЕУ, 2002. — 624 с.
4. Андрійчук В.Г. Менеджмент: прийняття рішень і ризик / В.Г.Андрійчук, Л.Бауер. – К.: КНЕУ, 1998. – 314 с.
5. Аранчій В.І. Шляхи вдосконалення системи оподаткування сільськогосподарських підприємств в умовах реформування податкової політики / В.І.Аранчій, О.В.Удовиченко, Ю.І.Радочіна // Економіка і підприємництво: організаційно-методологічні аспекти обліку, фінансів, аудиту та аналізу. Збірник наукових праць. Випуск 6. Том 1. – Полтава: ПДАА, 2008. – С. 309-315.
6. Аранчій В.І. Особливості формування стратегії розвитку сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / В.І.Аранчій, О.П.Зоря, Є.В. Березницький – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Economics/12_56804.doc.htm
7. Бабенко А.Г. Производительность аграрного труда: Моногр. / А.Г.Бабенко. – К.: Урожай, 1994. – 144 с.
8. Бабенко А.Г. Управление повышением производительности труда: Моногр. / А.Г.Бабенко. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1996. – 270 с.
9. Бабенко А.Г. Актуальні питання розвитку кооперації в аграрному секторі / А.Г.Бабенко // Вісник ДДФА: Економічні науки. - №2 (16). – 2006. – С.63-67.
10. Бабенко А.Г. Державне регулювання та підвищення конкурентоспроможності аграрного сектору / А.Г.Бабенко // Проблеми забезпечення доходності агропромислового виробництва в Україні в постіндустріальний період. – К.: ННЦ ІАЕ, 2008. – С.179-188.
11. Бабенко А.Г. Мотивація праці як форма прояву соціально-трудових відносин: теоретичний аспект / А.Г.Бабенко // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. - №2 (27). – Ч.1 – Серія: Економічні науки. – С.143-146.

12. Бабенко А.Г. Державне регулювання – пріоритетний напрям розвитку економіки аграрного сектору / А.Г.Бабенко // Культура народів Причорномор'я. – 2009. - №162. – С.41-44.
13. Бабенко А.Г. Підвищення економічної ефективності в сільському господарстві: теорія, методологія, практика / А.Г.Бабенко // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности: Сб.науч.тр. – Вып.2 - Т.3 / НАН Украины. Ин-т экономики промышленности. – Донецк, 2009. – С.27-38.
14. Бабенко А.Г. Аграрний сектор України: стан та напрями реформування / Зб.матеріалів VI Міжнародної наук.-практ.конф. (24-25 листопада 2011 р. м.Київ). – К.: МІБО КНЕУ, 2011. – С.12-14.
15. Балановська Т.І. Менеджмент персоналу в АПК України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.02 «Підприємництво, менеджмент та маркетинг» / Т.І. Балановська. – К., 1999. – 20 с.
16. Березіна О.Ю. Соціальна відповідальність корпорацій в системі соціально-трудова відносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О.Ю.Березіна. – Харків, 2011. – 20 с.
17. Білоткач І.А. Формування мотивації праці персоналу аграрних господарств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / І.А.Білоткач. – Дніпропетровськ, 2008. – 20 с.
18. Бобир Ю.О. Проблеми забезпечення прибутковості АПК України / Ю.О.Бобир // Проблеми формування ринкових відносин в Україні. - №10 (53). – 2005. – С.103-106.
19. Богацька Н.М., Патраманська Л.Ю. Поняття продуктивності праці, фактори та резерви її підвищення [Електронний ресурс] / Н.М. Богацька, Л.Ю. Патраманська // Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. - Режим доступу до журн.: http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/57908.doc.htm
20. Богиня Д.П. Основи економіки праці. / Д.П.Богиня, О.А.Грішнова – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
21. Бойчик І.М. Економіка підприємства [Електронний ресурс] / І.М.Бойчик. - Режим доступу: <http://library.if.ua/book/20/1620.html>
22. Боков О. Інноваційно-інвестиційна модель розвитку економіки України як передумова підвищення рівня життя населення / О.Боков // Україна: аспекти праці. - №5. – 2011. – с.45-51.

23. Бочарова Н.О. Сучасні мотиваційні тенденції в організації аграрної праці [Електронний ресурс] / Н.О. Бочарова. - Режим доступу: <http://intkonf.org/k-e-n-bocharova-no-suchasni-motivatsiyni-tendentsiyi-v-organizatsiyi-agrarnoyi-pratsi/>
24. Бредун Н.В. Стратегічне планування інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Н.В.Бредун. – Полтава, 2011. -20 с.
25. Бугуцький О.А. Продуктивність праці в сільському господарстві / О.А.Бугуцький. – К.: Урожай, 1973. – 72 с.
26. Бугуцький О.А. Система управління якістю праці на підприємстві / О.А. Бугуцький // Україна: аспекти праці. – 2007. - №4. – С.45-49.
27. Бугуцький О.А. Зростання продуктивності сільськогосподарської праці / О.А.Бугуцький, І.А.Мититенко. – К.: Товариство «Знання» Української РСР, 1981. – 48 с.
28. Бугуцький О.А. Фактори ефективного використання трудових ресурсів / О.Бугуцький, В.Лишиленко // Економіка України. – 1995. - №8. – С.59-69.
29. Бугуцький О.А. Оцінка вартості робочої сили і оплата аграрної праці в Україні / О.А.Бугуцький. – К.: ІАЕ УААН, 1998. – 23 с.
30. Бугуцький О. Проблеми вартості робочої сили в галузях економіки України / О.Бугуцький, Ю.Бугуцький // Економіка України. – 1999. – №2. – С.50-56.
31. Булат М.А. Концептуальні основи управління видатками бюджету на підтримку сільського господарства / М.А.Булат // Агроінком. – 2011. - №1-3. – С.73-75.
32. Бурлака Ю.М. Фінансове оздоровлення сільськогосподарських підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Ю.М.Бурлака. – К., 2008. – 20 с.
33. Бурляй А.П. Сутність та значення продуктивності праці в аграрному підприємстві у ринкових умовах / А.П.Бурляй // Матеріали всеукр. науково-практичної конференції молодих вчених / УДАУ. – Умань. – 2008.- 2ч. – С.36-37.
34. Василенка Н. І. Формування та використання персоналу в системі ресурсозабезпечення сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» (сільське господарство, мисливство та лісове господарство) / Н. І. Василенка. – Львів, 2007. – 20 с.

35. Величко А.Є. Інформаційне забезпечення мотивації праці у сільському господарстві // Актуальні проблеми економіки. - №10 (64). – 2006. – с.18-25.
36. Величко О.В. Відтворення трудових ресурсів села в умовах ринкових трансформацій / О.В.Величко // Таврійський науковий вісник. – 2008. – Вип.58. – с.198-205.
37. Верхоглядова Н.В. Управління трудовим потенціалом підприємств: монографія / Н.В.Верхоглядова, Н.А. Іваннікова, О.В.Лаврінченко. – Дніпропетровськ: Пороги, 2007. – 283 с.
38. Вихор В.В. Витрати на відтворення робочої сили як фактор формування конкурентоспроможності економіки України / В.В.Вихор // Держава та регіони. – 2009 - №5. – С.36-40.
39. Вігуржинська С.Ю. Економіка підприємства [Електронний ресурс] / С.Ю. Вігуржинська. - Конспект лекцій. – Одеса, 2004. - Режим доступу: <http://inpos.com.ua/67>
40. Відтворення та ефективне використання ресурсного потенціалу АПК (теоретичні і практичні аспекти) / Відп.ред.акад.УААН В.М. Трегобчук. – К.: ІЕ НАНУ, 2003. – 259 с.
41. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці / В. Вітвіцький, З. Мемельська // Україна: аспекти праці. – 2006. – №2 – С. 29-34.
42. Вітвіцький В.В. Управління галузевими системами економічних норм і нормативів в АПК / В.В.Вітвіцький. – К.: Центр «Агропромпраця», 2001. – 568 с.
43. Власова А. Видение, ценности и стратегия использования человеческих ресурсов / А.Власова // Отдел кадров. – 2005. - №1. – С.8-13.
44. Власюк Т.І. Матеріальне і моральне стимулювання праці в колгоспах / Т.І. Власюк, М.Й. Малік, М.П. Поліщук – К.: Урожай, 1989. – 120 с.
45. Воробьев А.А. Продуктивность праці як складова ефективності використання персоналу промислового підприємства. [Електронний ресурс] / А.А. Воробьев, О.В. Захарова. – Моногр.: «Экономическая стратегия развития предприятия». – Донецький національний технічний університет. – с.38-44. - Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/vorobyov/library/list2.htm>.
46. Вотякова И.В. Оценка эффективности инвестиций в кадровый потенциал при формировании стратегии инновационного развития кадрового потенциала организации / И.В.Вотякова // Управление персоналом. – 2008. - №16 (194). – С.46-47.
47. Гавкалова Н. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу / Н.Гавкалова // Україна: аспекти праці. – 2005. - №3. – С.31-36.

48. Гаєвська Л.М. Економіка та організація діяльності фірми / Л.М. Гаєвська. – Ірпінь: Академія ДПС України, 2000. – 164 с.
49. Галінська Т.С. Ефективність виробництва продукції та стратегічні напрями його інтенсифікації в сільськогосподарському підприємстві / Т.С.Галінська // Наукові праці ПДАА. Серія: Економічні науки. – вип.1 – том 1. – 2010. – С.45-53.
50. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011–2013 роки № 10 від 08.02.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minagro.gov.ua/page/?11442>
51. Герасимов О. Аналіз сучасного стану колективно-договірного регулювання в Україні / О.Герасимов // Україна: аспекти праці. – №2. – 2011. – С.45-51.
52. Гончаров Г.О. Структура мотиваційного механізму трудової діяльності / Г.О.Гончаров // Менеджмент: на порозі ХХІ століття. – 2000. - №2-3 (9-10). – С.128-129.
53. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні / В.М. Гончаров // Вісник економічної науки України. - 2007. - № 2. - С.33-37.
54. Гончаров Ю.В. Використання кривої Гаусса для оцінки ефективності персоналу / Ю.В.Гончаров, Р.М.Федоряк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. - №4. – Т.1. – С.10- 12.
55. Гончарук Т.П. Роль трудових ресурсів у підвищенні конкурентоздатності сільськогосподарських підприємств // Матеріали п'ятої державної наукової конференції «Аграрна наука виробництву: проблеми економічного розвитку АПК» (м.Біла Церква, 2007 р.) – 2007. – С.25-29.
56. Горкавий В.К. Інформаційно-аналітичні аспекти управління продуктивністю аграрної праці [Електронний ресурс] / В.К.Горкавий. – Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/DeVu/20071/doc/2/04.pdf>.
57. Грабович В.В. Раціональне використання часу зміни як засіб підвищення продуктивності праці в сільському господарстві [Електронний ресурс] / В.В.Грабович // Продуктивність агропромислового виробництва: Науково-практичний збірник. - №15. – 2009. – Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal.soc_gum/Pav/2009_15/15-12.pdf
58. Гривківська О.В. Проблеми мотивації праці управлінського персоналу / О.В.Гривківська, Ж.В.Соловйова // Актуальні проблеми економіки. – 2008. - №9(87). – С.86-91.

59. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
60. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 3-тє вид., випр. і доп. / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
61. Грішнова О.А. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О.А.Грішнова, О.Шпирко // Україна: аспекти праці. – 2004. - №3. – С.3-9.
62. Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия / Р.Д. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. - №5. – С.105-117.
63. Денисенко І.А. Удосконалення системи факторів мотивації праці в аграрних підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК)» / І.А.Денисенко. – Луганськ, 2008. – 20 с.
64. Дієсперов В.С. Ефективність виробництва у сільськогосподарському підприємстві: Моногр. / В.С.Дієсперов. – К.: ННЦ ІАЕ, 2008. – 340 с.
65. Дієсперов В. С. Продуктивність сільськогосподарської праці: Моногр. / В.С. Дієсперов – К.: ННЦ ІАЕ., 2006. – 274 с.
66. Дієсперов В. С. Продуктивність праці – критерій стану і спроможності господарства / В. С. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2008. - №3. – С.41-45.
67. Дієсперов В.С. Сільськогосподарська зайнятість / В.С.Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2002. - № 7 - С.11-18.
68. Дієсперов В.С. Сільськогосподарська праці в нових умовах / В.С.Дієсперов. – К.: ІАЕ УААН, 2000. – 186 с.
69. Дієсперов В.С. Організація та оплата праці в сільськогосподарських підприємствах / В.С. Дієсперов – К.: Ін-т аграрної економіки УААН, 1999.– 263 с.
70. Дієсперов В.С. Визначення ефективності в сільськогосподарському підприємстві / В.С.Дієсперов // Економіка України. – 2007. - №10. – С.70-78.
71. Доронина О.А. Использование зарубежного опыта при реформировании оплаты труда в Украине // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях. – Т.1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк. – 2001. – С.137-144.
72. Дороніна О.А. Упровадження нових систем оплати праці як засіб підвищення трудової мотивації // Збірник наукових праць

- Українського державного морського технічного університету. – Миколаїв:УДМТУ. – 2004. – №1 (394). – С.152-160.
73. Економічна енциклопедія / За ред. С.В.Мочерного — К.: Видавничий центр «Академія» – Т.3. – 2002. – 951 с.
74. Єрмаков О.Ю., Величко О.В. Формування і ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах: Моногр. / О.Ю.Єрмаков, О.В.Величко – К.: Аграр Медіа Груп, 2010. – 174 с.
75. Житник Т. Сучасні тенденції заробітної плати працівників сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / Т.Житник // Продуктивність агропромислового виробництва. - №13 – 2009. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal.soc_gum/Pav/2009_13/13-08.pdf.
76. Завіновська Г.Т. Економіка праці / Г.Т.Завіновська – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
77. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення / Т.Заяць // Україна: аспекти праці. - №3. – 2004. – С.25-29.
78. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 № 803-ХІІ (остання редакція від 01.10.2011 на підставі 3668-17) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>
79. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 (остання редакція від 19.05.2011 на підставі 3258-17) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://elise.com.ua/content/zakon-ukrayini-pro-oplatu-pratsi>
80. Закон України «Про охорону праці» № 2694-ХІІ від 14.10.1992 (остання редакція від 25.06.2011 на підставі 3458-17) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2694-12>
81. Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-ХІІ від 01.07.1993 р. (остання редакція від 07.05.2008 на підставі 274-17) // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, N 36, ст.361 [Електронний ресурс] – Режим доступу: - <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>
82. Ільч Л.М. Комплексна оцінка рівня ефективності управління трудовим потенціалом (за регіонами) / Л.М.Ільч // Формування ринкових відносин в Україні. - №9 (52). – 2005. – С.116-121.
83. Іляш О.І., Кантур Ж.Б. Продуктивність та ефективність праці, резерви і шляхи їх підвищення. – Збірник науково-технічних праць. – Національний лісотехнічний університет України. – С.164-166.

84. Кайнова Т. Складові соціально-економічної ефективності управління персоналом підприємства / Т.Кайнова // Проблеми науки. – 2008. - №5. – С.27-35.
85. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка / аспект эффективности / А.В.Калина. – К.: УУП, 1995. – 288 с.
86. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) / А.В.Калина. – 2.изд., испр. и доп. – К.: МАУП, 1997. – 299 с.
87. Калініченко О.В. Оцінка і шляхи підвищення економічної та енергетичної ефективності виробництва цукрових буряків : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О.В.Калініченко. – Полтава, 2011. – 20 с.
88. Катан Л.І. Дніпропетровський регіон на національному ринку аграрної продукції [Електронний ресурс] / Л.І.Катан // Вісник Сумського національного аграрного університету. -2009. – №2. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/Vsnau/FiK/2009_2/42Katan.pdf
89. Катан Л.І. Ефективність використання основних засобів як чинник розвитку діяльності підприємств [Електронний ресурс] / Л.І.Катан // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2010. - №1. - Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/Vsnau/FiK/2010_1/38Katan.pdf
90. Кареба М.І. Зміцнення та ефективне використання ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / М.І.Кареба. – Дніпропетровськ, 2010. -20 с.
91. Карпенко В. Зайнятість сільського населення України як умова ефективного відтворення кадрового потенціалу аграрного сектору / В.Карпенко // Україна: аспекти праці. - №5. – 2011. – С.31-39.
92. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств / Н.Кирич // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 39–42.
93. Кільницька О.С. Оцінка економічної активності сільського населення Житомирської області / О.С.Кільницька // Економіка АПК. – 2004. - №9. – С.142-147.
94. Кірян В. Перспективні напрями соціального розвитку та механізм їх реалізації в Україні / В.Кірян // Україна: аспекти праці. - №4. – 2011. – С.13-18.

95. Клименко О.Ю. Трудовий фактор у системі соціально-економічного розвитку суспільства / О.Ю.Клименко // Вісник ДДФА: Економічні науки. - 2009 – С.17-24.
96. Кліяненко Б. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентоспроможного трудового потенціалу регіону / Б.Кліяненко, С.Большенко // Регіональна економіка. – 2004. - №4. – С.7-15.
97. Клокар О.О. Роль соціально-трудоу відносин у формуванні трудової мотивації аграріїв / О.О.Клокар // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. - №4. – С.125-130.
98. Ковалев В.Н. Влияние порога социальной оскутимоути поощрительных выплат на успешность труда. / В.Н.Ковалев, В.А.Фролов, Е.Н.Шевченко // Економіка промисловості. – 2009 - №4. – С.199-205
99. Кодекс законів про працю України (поточна редакція від 05.01.2012 на підставі 3720-17) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
100. Козаченко А.В. Как мотивировать персонал (зарубежный опыт) [Електронний ресурс] / А.В.Козаченко. - Режим доступу: <http://bizcentr.com/kak-motivovat-personal-zarubezhnyj-opyt.html>
101. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудоу відносини: підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д.е.н. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
102. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.
103. Комплексна стратегія розвитку Дніпропетровської області на період до 2015 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.adm.dp.gov.ua/OBLADM/Obldp.nsf/b07122b559dbcb50c22572ba0052a791/4a1c746540c1f35fc22578a700528da1/\\$FILE/2011.05.31%20Комплексна%20стратегія.pdf](http://www.adm.dp.gov.ua/OBLADM/Obldp.nsf/b07122b559dbcb50c22572ba0052a791/4a1c746540c1f35fc22578a700528da1/$FILE/2011.05.31%20Комплексна%20стратегія.pdf)
104. Кончаковський Є.О. Ефективність праці та її мотивація в аграрній сфері АПК : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Є.О.Кончаковський. – Дніпропетровськ, 2009. – 20 с.
105. Копитко В.І. Особливості формування та використання трудового потенціалу на селі (регіональний аспект) / В.І.Копитко // Науковий вісник: Збірник науково-технічних праць. – Львів. – НЛТУУ. – 2007. – вип.17.1. – С.225-234.
106. Корнієнко О. Аналіз витрат і результатів використання керівників на різних рівнях управління / О.Корнієнко // Україна: аспекти праці. - №4. – 2011. – С.38-45.

107. Коротєєв М.А. Шляхи забезпечення продуктивної зайнятості у сільськогосподарських підприємствах [Електронний ресурс] / М. А. Коротєєв // Бібліотека on-line – Уманський національний університет садівництва Збірник наукових праць. – 2010. - Випуск 71 (частина 2 – економіка) – С.158-166. – Режим доступу до журн.: <http://udau.edu.ua/library.php?pid=1576>
108. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємств: формування та оцінка / Н. С. Краснокутська – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
109. Красношарпа В.В. Управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] / В.В.Красношарпа: курс лекцій. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/113/42/1/0/>
110. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник [Електронний ресурс] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук – К.: "Кондор". - 2003. – 296 с. – Режим доступу: <http://www.reddiplom.org/men14.htm>
111. Кулипанов А.Н. Структура трудового потенціала и ее особенности в сельском хозяйстве [Електронний ресурс] / А.Н. Кулипанов // Проблемы материальной культуры. Экономические науки. – 2008. – С.68-71. - Режим доступу до журн. : www.nbuv.gov.ua/Articles/pdf/knp79_64-67.pdf
112. Курбацька Л.М. Тенденції ефективності використання трудових ресурсів в агропідприємствах Новомосковського району Дніпропетровської області / Л.М.Курбацька // Вісник ДДАУ. – 2004. - №2. – С.168-173.
113. Кухарська Н.О. Трансформація аграрного сектору економіки України / Н.О.Кухарська // Формування ринкових відносин в Україні. - №7 (98). – 2009 – С.20-25.
114. Левицька О. Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід / О.Левицька // Україна: аспекти праці. - №1. – 2010. – С.37-42.
115. Лещинський О.Л. Економетрія / О.Л.Лещинський, В.В.Рязанцева, О.О.Юнькова. – Навчальний посібник: К., 2003. – 208 с.
116. Линенко А. В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А. В. Линенко, О. Л. Шевченко // Держава та регіони. – 2008. - №4. – С.111-116.
117. Лозинська Т.М. Стратегія державного управління розвитком аграрного ринку/ Т.М. Лозинська, О.П. Голобородько // Теорія та практика державного управління. - Вип. 1(32).- Х.: Видавництво ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2011.- С.172-179.
118. Лэнд Э. Питер. Менеджмент – искусство управлять: Пер.с англ. / Питер Э. Лэнд – М.: ИНФРА, 1995. – 144 с.

119. Лобова Н.В. Управління економічною стійкістю сільськогосподарських підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Н.В.Лобова. – Полтава, 2011. – 20 с.
120. Лузан Ю.Я. Напрями розвитку сільськогосподарського виробництва і соціальної сфери села / Ю.Я.Лузан // Економіка АПК. - №7. – 2009. – С.3-12.
121. Лузан Ю.Я.Розвиток державної підтримки аграрного сектору України в умовах членства в СОТ / Ю.Я.Лузан // Облік і фінанси АПК. – 2008. - №3. – С.6.
122. Лукіна Г.І. Продуктивність та оплата праці в аграрній сфері [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2009/Economics/44763.doc.html
123. Лук'яненко Н.Д. Управління оплатою праці як важливою складовою соціально-трудоких відносин / Н.Д. Лук'яненко, О.А. Дороніна // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип.9. – Тернопіль. – 2004. – С.31-34.
124. Макаренко П.М. Менеджмент агропромислового бізнесу: Моногр. / П.М. Макаренко, В.В. Радченко, А.М. Бандурка. – Харків: Основа, 2000. - 400 с.
125. Макаренко П.М. Моделі аграрної економіки / П.М.Макаренко. – К.: ННЦ ІАЕ, 2005. – 682 с.
126. Макаренко П.М. Ринкова трансформація аграрного сектора: теорія та практика: Моногр. / П.М. Макаренко, А.Д. Топалов. – Запоріжжя: Запорізьк. національн.університет, 2006. – 373 с.
127. Макаренко П.М. Напрями підвищення продуктивності аграрної праці // Держава та регіони. - №6. – 2007. – С.87-91.
128. Макаренко П.М. Аграрна політика держави у земельних відносинах на селі / П.М. Макаренко, Ю.О. Литвин, А.П. Макаренко // Академічний огляд. Серія: Економіка та підприємництво. – Дніпропетровськ, 2009. - С. 37-47.
129. Макаренко П.М. Розвиток механізму державної підтримки особистих селянських господарств / П.М. Макаренко // Держава та регіони. – 2009. - №3. – С.45-49.
130. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: Управлінський аспект: Моногр. / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
131. Малік М.Й. Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки: Моногр. / М.Й.Малік. – К.: ІАЕ УААН, 1995. – 177 с.
132. Малік М.Й. Кооперація як мотив до виробничої діяльності / М.Й.Малік // Економіка АПК. – 1996. - №2. – С.31-39.

133. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. / К. Маркс, Ф. Энгельс – М., 2-е изд. – Т.25. – 4.П. - 870 с.
134. Маркс К. Твори: в 30-ти т.пер.з 2-го рос.вид. / К.Маркс, Ф.Енгельс. – Т.25. – ч.2 –К.: Політвидав України. – 1965. – С.511.
135. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль / К.Маркс. – М.: Политиздат, 1983. – 63 с.
136. Маслова В.С. Особливості кадрово-управлінського забезпечення різних форм господарювання / В.С.Маслова // Економіка АПК. – 2002. - №7. – С.139-142.
137. Мартинов С.В. Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК») / С.В.Мартинов. – Житомир, 2004. – 20 с.
138. Махсма М. Сучасні тенденції в оплаті праці зайнятих в аграрному секторі / М.Махсма // Україна: аспекти праці. – 2005. - №6. –С.3-7.
139. Махсма М. Інвестиції і зайнятість в аграрному секторі / М.Махсма // Україна: аспекти праці. - №3. – 2011 – С.14-22.
140. Мельник С.І. Соціально-економічні проблеми відтворення та ефективного використання ресурсного потенціалу села. – К.: ННЦ ІАЕ, 2004. – 428 с.
141. Мельник Л.Ю. Інноваційні агроструктури Дніпропетровщини [Електронний ресурс] / Л.Ю.Мельник, О.С.Климова. – Режим доступу
http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vddau/2009_1/Economy/14MeD.pdf
142. Мельничук Л.С. Управління продуктивністю праці та трудова мотивація в аграрних підприємствах [Електронний ресурс] / Л.С. Мельничук – Режим доступу:
<http://bibl.kma.mk.ua/pdf/naukpraci/politics/2008/93-80-30.pdf>
143. Менеджмент: навчальний посібник / За ред. С.І. Михайлова. – Вінниця: Нова книга, 2006. – 416 с.
144. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента [Електронний ресурс] / М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури. – Пер.с англ. под общ. ред Л.И. Евенко. – М.: Издательство "Дело", 1997. - 704 с. – Режим доступу:
http://tourlib.net/books_men/meskon.htm
145. Мисник Т.Г. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Т.Г. Мисник. – Дніпропетровськ, 2010. – 20 с.

146. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах / Л.І.Михайлова: Моногр. –К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
147. Мищишин Н.П. Шляхи підвищення продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка підприємства й організація виробництва» / Н.П.Мищишин. – Київ, 2002. – 20 с.
148. Міронова Л.О. Підвищення прибутку сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / Л.О.Міронова, Н.О.Чорна. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vddau/2008_1/Economy/30.pdf
149. Мокієнко Т.В. Формування стратегії управління витратами в сільськогосподарських підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Т.В.Мокієнко. - Полтава, 2011. – 20 с.
150. Музиченко С.А. Фактори зростання продуктивності праці в агропромисловому комплексі в Україні / С.А.Музиченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. - № 4 (83).- С. 112-116.
151. Музиченко С. А. Продуктивність праці: соціально-економічна сутність категорії / С. А. Музиченко // Формування ринкових відносин в Україні. — 2008. — № 6. — С. 24—28.
152. Нелюбина М. Подходы к оценке эффективности инвестиций в персонал / М.Нелюбина // Проблемы теории и практики управления. – 2005. - №5. – С.88-94.
153. Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України / О.Новікова // Україна: аспекти праці. – 2005. - №5. – С.3-12.
154. Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М.: Советская энциклопедия. – 1973. – 846 с.
155. Олійник Т. Удосконалення методів визначення вартісних показників продуктивності сільської праці / Т.Олійник // Україна: аспекти праці. – 2008. - №1 – С.40-50.
156. Онищук А. Управление эффективностью персонала на основании компетенций / А.Онищук // Управление персоналом. Украина (отдел кадров). – 2007. - №4. – С.74-77.
157. Опря А.Т. Статистика: з програмованою формою контролю знань / А.Т.Опря. – К.: Урожай, 1996. – 448 с.
158. Основні вимоги, завдання та види групувань [Електронний ресурс] –Режим доступу:

- <http://radnuk.info/pidrychnuku/statustuka/509-kalman/11124-s-2---.html>
159. Офіційний сайт Корпорації «Агро-Союз» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.agrosoyuz.ua/>
 160. Панченко С.І. Продуктивність праці у сільськогосподарських підприємствах у умовах трансформаційних процесів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец.08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК)» / С.І.Панченко. – Луганськ, 2008. – 20 с.
 161. Пасека А. Продуктивність праці на сучасному етапі: методика вимірювання та комплексна оцінка / А.Пасека // Україна: аспекти праці. – 2009. - №5. – С.45-50
 162. Петренко И.Я. Экономика сельского хозяйства: учебник / И.Я.Петренко, И.И.Чужинов. – Алма-ата: Кайнар, 1988. – 416 с.
 163. Петрова І. Обґрунтування стратегічного підходу до управління людськими ресурсами організації // Україна: аспекти праці. - №1. – 2011. – С.25-30
 164. Петрова І. Ідентифікація стратегії управління персоналом: родові ознаки та видові відмінності / І.Петрова // Україна: аспекти праці. - №5. – 2011. – С.9-14.
 165. Пилипенко К.А. Інноваційно-інвестиційна діяльність агропромислових формувань / К.А.Пилипенко // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки. – Вип. 1. – Том 1. – 2010 – С.197-202.
 166. Писаренко Б.А. Економічний механізм управління продуктивністю праці. / Б.А. Писаренко, Н.Б.Проценко // Вісник економічної науки України. – 2009. - №2. – С.109-113
 167. Писаренко Б.А. Раціональне використання часу – основний резерв зростання ефективності інвестицій / Б.А.Писаренко // Вісник економічної науки України: Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд». - 2004. - №2 (6). – С.83-89.
 168. Плаксієнко В.Я. Фінансовий та управлінський облік на сільськогосподарських підприємствах: Підручник (видання 5-е) / В.Я. Плаксієнко, М.Ф. Огійчук, М.І. Белєнкова, Л.Г. Панченко та ін. – Київ: Алерта, 2009. - 1065 с.
 169. Плотник О.Д. Формування та розвиток економічного потенціалу аграрних підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О.Д.Плотник. – Полтава, 2011. – 20 с.
 170. Плотник О.Д. Основні тенденції використання трудових ресурсів аграрних підприємств Полтавської області /

- О.Д.Плотник // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. - №3. – Т.2 – С.76-79.
171. Полтавський Ю.А. Оптимізація чисельності працівників та удосконалення системи стимулювання праці в «Агрофірмі ім.Т.Г.Шевченка» / Ю.А.Полтавський, О.М.Супрун // Економіка АПК. – 2004. - №8. – С. 147-150.
172. Полтораки В.А. Маркетинговые исследования / В.А. Полтораки, И.В. Тараненко, Е.Ю. Красовская. – Днепропетровск: из-во ДУЭП, 2007. – 132 с.
173. Польова О.Л. Ефективність використання трудових ресурсів в молочному скотарстві [Електронний ресурс] / О.Л.Польова. – Режим доступу - <http://intkonf.org/ken-polova-ol-efektivnist-vikoristannya-trudovih-resursiv-v-molochnomu-skotarstvi/>
174. Притула Н.М. Сучасний стан та актуальні проблеми розвитку агропромислового комплексу / Н.М.Притула // Держава та регіони. – 2009. - №3. – С.157-163.
175. Планування продуктивності праці [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.paragonstate.com/vnutrfmove-planuvannya/72-planuvannya-produktivnost-pracz.html>
176. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 480 с.
177. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах / А.Ревенко // Україна: аспекти праці. – 2008. - №2. – С.32-37.
178. Ревенко А. Забута продуктивність праці [Електронний ресурс] / А.Ревенко – Режим доступу: <http://www.dt.ua/2000/2020/62334/>
179. Рішення Обласної Ради Про Програму розвитку земельних відносин і охорони земель у Дніпропетровській області на 2011 – 2018 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.oblrada.dp.ua/official-records/decisions/21/575>
180. Рішення Обласної Ради Про Програму технічного переоснащення сільськогосподарських формувань Дніпропетровської області у 2010 – 2012 роках [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://oblrada.dp.ua/official-records/decisions/0/449>
181. Рішення обласної ради Про Програму зайнятості населення Дніпропетровської області на 2010 – 2011 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.oblrada.dp.ua/official-records/decisions/0/488>
182. Рутицкая В. система нематеріального стимулювання персоналу / В.Рутицкая // Менеджмент по персоналу. – 2007. - №3. – С.30-34.
183. Саблук П.Т. Аграрна економіка і політика в Україні: підсумки минулого та погляд у майбутнє. – Т.ІІ Аграрна економіка в

- умовах економічного державотворення / П.Т.Саблук. – К.: ІАЕ, 2001. – 484 с.
184. Саблук П. Стан і перспективи розвитку агропромислового комплексу України / П.Саблук // Економіка України. – 2008. - №12. – С.4-18.
185. Саблук П.Г. Основні напрями розробки стратегічного розвитку АПК в Україні / П.Г.Саблук // Економіка АПК. – 2004. - №12. – С.3-15.
186. Саубанова Л.В. Организация управления человеческими ресурсами на предприятии / Л.В.Саубанова // Управление персоналом. – 2009. - №1 (203). – С.51-52.
187. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. / М.В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. - №17. – С. 15-21.
188. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / М.В. Семикіна. – Кіровоград: Мавік, 2004. – 146 с.
189. Синк Скот Д. Управление производительностью. Планирование и оценка, контроль и повышение / Д.С. Синк.: пер.с англ.. – М.: Прогресс. - 1989.-528 с.
190. Ситник В.П. Трансформація АПК України в ринкові умови / В.П.Ситник. – К.: ІАЕ, 2002. – 518 с.
191. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит – М.: Соцэкгиз. – 1962. – 684 с.
192. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия. – 1980. – 1600 с., с илл.
193. Стеченко Д.М. Розміщення продуктивних сил і регіоналістика: Підручник. – К.: Вікар, 2006. – 396 с.
194. Стратегія підвищення економічної конкурентоспроможності Дніпропетровської області: кластери будівництва та сільського господарства [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://adm.dp.ua/OBLADM/OblDp.nsf/\(DOCWEB\)/D02D2C9A551475C9C2257880006B2904?OpenDocument](http://adm.dp.ua/OBLADM/OblDp.nsf/(DOCWEB)/D02D2C9A551475C9C2257880006B2904?OpenDocument)
195. Стрельчук Є.М., Коваленко Т.Л. Мотиваційний моніторинг та оцінка ефективності системи мотивації / Є.М.Стрельчук, Т.Л.Коваленко // Актуальні проблеми економіки. - №8 (86). – 2008. – С.125-129.
196. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г.Струмилин. – М.: Наука. – 1982 – 471 с.
197. Теплов С. Оптимизация человеческих ресурсов в условиях спада деятельности компании / С.Теплов // Менеджер по персоналу. – 2009. - №3. – С. 22-28.
198. Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия / Г.Тугускина

- [Електронний ресурс] // Управление персоналом. - № 3. – 2009. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1896>
199. Тумакова С.В. Державне регулювання ринку робочої сили: економічний механізм та напрями розвитку: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / С.В.Тумакова. – Запоріжжя, 2011. – 45 с.
 200. Ульяненко О.В. Формування та ефективність використання персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах розвитку ринку робочої сили : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.екон.наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О.В.Ульяненко. – Харків, 2011. – 20 с.
 201. Фонд «Ефективне управління»: Офіційний сайт [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.feg.org.ua/ua/news/foundation_news/324.html
 202. Фролова Л.В. Экономика предприятия в структурно-логических схемах / Л.В. Фролова, А.А. Бакунов, Л.В. Шаруга – Издан.3-е дополн. – Донецк: ДонГУЭТ, 2005. –173 с.
 203. Харун О.А. Ефективність використання персоналу в системі управління підприємством / О.А.Харун // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. - №4. – Т.1. – С.78-80
 204. Ходаківська Л.О. Розвиток внутрішньогосподарських відносин в сільськогосподарських підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Л.О.Ходаківська. – Полтава, 2011. – 20 с.
 205. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства [Електронний ресурс] / В.І. Хомяков. – Режим доступу: http://pidruchniki.com.ua/16330826/menedzhment/sistema_skenlo_na
 206. Царенко О.М. Економічний аналіз діяльності підприємств агропромислового комплексу / О.М. Царенко. – К.: Вища школа, 1998. – 256 с.
 207. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері / Л.П.Червінська – К.: ПАРАПАН, 2003. – 322 с.
 208. Червінська Л. Використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку / Л.Червінська, Т.Червінська // Україна: аспекти праці. - №2. – 2011. – С.41-44.
 209. Чорний Г.М. Раціоналізація використання робочого часу керівниками підприємств АПК / Г.М.Чорний // Економіка АПК. – 2002 - №2. – С. 121-123.

210. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л.В.Шаульська. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2005. – С.93-94.
211. Швець І. Компетентність управлінського персоналу: формування, розвиток та ефективність використання / І.Швець, С.Позднякова // Україна: аспекти праці. - №1. – 2011. – С.31-36.
212. Шевченко Н.І. Фінансування розвитку аграрних підприємств: сучасний стан, проблеми та шляхи їх вирішення / Н.І.Шевченко // Вісник ДДФА. - №1(21). – 2009. – С.139-145.
213. Шевченко С.В. Цінова політика сільськогосподарських підприємств в умовах ринку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / С.В.Шевченко. – Полтава, 2011. – 20 с.
214. Шейко В.М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності: підручник / В.М.Шейко, Н.М.Кушнарєнко. – К.: Знання-Прес, 2003. – 295 с.
215. Шепотько Л. О. Сільський сектор України на рубежі тисячоліть. – Т.1. Потенціал сільського сектора / Л. О. Шепотько, В. Прокоп – К.: Інститут економіки НАНУ, 2000 - 396 с.
216. Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал та його формування в аграрних підприємствах / О.Г.Шпикуляк // Економіка АПК. – 2004. - №1. – С.55-159.
217. Шпикуляк О.Г. Управлінська праця в аграрному підприємстві та підходи до її нормування в контексті підвищення ефективності управлінських рішень / О.Г.Шпикуляк // Агроінком. – 2004. - №11-12. – С.25-27.
218. Юрлова Н. Проблема активного відновлення економіки та шляхи її вирішення в різних країнах світу / Н.Юрлова // Україна: аспекти праці. - №4. – 2011. – С.46-51.
219. Ярова В.В. Формування і використання трудового потенціалу в реформованих сільськогосподарських підприємствах / В.В.Ярова // Економіка АПК. – 2001. - №9. – С.124-128.

ДОДАТКИ

Додаток А

Якість кадрів, умови та організація праці

Назва підприємства: _____

Просимо Вас відповісти на питання анкети, що дасть змогу виявити проблемні фактори та розробити пропозиції з покращення умов праці на підприємстві. Анкета є анонімною. Перед тим, як відповісти на питання, уважно прочитайте його, потім поставте позначку «+» або «V» навпроти відповіді «так» або «ні». Просимо бути відвертими. Дякуємо за співпрацю!

№з/ п	Питання	Відмітки знаками «+» або «V»	
		Так	Ні
I.	До якої категорії персоналу Ви належите:		
1	керівників		
2	спеціалістів		
3	службовців		
4	робітників		
II.	Ваш стаж роботи на підприємстві:		
1	до 5 років		
2	5-10 років		
3	більше 10 років		
III.	Чи задовольняють Вас умови праці на підприємстві?		
IV.	Чи добре планується, організовується та координується робота на підприємстві?		
V.	Чи задовольняє Вас торгівля та обслуговування у вашому населеному пункті?		
VI.	Чи прислухається до Вашої думки безпосередній керівник?		
VII.	Чи задовольняє Вас забезпечення робочого місця всім необхідним?		
VIII.	Чи задоволені Ви оплатою своєї праці (порівняно з оплатою аналогічної праці на інших підприємствах)?		
IX.	Чи задоволені Ви графіком роботи?		
X.	Чи часто відбуваються простой роботи:		
1	з технічних причин		
2	з організаційних причин		
XI.	Чи відбулися будь-які позитивні зміни в роботі підприємства за останні 3 роки?		
XII.	Якою, на Вашу думку, буде доля підприємства в найближчі 2-3 роки:		
1	підприємство буде успішно розвиватися, нарощуючи обсяги виробництва		
2	підприємство буде стабільним, проте чисельність персоналу скоротиться		
3	підприємство постійно буде стикатися з економічними труднощами		
4	підприємство збанкрутує		

Додаток Б

Бальна оцінка значимості нематеріальних мотивів праці

Назва підприємства: _____

Район: _____

Якщо тому чи іншому мотиву Ви надаєте незначну перевагу, то поставте відповідну відмітку («+» або «V») в колонці 3. Якщо мотив є досить важливим для Вас, то поставте відмітку «++» або «VV» в колонці 4. Анкета є анонімною. Просимо Вас бути об'єктивними.

Дякуємо за співпрацю!

№з/п	Перелік нематеріальних мотивів до праці	1-5 балів	6-10 балів
1	2	3	4
1.	Постійна трудова зайнятість		
2.	Потреба у визнанні як працівника		
3.	Інтерес до праці		
4.	Сприятливі умови праці		
5.	Дружні відносини у колективі		
6.	Шанси щодо просування по службі		
7.	Висока відповідальність праці		
8.	Добрі відносини з керівником		
9.	Умови для професійного зростання		
10.	Оцінка Вашої якості праці		
11.	Ваша конкурентоспроможність на ринку праці		
12.	Оцінка Вашої продуктивності праці		
13.	Творчий характер праці		
14.	Престиж професії, кваліфікації		
15.	Участь в управлінні колективом		
16.	Моральне заохочення (подяки, грамоти тощо)		
17.	Підвищення кваліфікації, стажування		

Додаток В

Підприємство	Виручка від реалізації в розрахунку на одного працівника, тис.грн.	Середньо облікова кількість працівників в розрахунку на 100 га угідь, осіб	Витрати на оплату праці одного працюючого, тис.грн.	Обсяг сільськогоспо дарських угідь в розрахунку на одного працівника, га	Основні виробничі фонди в розрахунку на одного працівника, тис.грн.
	У	х1	х2	х3	х4
1. ПП "Новом.плодородсадник"	28,47	4,88	8,81	20,5	51,12
2. СТОВ "Птахівниче"	154,57	14,29	15,61	7	66,32
3. ТОВ "Агропроменерго"ЛТД	227,57	1,23	8,29	81,06	82,06
4. ТОВ "Дружба"	234,86	1,97	20,50	50,81	285,74
5. ТОВ АФ "Рассвет"	84,68	3,20	17,14	31,21	15,10
6. КООП "Колосок"	70,30	2,77	11,60	36,11	50,31
7. ТОВ "Акрополь"	223	0,38	10,2	263,4	411
8. ФГ "Дар"	238,01	1,00	18,13	100,42	87,15
9. ФГ "Петровське"	353,72	1,04	11,45	95,81	112
10. ФГ "Гайворонська"	947,33	0,32	18,33	312,66	360,83
11. АФ "Агрокомплекс"	74,85	1,62	11,64	61,70	39,86
12. ТОВ АФ ім.Горького	99,29	8,64	17,60	11,56	104,74
13. ТОВ "Орільська"	95,31	5,28	10,19	18,93	73,25
14. ТОВ "Олімпекс-Агро"	74,72	3,81	11,62	26,22	85,92
15. ТОВ "Присамаре"	162,86	1,28	11,55	77,9	76,13
16. СТОВ "Злагода"	105,96	4,09	15,50	24,46	31,31
17. ТОВ "Шаролезька вівця"	97,37	0,57	10,02	175,25	106
18. ТОВ "Ягідне"	163,11	1,53	11,25	65,16	81,5
19. СВК "Едельвейс"	225,5	1,09	12,58	91,33	109,88
20. ПП АПФ "Довіра"	142,14	3,00	11,47	33,33	57,94
21. СТОВ "Дзержинське"	506,75	5,26	41,9	19	419,5
22. ТОВ АПК "Спаський"	255,57	1,38	11,65	72,36	219,81
23. ООО ПСП "Вена"	109,71	1,33	15,38	75,11	76,66
24. СТОВ "Вільне-2002"	127,73	3,85	9,29	25,99	138,82
25. СТОВ "Унів-Агро"	252,17	1,67	7,98	60	107,5
26. ДП "Вікторія"	131,22	2,88	14,78	34,71	16,04
27. ТОВ НВП "Олімпекс"	112,33	16,55	11,37	6,04	1,88
28. ТОВ АФ "Відродження"	127,8	7,42	17,81	13,48	110,31
29. ТОВ "Агромир"	112,86	2,00	11,02	49,9	84,72
30. ТОВ "Спектр-Агро"	93,13	1,97	8,88	50,66	97,83
31. ДП "Мрія"	157,05	4,32	16,74	23,13	34,6
32. ТОВ "АгроЛенд"	178,63	2,79	15,21	35,84	86,94
33. ТОВ "Михайлівське+"	150,10	1,74	15,04	57,36	57,21
34. ТОВ "Агротандем+"	146,91	4,99	14,53	20,04	60,09
35. ООО "Алтек"	113,12	1,83	5,2	54,7	92,1
36. ТОВ Агроком. Темп	62,7	17,95	13,34	5,571	74,71
37. ТОВ "Санрайз"	316,92	1,29	25,99	77,75	41,82
38. ТОВ "Дзержинського"	186,94	1,42	6,90	70,25	76,18
39. Перемога КВІ	232,64	1,51	27,59	66,16	100,2
40. ПСП "Деметра"	194,22	3,05	22,15	32,73	150,22

Продовження додатку В					
41. ПП "Сіґма"	376,10	82,65	27,02	1,20	345,69
42. СПП "Чумаки"	133,60	2,60	11,57	38,53	56,90
43. НВД АФ "Наукова"	326,51	0,89	14,17	112,69	296,44
44. Облплемобеднання	38,82	8,17	65,88	12,24	25,68
45. ДПДГ "Дніпро"	62,40	3,83	25,19	26,09	23,26
46. ТОВ "Ромашка Біла2"	784,4	0,24	10,5	415	598
47. ТОВ "Нива"	100,98	0,79	23,02	126,8	100,2
48. ТОВ "Новоолександрівська"	420,87	0,51	24,5	196,5	167,87
49. ПП "Сокіл-Дніпро"	261,14	100,00	22,24	1	202,2
50. ТОВ "Універсалзернопродукт"	127,00	1,19	55,45	84,02	45,86
51. ТОВ "Агроінвест"	315,56	1,98	56,28	50,5	237,86
52. ПП "Зернопродукт 2005"	71,9	0,69	12,8	145,28	31
53. ТОВ "Максітек"	96,66	6,00	20,98	16,66	61,16
54. ТОВ "Вінд"	205,23	2,20	54,51	45,54	96,74
55. ПСП "Веста"	44,65	2,86	10,5	35	29
56. ТОВ "Деміс-Агро"	433,63	171,43	28,21	0,583	250,130
57. ТОВ "Дніпропетровська"	256,58	567,15	23,11	0,13	203,33
58. ТОВ "Любимівка"	74,97	1,45	17,00	68,76	23,30
59. ТОВ "Аґрікола-Україна"	198,5	2,64	29,5	37,909	74,68
60. ТОВ "ПриватАгро"	137,44	3,71	17,17	26,92	114,78
61. ДП Досл.станція	64,09	5,93	28,19	16,85	56,66
62. ДП "Агро-Ансі"	47,97	14,86	25,0	6,73	46,53
63. ТОВ "Олієкс-Агро"	59,97	3,96	29,91	25,25	38,562
64. ДП "Самарський"	75,27	0,73	27,55	136,95	64,68
65. ЗАТ "Дніпро"	324,89	1,97	18,88	50,72	93,29
66. СТОВ "Агрос"	189,06	2,34	15,71	42,70	15,83
67. ТОВ "Агро-Інвест"	226,93	1,48	21,69	67,63	158,36
68. СТОВ "Агро-майстер"	110,80	2,58	10,55	38,75	47,71
69. ТОВ "Агрополімердеталь"	181,01	2,50	25,64	39,96	86,52
70. СФГ "Агрофортуна"	89,60	2,25	11,65	44,38	46,71
71. СТОВ "Вікторія"	176,68	1,86	18,22	53,79	104,96
72. СТОВ "Гайдамацьке"	131,79	2,94	15,60	34,04	37,28
73. СТОВ АВС "Діон"	391	2,46	15,8	40,6	382,9
74. СТОВ "Земля"	227,16	1,50	13,43	66,62	30,74
75. СТОВ "Колос"	190,42	1,94	22,25	51,534	86,86
76. ТОВ "Лугівське"	188,84	3,08	19,07	32,43	8,32
77. СТОВ "Мрія-Сервіс"	371,58	0,82	28	122,05	70,55
78. СТОВ "Прогрес"	401,81	0,83	2,18	119,93	220,56
79. СФГ "Сонячне"	73,05	3,55	7,40	28,18	9,5
80. ФГ "Мазепа"	62,54	30,61	5,24	3,26	16,19
81. ТОВ "Дніпровське"	16,55	17,31	6,26	5,77	10,05
82. СТОВ "Більшовик"	40,75	8,00	9,25	12,5	21,25
83. ТОВ АФ "Весна"	144,66	3,74	7,28	26,73	158,94
84. ТОВ АФ "Славутич"	246,36	2,52	7,44	39,60	37,29
85. ТОВ Тепл.комб.Дніпровський	125	303,47	17,20	0,28	87,70
86. Єлиз.філія "Оріль-лідер"	151,41	2,07	20,78	48,29	42,24
87. ТОВ "Фатторія"	45,3	2,50	7,88	40	40,75

Продовження додатку В					
88.СТОВ "Укр-2001"	50,10	2,34	4,65	42,66	0,4
89.СТОВ "Батьківщина"	59,30	3,94	5,309	25,36	11,18
90.СТОВ "Хутірське"	37,05	3,85	14,39	25,98	78,68
91ФГ "Відродження"	141,2	1,82	6,88	55,03	149,4
92. Альфа-Агро	164,21	3,02	9,16	33,10	40,87
93. ТОВ "Екофілд"	110,85	14,00	5,03	7,14	66,81
94. ТОВ "Анастасія"	194,91	1,48	12,65	67,75	63,68
95. ТОВ "Бурат"	338,66	1,80	11,53	55,57	150,72
96. СТОВ"Інжиніринг"	125,87	3,00	7,53	33,35	51,43
97. ТОВ "Агро+	212,75	1,71	11,50	58,38	154,50
98. ТОВ "Синій льон"	236,75	1,89	11,12	53,03	150,19
99. ПП "Додвидов"	137,55	7,66	9,964	13,05	189,76
100. СТОВ "Улянівське"	133,46	3,18	8,01	31,4	167,48
101. СТОВ "Хутір"	189,02	1,82	11,738	54,911	147,44
102. ТОВ "Бонд"	506,82	0,87	11,52	114,8	393,06
103. ТОВ "Залелія"	147,55	1,59	12,11	62,78	31,65
104. СТОВ "Фарія"	185,99	1,50	9,00	66,7	49,65
105. ФГ "Видвиженець"	139,64	2,16	11,74	46,19	37,22
106. ТОВ "Прапор"	267,06	1,14	9,1	87,8	144,2
107. СТОВ "Крок"	57,86	7,16	27,99	13,96	28,96
108. ТОВ "ШАГ"	161,37	1,79	15,74	55,71	108,42
109. ФГ "ФАГ"	71,44	24,35	9,42	4,10	11,71
110. ТОВ "ОГО"	62,94	3,61	11,58	27,71	24,02
111. ТОВ "Україна-3000"	107,20	2,16	10,16	46,30	29,76
112. "ТОВ "Дачне"	146,45	1,32	9,97	76,03	42,25
113. СТОВ "Филд+_"	301,33	1,32	10,4	76,04	432
114. ТОВ "Золото"	77,13	3,35	10,24	29,86	36,42
115. СТОВ "Тендер"	24,37	16,30	9,86	6,13	13,4
116. ТОВ "Брокен"	200,25	0,08	12,18	32,51	131,02
117. СТОВ "Синельниківське+"	263,66	1,28	16,60	78,43	243,61
118. ТОВ "Тоні Бред"	126,43	1,78	31,99	56,11	31,95
119. СТОВ "Джойл"	92,42	1,92	30,05	51,95	26,4
120. СТОВ "УкрДніпропродукт"	77,35	3,35	18,94	29,85	60,84
121. ТОВ "Агропром"	54,20	7,20	11,62	13,88	73,66
122. ТОВ "Агропродукт"	184	1,22	8,66	81,8	57,8
123. ФГ "Ірина"	239,19	1,74	26,56	57,47	203,60
124. ФГ "Агрозал"	270,64	5,90	16,9	10,1	352,4
125. ФГ "Продагро"	427,35	0,97	22,44	102,93	201,20
126. ФГ "Олдекс"	154,85	1,28	0,3	77,88	223,1

Додаток Г

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9
Райони	Валова продукція на 100 га сг.угідь, тис.грн.	Виручка від реалізації на 100 га сг.угідь, тис.грн.	Виручка від реалізації на одного працівника, тис.грн.	Прибуток на 100 га сг.угідь, тис.грн.	Прибуток на одного працівника, тис.грн.	Рентабельність, %	Оплата праці одного працюючого, тис.грн.	Фондо-віддача, грн	Валова продукція на одного працівника, тис.грн.
Апостолівський	905,98	222,16	93,16	55,50	23,27	33,3	11,34	9,34	379,92
Васильківський	174,76	333,88	214,4891	98,85	63,50	42,1	12,77	0,69	112,26
Верхньодніпровський	265,11	364,75	248,4495	76,53	52,13	26,6	13,17	1,53	180,57
Дніпропетровський	432,46	533,03	193,0776	87,94	31,85	19,8	11,74	0,49	156,64
Криворізький	332,31	626,72	301,0321	151,09	72,57	31,8	14,60	0,36	159,62
Криничанський	148,52	338,10	205,3104	111,33	67,61	49,1	14,37	0,66	90,18
Магдалинівський	331,72	467,00	109,5577	127,71	29,96	37,6	14,61	0,53	77,82
Межевський	164,53	313,85	208,3984	100,56	66,78	47,2	17,74	0,99	109,24
Нікопольський	753,15	852,33	253,0294	120,40	35,74	16,5	14,5	1,21	223,58
Новомосковський	441,33	467,96	145,8461	63,22	19,70	15,6	14,22	1,12	137,54
Павлоградський	197,85	270,50	225,5147	74,37	62,00	37,9	12,08	0,68	164,94
Петриківський	4472,42	810,82	135,507	71,00	11,86	9,6	15,80	5,08	747,44
Петропавлівський	138,94	275,20	218,4077	79,85	63,37	40,9	18,72	0,50	110,26
Покровський	165,22	340,85	178,5773	103,84	54,40	43,8	14,26	0,53	86,55
Пятихатський	221,35	264,31	137,8051	59,42	30,98	29	13,91	1,54	115,40
Синельниківський	329,39	641,89	244,8993	79,31	30,26	14,1	22,3	0,45	125,67
Солонянський	273,26	362,11	192,6116	81,3	43,24	29	15,81	1,08	145,35

Продовження додатку Г										
Софіївський	114,07	230,16	144,3457	74,31	46,60	47,7	12,21	0,46	71,54	
Томаківський	196,94	359,99	201,3832	88,79	49,67	32,7	13,96	0,62	110,17	
Царичанський	318,44	518,19	159,9454	71,35	22,02	16	12,90	0,59	98,29	
Широківський	150,92	306,12	259,902	119,01	101,04	63,6	17,15	0,66	128,13	
Юріївський	192,09	335,37	156,4337	79,76	37,21	31,2	14,99	0,57	89,60	
<i>еталонне значення</i>	4472,42	852,32	301,03209	151,09	101,04	63,6	22,3	9,34	747,44	
Розрахунок										
Райони	X1i/X1e	X2i/X2e	X3i/X3e	X4i/X4e	X5i/X5e	X6i/X6e	X7i/X7e	X8i/X8e	X9i/X9e	Інтеграл.
Апостолівський	0,20257	0,26065	0,30948	0,36736	0,23035	0,52358	0,50983	1	0,5083	0,4346812
Васильківський	0,03908	0,39173	0,71251	0,65429	0,62848	0,66195	0,57392	0,07464	0,1502	0,4318672
Верхньодніпровський	0,05928	0,42794	0,82533	0,50656	0,51594	0,41824	0,5922	0,16423	0,2416	0,4168123
Дніпропетровський	0,09669	0,62539	0,64139	0,5821	0,31528	0,31132	0,52762	0,05314	0,20958	0,373611
Криворізький	0,0743	0,7353	1	1	0,71822	0,5	0,65617	0,03947	0,21355	0,5485579
Криничанський	0,03321	0,39668	0,68202	0,7369	0,6691	0,77201	0,64587	0,07151	0,12066	0,4586613
Магдалинівський	0,07417	0,54791	0,36394	0,84528	0,29651	0,59119	0,65685	0,05776	0,10412	0,3930813
Межевський	0,03679	0,36823	0,69228	0,66565	0,66089	0,74214	0,79752	0,10625	0,14616	0,4684337
Нікопольський	0,1684	1	0,84054	0,79694	0,35376	0,25943	0,65429	0,12949	0,29913	0,5002211
Новомосковський	0,09868	0,54904	0,48449	0,41847	0,19502	0,24528	0,63903	0,12044	0,18402	0,3260521
Павлоградський	0,04424	0,31737	0,74914	0,49226	0,61365	0,59591	0,54285	0,07301	0,22068	0,4054571
Петриківський	1	0,9513	0,45014	0,46994	0,11744	0,15094	0,71041	0,54452	1	0,5994114
Петропавлівський	0,03107	0,32289	0,72553	0,52853	0,6272	0,64308	0,84162	0,05365	0,14753	0,4356764
Покровський	0,03694	0,39991	0,59322	0,68732	0,53844	0,68868	0,64084	0,05676	0,11581	0,417546
Пятихатський	0,04949	0,3101	0,45778	0,39333	0,30664	0,45597	0,62534	0,16484	0,1544	0,3242122

Продовження додатку Г										
Синельниківський	0,07365	0,75311	0,81353	0,52499	0,2995	0,2217	1	0,04881	0,16813	0,4337143
Солонянський	0,0611	0,42485	0,63984	0,53811	0,42799	0,45597	0,71077	0,11614	0,19446	0,3965799
Софіївський	0,02551	0,27004	0,4795	0,49184	0,46122	0,75	0,5491	0,04999	0,09572	0,3525468
Томаківський	0,04403	0,42236	0,66898	0,58772	0,49162	0,51415	0,62734	0,06688	0,1474	0,3967202
Царичанський	0,0712	0,60797	0,53132	0,47228	0,21797	0,25157	0,58002	0,06329	0,1315	0,3252371
Широківський	0,03375	0,35916	0,86337	0,7877	1	1	0,77084	0,07139	0,17143	0,5619603
Юріївський	0,04295	0,39348	0,51966	0,52798	0,36824	0,49057	0,67376	0,06167	0,11988	0,3553525

Додаток Д

**Середньорічні обсяги виробництва товарної продукції в
типових господарствах Дніпропетровської області (2008-2010 рр.)**

Види сільськогоспо- дарської продукції	ТОВ «АФ ім.Горького»		ТОВ АФ «Орільська»		ТОВ «Олімпекс- Агро»	
	тис.грн.	у %	тис.грн.	у %	тис.грн.	у %
Обсяг товарної продукції, всього	33 195,3	100,0	33 944,6	100,0	67020,4	100,0
Зерно	14 238,7	42,9	15825,4	46,6	30529	45,6
Соняшник	2598,3	7,8	7208,9	21,2	13455,7	20,1
Картопля	4911,7	14,8	-	-	-	-
ВРХ (в живій вазі)	879	2,6	3496,3	10,3	1585	2,4
Свині (в живій вазі)	3412,3	10,3	6347,6	18,7	636,6	0,9
Молоко	6871,4	20,7	2099,1	6,2	7699,8	11,5
Інші види сільськогоспо- дарської продукції	283,9	0,9	3392,7	10,0	13114,3	19,5

Джерело: розраховано автором за інформацією статистичних звітів сільськогосподарських підприємств за 2008-2010 рр.