



Пошук на сайті



Головна

Про журнал

Рецензування

Автори

Розміщення статті

Контакт

Ефективна економіка № 7, 2021
DOI: 10.32702/2307-2105.2021.7

DOI: 10.32702/2307-2105-2021.7.1

Н. С. Танклевська

*д. е. н., професор кафедри економіки та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний
університет*

В. В. Ярмоленко

*асистент кафедри економіки та фінансів, Херсонський державний аграрно-економічний
університет*

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ФОНДОВОГО РИНКУ В УКРАЇНІ

N. Tanklevs'ka

*Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Economics and Finance, Kherson State
Agrarian University*

V. Yarmolenko

Assistant of the Department of Economics and Finance, Kherson State Agrarian University

CURRENT SITUATION AND PROBLEMS OF STOCK MARKET FUNCTIONING IN UKRAINE

Відповідальний секретар

Кучеренко Ганна Борисівна

Тел.: (044) 223-26-28, (050) 382-06-63

E-mail: economy_2008@ukr.net

Архів

2009	1	2	3	4								
2010	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2011	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2012	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2013	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2014	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2015	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2016	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2017	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2018	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2019	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2020	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2021	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	

К. М. Краус

к. е. н., доцент, доцент кафедри управління, Київський університет імені Б. Грінченка

О. В. Штепа

к. е. н., доцент, доцент кафедри управління, Київський університет імені Б. Грінченка

СТАНОВЛЕННЯ ІНДУСТРІЇ X.0 НА ЗАСАДАХ ЦИФРОВОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ ІННОВАТИЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН У ГІГ-ЕКОНОМІЦІ

N. Kraus

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Finance and Economics, Borys Grinchenko Kyiv University

K. Kraus

PhD in Economics, Associate Professor, Senior Lecturer of the Department of Management, Borys Grinchenko Kyiv University

O. Shtepa

PhD in Economics, Associate Professor, Senior Lecturer of the Department of Management, Borys Grinchenko Kyiv University

FORMATION OF INDUSTRY X.0 ON THE BASIS OF DIGITAL ENTREPRENEURSHIP IN TERMS OF INNOVATION OF ECONOMIC RELATIONS IN GIG ECONOMY

Редакційна колегія

Величко Олександр Петрович

головний редактор, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту і права, Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Вініченко Ігор Іванович

заступник головного редактора, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки, Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Багорка Марія Олександрівна

доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри маркетингу, Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Батракова Тетяна Іванівна

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування, Запорізький національний університет

Вдовенко Наталія Михайлівна

доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри глобальної економіки, Національний університет біоресурсів і природокористування України

Гончаренко Оксана Володимирівна

доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки, Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Добровольська Олена Володимирівна

доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування, Дніпровський державний аграрно-економічний університет

В. В. Джинджоян

д. е. н., доцент, професор кафедри економіки та менеджменту туристичної діяльності, ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет»

К. С. Шарутенко

здобувач другого (магістерського) рівня, ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет»

РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО ТУРИЗМУ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ ТУРИСТИЧНОМУ РЕГІОНІ

V. Dzhyndzhoian

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Economics and Management of Tourism, Dnipro University of the Humanities

K. Sharutenko

DEVELOPMENT OF INTERNATIONAL TOURISM IN THE EUROPEAN TOURIST REGION

DOI: 10.32702/2307-2105-2021.7.5

I. P. Tymechko

д. е. н., старший науковий співробітник, ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долишнього НАН України»

КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

I. Tymechko

Doctor of Economic Sciences, Senior Researcher, State Institution «Institute of Regional Research named after M. I. Dolishniy of NAS of Ukraine»

CONCEPTUALIZATION OF MANAGING THE TERRITORIAL COMMUNITIES' DEVELOPMENT ASSETS

DOI: 10.32702/2307-2105-2021.7.6

В. П. Залізнюк

д. держ. упр., доцент, професор кафедри світової економіки, Київський національний торговельно-економічний університет, м. Київ, Україна

С. І. Ліхолет

к. е. н., доцент кафедри міжнародної економіки, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

СИСТЕМА І ДЖЕРЕЛА МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО ВІМПРЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ: ПОРІВНЯННЯ З УКРАЇНСЬКОЮ МЕТОДОЛОГІЄЮ

V. Zalizniuk

Doctor of Sciences in Public Administration, Associate Professor, Professor of the Department of World Economics, Kyiv National University of Trade and Economics, Kyiv, UA

S. Lykholet

Ph.D in Economics, Associate Professor of the Department of international economics, Kyiv National

Кальна-Дубінюк Тетяна Прокопівна

доктор економічних наук, професор, професор кафедри аграрного консалтингу і туризму, Національний університет біоресурсів і природокористування України

Качула Світлана Валентинівна

доктор економічних наук, доцент, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування, Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Крючко Леся Станіславівна

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри маркетингу, Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Кураташвілі Анзор Альфредович

доктор економічних наук, професор факультету Бізнестехнологій, Грузинський технічний університет (Тбілісі, Грузія). Академік і Віце-Президент Міжнародної Академії соціально-економічних наук, Міжнародної Академії політичного менеджменту і Міжнародної Академії Юридичних наук, дійсний член Нью-Йоркської Академії наук

Луцишин Зоряна Орестівна

доктор економічних наук, професор, заступник директора Науково-методичного центру організації навчального процесу, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Мігус Ірина Петрівна

доктор економічних наук, професор, професор кафедри управління фінансово-економічною безпекою, ВНЗ «Університет економіки і права «КРОК»

технологій та дизайну, м. Київ, Україна

Є. О. Снітко

к. т. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Старобільськ, Україна

ДЕРЖАВНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

O. Lozhachevska

Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Management, National Transport University, Kiev, Ukraine

O. Olshanskyi

Doctor of Sciences in Public Administration, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Severodonetsk, Ukraine

I. Hnatenko

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Entrepreneurship and Business, Kyiv National University of Technologies and Design, Ukraine, Kyiv

Ye. Snitko

PhD in Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management, Lugansk National Taras Shevchenko University, Ukraine, Starobilsk

STATE PRIORITIES FOR THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP IN THE MANAGEMENT SYSTEM IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF SOCIETY

DOI: 10.32702/2307-2105-2021.7.8

Н. В. Резнікова

д. е. н., професор, професор кафедри світового господарства і міжнародних економічних відносин, Інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

В. Г. Панченко

д. е. н., директор, Аналітичний центр економіко-правових досліджень та прогнозування Федерації роботодавців

О. А. Іващенко

к. е. н., доцент, завідувач кафедри економіки та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, Національна академія статистики, обліку та аудиту

Тарасова Тетяна Олексіївна

доктор економічних наук, професор кафедри фінансів, аналізу та страхування, Харківський державний університет харчування та торгівлі

Трусова Наталя Вікторівна

доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування, Таврійський державний агротехнологічний університет, Україна

Фролова Тетяна Олександрівна

доктор економічних наук, професор, професор кафедри міжнародних фінансів, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Череп Олександр Григорович

доктор економічних наук, доцент, професор кафедри економіки, Запорізький національний університет, Україна

Чорна Людмила Олександрівна

доктор економічних наук, професор, професор кафедри управління та адміністрування, Житомирський інститут ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом»

Шестаковська Тетяна Леонідівна

кандидат економічних наук, старший викладач кафедри обліку, оподаткування та аудиту, Чернігівський національний технологічний університет

Яременко Людмила Михайлівна

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, обліку і оподаткування, ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»



Назад

Головна



СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

С. О. Доцюк

DOI: 10.32702/2307-2105-2021.7.201

УДК: 331.5:338.43

С. О. Доцюк

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

Анотація

У статті детально розкрито сутність поняття «трудовий потенціал» та ефективність його використання у аграрних підприємствах. Відображено чинники, які певною мірою впливають на розвиток і формування трудового потенціалу в Україні. Представлено способи мотивації персоналу, за допомогою яких підприємство здатне втримати креативних і перспективних управлінських працівників. Проаналізовано середньомісячну номінальну заробітну плату штатних працівників у сільському господарстві на основі офіційних даних Державної служби статистики України, як один із методів підвищення ефективності

Відомості про авторів

С. О. Доцюк

*магістр, Вінницький національний аграрний
університет*

S. Dotsiuk

Master's degree, Vinnytsia National Agrarian University

ORCID: [0000-0002-4482-279X](https://orcid.org/0000-0002-4482-279X)

Як цитувати статтю

Доцюк С. О. Сучасний стан розвитку трудового потенціалу в аграрній сфері. *Ефективна економіка*. 2021. № 7. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9084> (дата звернення: 03.10.2021). DOI: 10.32702/2307-2105-2021.7.201

Dotsiuk, S. (2021), "Current state of labor potential development in the agricultural sphere", *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 7, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9084>

DOI: [10.32702/2307-2105-2021.7.201](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.7.201)

УДК 331.5:338.43

С. О. Доцюк,
магістр, Вінницький національний аграрний університет
ORCID ID: 0000-0002-4482-279X

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

S. Dotsiuk
Master's degree, Vinnytsia National Agrarian University

CURRENT STATE OF LABOR POTENTIAL DEVELOPMENT IN THE AGRICULTURAL SPHERE

У статті детально розкрито сутність поняття «трудоий потенціал» та ефективність його використання у аграрних підприємствах. Відображено чинники, які певною мірою впливають на розвиток і формування трудового потенціалу в Україні. Представлено способи мотивації персоналу, за допомогою яких підприємство здатне втримати креативних і перспективних управлінських працівників. Проаналізовано середньомісячну номінальну заробітну плату штатних працівників у сільському господарстві на основі офіційних даних Державної служби статистики України, як один із методів підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

У представленій роботі проаналізовано основний показник виробництва, а саме продуктивність праці в підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність. Представлений показник відображає ефективність використання людських ресурсів. Для ефективності використання трудового потенціалу позитивним результатом вважають саме підвищення показника продуктивності праці. Для підвищення показника продуктивності праці у статті розглянуто і представлено резерви, які дозволили б підприємству вийти на нижчий рівень витрат.

The article reveals in detail the essence of the concept of “labor potential” and the effectiveness of its use in agricultural enterprises. After all, the labor potential of enterprises to some extent depends on the labor potential of each employee. Labor potential must be properly managed in accordance with its characteristics and conditions of the external and internal environment. Thus interest of owners should be caused by existence of expenses for its maintenance and aspiration to maximize thus their return. The article reflects the factors that to some extent affect the development and formation of labor potential in Ukraine. There are ways to motivate staff, through which the company is able to retain creative and promising managers. After all, today wages are the strongest motivator of labor potential and the main income of the employee, so its value largely characterizes the level of well-being of all members of society. The average monthly nominal salary of full-time employees in agriculture is analyzed on the basis of official data of the State Statistics Service of Ukraine, as one of the methods of improving the efficiency of labor potential. No less important motivation for any employee is his career growth and professional development.

The presented work analyzes the main indicator of production, namely labor productivity in enterprises engaged in agricultural activities. The paper also analyzes labor productivity by

region. Take, for example, the five main regions with the largest share in gross agricultural output. The presented indicator reflects the efficiency of human resources use. For the effective use of labor potential, a positive result is considered to be an increase in labor productivity. After all, the increase is the main factor in the growth of production, so its planning is central to the management system at many agricultural enterprises in Ukraine. To increase labor productivity, the article considers and presents reserves that would allow the company to reach a lower level of costs. Based on the study, we can see that the owner should be most interested in the effective use of labor potential of the enterprise, to create and improve their working conditions.

Ключові слова: трудовий потенціал; заробітна плата; аграрне підприємство; ефективність; резерви; чинники.

Keywords: labor potential; wages; agricultural enterprise; efficiency; reserves; factors.

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні все частіше виникає питання щодо покращення ефективності використання трудового потенціалу у аграрних підприємствах. Людина постає найголовнішим виробничим ресурсом, а її трудовий потенціал – рушійною силою економічного розвитку. Трудовим потенціалом потрібно правильно вміти управляти відповідно до його особливостей та умов зовнішнього і внутрішнього середовища. Не менш важливою умовою формування ефективної команди у аграрних підприємствах є постійний розвиток трудового потенціалу, що в майбутньому, обов'язково, призведе до ефективної кадрової політики, до високого рівня кваліфікації персоналу та зростання рівня конкурентоспроможності аграрних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню аспектів формування та ефективності використання трудового потенціалу у аграрних підприємствах присвятили свої праці такі вчені, серед них: В.М. Головачко [9], Г.М. Калетнік [12], Т.М. Перевузнюк [9], В.І. Пілявський [4], Ю.В. Охота [11], Н.С. Садовська [7], М.В. Семікіна [3], Д.М. Тимошенко [3], В.М. Турчина [2], С.Я. Шацька [8] та багато інших. Проте можна стверджувати, що цьому питанню для ґрунтовнішого вивчення необхідні нові дослідження.

Метою статті є дослідження теоретичних та практичних аспектів трудового потенціалу як інструменту забезпечення розвитку підприємницької діяльності в аграрній сфері України.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах господарювання ефективність розвитку аграрних підприємств залежить від злагоджених дій та професійних рішень його працівників. Адже трудовий потенціал підприємств певною мірою залежить від трудового потенціалу кожного працівника підприємства.

Сьогодні механізми впливу мають бути спрямовані на формування постійної зацікавленості підприємств у розвитку трудового потенціалу кожного їхнього працівника, збереження кадрів та їх поповнення. При цьому інтерес власників підприємств має бути зумовлений, насамперед, наявністю витрат на його утримання і прагненням максимізувати при цьому їх віддачу.

В.П. Антоноук вважає, що трудовий потенціал суспільства – це інтегральна сукупність кількісних та якісних характеристик, які формують здібності й можливості економічно активного населення до ефективної трудової діяльності в певних сферах суспільного виробництва. Він певною мірою залежить від демографічних, професійно-кваліфікаційних, соціально-економічних чинників і складається з багатьох компонентів: здоров'я, освіти, професійної підготовки, загальної культури, мотивації, активності, креативності, організованості, творчого потенціалу, соціально-ментальних рис [1].

Погоджуюсь з думкою В.М. Турчина, який стверджує, що поняття «трудовий потенціал» є об'ємним, різностороннім, оскільки в його основі лежить термін «потенціал» – джерело можливостей, засобів, запасу, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення якого-небудь завдання або досягнення певної мети. Трудовий потенціал являє собою узагальнену характеристику міри і якості сукупної здатності до праці людських ресурсів, їх динамізм як неперервний, багатоплановий процес, що відповідно характеризує приховані можливості або здібності у відповідних сферах життєдіяльності [2].

Ринкові відносини вимагають від суб'єкта підприємницької діяльності вміння грамотно оцінювати фінансовий стан виробництва та фінансову ситуацію в країні в цілому. Одним із основних показників оцінки трудового потенціалу та ефективності виробництва є саме продуктивність праці, який відображає ефективність використання людських ресурсів [1].

Важливим елементом управління продуктивністю праці є саме пошук резервів, використання яких дозволило б підприємству вийти на нижчий рівень витрат в цілому та на кваліфікований персонал зокрема, адже підвищення продуктивності праці є головним чинником приросту обсягу продукції, тому її планування займає центральне місце в системі управління на підприємствах [3].

Резерви показують необхідність здійснення поточних визначальних дій, які можна розділити на великі групи:

- щодо зниження трудомісткості продукції за рахунок економії витрат робочого часу на одиницю продукції у зв'язку з технічним вдосконаленням виробництва;

- організаційні – за рахунок збільшення фонду робочого часу, кращого використання робочої сили та основних виробничих засобів у зв'язку зі скороченням втрат і підвищенням частки корисних витрат шляхом більш раціонального використання робочого часу протягом дня, місяця і року;
- вдосконалення організації робочих місць та їх обслуговування основного та допоміжного виробництв;
- ліквідація непродуктивних витрат праці на одиницю продукції завдяки суворому дотриманню технологічних вимог та усуненню відхилень від нормальних умов діяльності, скороченню простоїв, усуненню порушень трудової дисципліни та інше;
- впровадження нової техніки та інноваційної технології, механізацію та автоматизацію процесів та інше [4].

Для здійснення детального дослідження у таблиці 1 проаналізовано продуктивність праці підприємств, які здійснювали сільськогосподарську діяльність.

Таблиця 1.
Продуктивність праці в підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність
(на 1 зайнятого в сільськогосподарському виробництві, у постійних цінах 2016 року)

	Роки					Відхилення (-/+), 2019 р. до 2015 р.
	2015	2016	2017	2018	2019	
Сільське господарство, тис. грн. у тому числі:	624,0	765,0	755,4	867,7	928,6	304,6
- рослинництво	660,0	804,0	777,4	900,1	954,4	294,4
- тваринництво	503,9	614,6	664,8	730,4	815,2	311,3
Індекс продуктивності праці на підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність						
Сільське господарство, % у тому числі:	98,2	122,6	98,7	114,9	107,0	8,8
- рослинництво	95,8	121,8	96,7	115,8	106,0	10,2
- тваринництво	106,6	122,2	108,2	109,9	111,6	5

Джерело: сформовано автором за даними статистичного збірника «Сільське господарство України 2019» [5]

Взявши до уваги продуктивність праці підприємств, які займаються рослинництвом і тваринництвом, можна побачити збільшення продуктивності праці у 2019 році в порівнянні з 2015 роком у рослинництві на 294,4 тис. грн. та у тваринництві на 311,3 тис. грн. Проте незначний спад продуктивності праці сільського господарства загалом спостерігається у 2017 році, який становив 755,4 тис. грн., за рахунок показника у рослинництві, який становив 777,4 тис. грн. Причиною цього є технічна та технологічна відсталість вітчизняного виробництва, високий рівень зношеності основних засобів виробництва на деяких сільськогосподарських підприємствах, недостатні обсяги інвестицій для їх своєчасного оновлення та впровадження інноваційних технологій тощо.

У таблиці 2 відображено продуктивність праці на підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність за п'ятьма основними регіонами України з найбільшою питомою вагою у валовій аграрній продукції.

Таблиця 2.
Продуктивність праці на підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність за регіонами
(на 1 зайнятого в сільськогосподарському виробництві, у постійних цінах 2016 року; тисяч гривень)

Регіони	Роки			Відхилення (-/+), 2019 р. до 2017 р.
	2017	2018	2019	
Вінницька	1354,9	1480,0	2719,3	1364,4
Полтавська	416,4	395,8	418,5	2,1
Київська	767,7	931,7	951,4	183,7
Харківська	412,4	477,7	539,2	126,8
Дніпропетровська	1126,0	1199,9	1256,8	130,8

Джерело: сформовано автором за даними статистичного збірника «Сільське господарство України 2019» [5]

Проаналізувавши рівень продуктивності праці на підприємствах, які здійснювали сільськогосподарську діяльність в п'яти регіонах України з найбільшою питомою вагою у валовій аграрній продукції, виявлено, що продуктивність праці зростає. Вінницький регіон показує кращі результати щодо продуктивності праці, а саме відбулось збільшення у 2019 р. в порівнянні із 2017 р. на 1364,4 тис. грн. У Полтавському регіоні продуктивність праці є найнижчою серед 5 аналізованих регіонів, адже зростання відбулося лише на 2,1 тис. грн. у 2019 р. порівняні із 2017 р.

Варто відмітити, що важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого трудового потенціалу та процесами його формування й використання. Про це свідчить падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню нових технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції [6].

На розвиток і формування трудового потенціалу в Україні впливають: індивідуальні, суспільні і виробничі чинники, які представлені на рисунку 1.

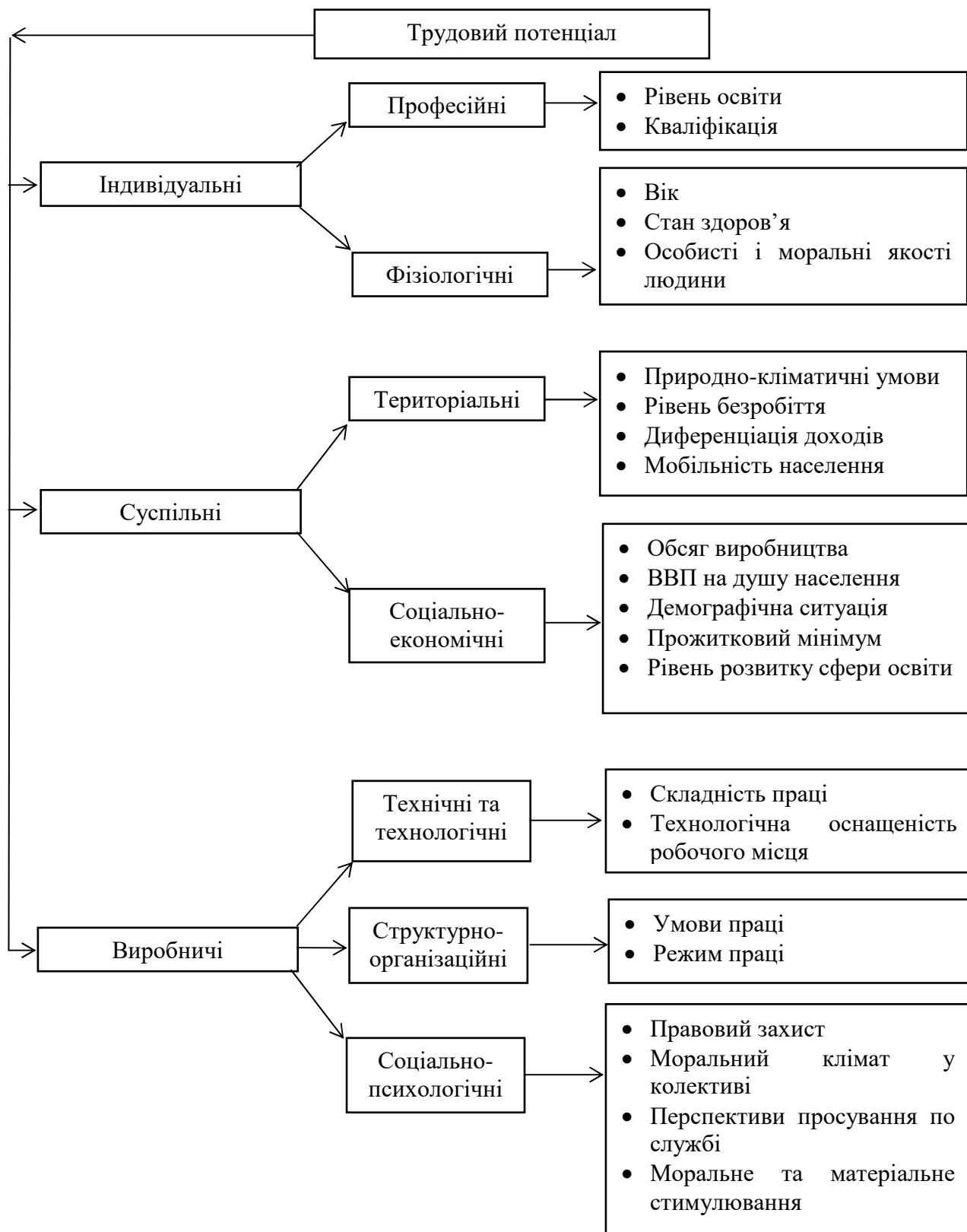


Рис. 1. Чинники, які впливають на розвиток і формування трудового потенціалу

Джерело: сформовано автором за даними [7]

Враховуючи чинники, які впливають на розвиток і формування трудового потенціалу (рис. 1), можна зробити висновок, що найкращою мотивацією для будь-якого працівника є матеріальне стимулювання (заробітна плата, премії), кар'єрний ріст і підвищення кваліфікації. Саме тому доречно на підприємствах приділити більше уваги плануванню кар'єри персоналу. Не менш важливим є умови праці, які потрібно постійно покращувати на сільськогосподарських підприємствах.

Сьогодні саме мотивація і стимулювання праці, можливість реалізуватися як фахівець і як особистість здатні втримати креативних і перспективних працівників аграрних підприємств.

Основною матеріальною стимулювання праці є заробітна плата в грошовому вимірі. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку правильна організація оплати праці сприяє більш повному заохоченню працівників, а отже, підвищенню ефективності виробництва на конкурентному аграрному підприємстві [8].

На думку Т.М. Перевузника та В.М. Головачко, оплата праці – це винагорода за працю, яку вкладає працівник у сільськогосподарське виробництво. Рівень оплати праці в кожному сільськогосподарському підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи, тобто від валового прибутку. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми та системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва, від нових економічних та трудових відносин [9].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

В свою чергу, заробітна плата поділяється на: основну, додаткову, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [10].

З огляду на мотиваційний характер заробітної плати, проаналізуємо середньомісячну номінальну заробітну плату штатних працівників у сільському господарстві як один із методів підвищення ефективності використання трудового потенціалу (табл. 3).

Таблиця 3
Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників у сільському господарстві, грн.

	Роки					Відхилення (-/+), 2019 р. до 2015 р.
	2015	2016	2017	2018	2019	
Усього по Україні	4195	5183	7104	8865	10497	6302
Сільське, лісове та рибне господарство	3309	4195	6057	7557	8856	5547
у т.ч. сільське господарство	3140	3916	5761	7166	8738	5598
У відсотках до середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників в цілому по економіці						
Сільське, лісове та рибне господарство	78,9	80,9	85,3	85,2	84,4	5,5
у т.ч. сільське господарство	74,8	75,6	81,1	80,8	83,2	8,4
Середньомісячна номінальна заробітна плата відповідно до курсу долара, дол. США						
Усього по Україні	181,37	217,86	253,17	320,27	449,17	267,8
Сільське, лісове та рибне господарство	143,06	176,33	215,86	273,01	378,95	235,89
у т.ч. сільське господарство	135,75	164,61	205,31	258,89	373,89	238,14

Джерело: сформовано автором за даними статистичного збірника «Сільське господарство України 2019» [5]

З даних таблиці 3 можна побачити, що середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників у сільському господарстві за 2019 рік у порівнянні з 2015 роком збільшилась на 5598 грн. Відповідно до курсу долара заробітна плата при цьому збільшилась на 238,14 дол. США, що є позитивним результатом для діяльності підприємств у аграрній сфері України.

Однак, не зважаючи на збільшення заробітної плати, чинні нині в аграрному секторі системи оплати праці є мотиваційно слабкими, серед них: не визначена роль мінімальної заробітної плати; не своєчасна виплата заробітної плати працівнику підприємства тощо. Можна стверджувати, що в Україні рівень оплати праці майже не залежить від трудових зусиль працівників, а формується саме під впливом зовнішніх чинників. Зовнішніми чинниками можуть бути: інфляція в країні; економічна ситуація; державне регулювання тощо.

Досліджуючи ряд чинників, які впливають на трудовий потенціал сільського господарства, варто розглянути стан чисельності постійного населення України, в т.ч. у сільській місцевості, як одного надважливого чинника із групи суспільних (табл. 4).

Таблиця 4.
Чисельність постійного населення, тис. осіб

	Роки					Відхилення (-/+) , 2019 р. до 2015 р.
	2015	2016	2017	2018	2019	
Усього у тому числі:	42590,9	42414,9	42216,8	41983,6	41732,8	-858,1
чоловіки	19717,9	19644,6	19558,2	19455,3	19343,5	-374,4
Жінки	22873,0	22770,3	22658,6	22528,3	22389,3	-483,7
Сільське населення у тому числі:	13244,7	13171,4	13084,6	12965,7	12832,2	-412,5
чоловіки	6254,2	6225,9	6194,4	6148,0	6093,5	-160,7
жінки	6990,5	6945,5	6890,2	6817,7	6738,7	-251,8
Частка сільського населення, % у тому числі:	31,1	31,1	31,0	30,9	30,7	-0,4
чоловіків	31,7	31,7	31,7	31,6	31,5	-0,2
жінок	30,6	30,5	30,4	30,3	30,1	-0,5

Джерело: сформовано автором за даними статистичного збірника «Сільське господарство України 2019» [5]



Рис. 2. Динаміка зміни чисельності постійного населення у сільській місцевості

Джерело: сформовано автором за даними статистичного збірника «Сільське господарство України 2019» [5]

Проаналізувавши таблицю 4 виявлено, що чисельність постійного населення по Україні за 2019 рік в порівнянні з 2015 роком зменшилась на 858,1 тис. осіб. Відповідно і чисельність постійного населення у сільській місцевості за 2019 рік в порівнянні з 2015 роком зменшилась на 412,5 тис. осіб, що є негативним результатом. Сьогодні у сільській місцевості все частіше спостерігається тенденція зниження чисельності населення працездатного віку. Майже кожний сільський житель досягнув пенсійного віку, а народжуваність зменшилась у два рази.

Тому в регулюванні та покращенні показника кількості постійного населення, в т.ч. сільської місцевості, має брати участь держава, забезпечивши робочими місцями населення молодого працездатного віку з гідною заробітною платою в Україні з метою їх повернення із закордону.

Врахувавши показники чисельності постійного населення, в т.ч. у сільській місцевості, проаналізуємо кількість зайнятого населення у сільському господарстві (табл. 5).

Таблиця 5
Кількість зайнятого населення у сільському господарстві, тис. осіб

	Роки							Відхилення (-/+), 2019 р. до 2013 р.
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Усього, в т.ч.:	20404,1	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3	-3825,8
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	3577,5	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	3010,4	-567,1

Джерело: сформовано автором за даними статистичного збірника «Сільське господарство України 2019» [5]

Як свідчать дані таблиці 5, кількості зайнятого населення у сільському господарстві характерна тенденція до зменшення. Так у 2019 році в порівнянні із 2013 роком відбулось зменшення на 567,1 тис. осіб. Колосальне зменшення такої чисельності працівників свідчить про те, що сьогодні аграрні підприємства мають потребу в цих працівниках.

Висновок. Сьогодні в Україні важливою функцією для будь-якого аграрного підприємства є правильне та своєчасне формування трудового потенціалу. На його формування впливає ряд факторів, але найважливішим є відповідна освіта, кваліфікація та досвід працівника підприємства. До уваги також беруть наполегливість та творчий потенціал.

Отже, на аграрних підприємствах з метою підвищення продуктивності праці та отримання позитивного фінансового результату доречно приділяти більше уваги саме мотивації працівників. Найкращою мотивацією для кожного кваліфікованого працівника підприємства, в першу чергу, є стабільна і своєчасна оплата праці за виконану роботу, кар'єрний ріст, підвищення кваліфікації, сприятливі умови праці.

Література.

1. Антонюк В.П. Динаміка кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу промисловості як загроза її модернізації. *Економіка і організація управління*. 2016. № 3. С. 19-28.
2. Турчина В.М. Соціально-економічні пріоритети розвитку трудового потенціалу організації. 2012. С. 496-504. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32607711.pdf>. (дата звернення 08.07.2021).
3. Семикіна М.В., Тимошенко Д.М. Продуктивність праці: напрями підвищення. *Наука – виробництву*. 2015. С. 21-24. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/3869/1/produktivnist%ca%b9%20pratsi.pdf> (дата звернення 08.07.2021).
4. Пілявський В.І. Результативність використання трудового потенціалу агропромислових підприємств. *Український журнал прикладної економіки*. 2019. № 3. С. 161-171.
5. Сільське господарство України 2019. Статистичний збірник Державної Служби Статистики України. Київ. 2020. С. 230. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/09/zb_sg_Ukr_2019.pdf (дата звернення 09.07.2021).
6. Іваницька С.Б., Анісова Н.В., Петрова А.О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. *Ефективна економіка*. 2013. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405> (дата звернення 09.07.2021).
7. Садовська Н.С. Формування трудового потенціалу організації в системі критеріїв ефективного функціонування. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2013. № 6. С. 250-253.
8. Шацька С.Я., Григоренко Я.О. Напрями підвищення ефективності праці управлінського персоналу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. №14. С. 596-598.
9. Перевузік Т.М., Головачко В.М. Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах: застосування погодинної та відрядної форми оплати праці. *Міжнародний науковий журнал «Освіта і наука»*. 2019. №2(27). С. 201-210.
10. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr#Text> (дата звернення 10.07.2021).
11. Охота Ю.В. Кадровий потенціал як інструмент забезпечення розвитку підприємницької діяльності в аграрній сфері. *Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2019. № 10. С. 126-132.
12. Калетнік Г.М., Булгаков В.М. Сучасний стан та перспективи кадрового і наукового забезпечення галузі механізації сільського господарства. *Механізація та електрифікація сільського господарства*. 2013. Вип. 97. С. 24-35.

References.

1. Antonuk, V.P. (2016), "Dinamiks of quantitative and quality characteristics of labour potential of the industry as threat of its upgrade", *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, vol. 3, pp. 19-28.
2. Turchina, V.M. (2012), "Socio-economic priorities of development of labor potential of the organization", pp. 496-504, available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/32607711.pdf>. (Accessed 8 July 2021).
3. Semykina, M.V. and Tymoshenko, D.M. (2015), "Labor productivity: directions of increase", *Nauka-vyrobnytstvu*, pp. 21-24, available at: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/3869/1/produktivnist%ca%b9%20pratsi.pdf> (Accessed 8 July 2021).
4. Piliavskii, V.I. (2019), "Results of using the labor potential of agricultural enterprises", *Ukrainskii zhurnal prykladnoi ekonomiky*, vol. 3, pp. 161-171.
5. Silske gospodarstvo Ukrainy (2017), "Statystychnyi shchorichnyk Derzhavnoi Sluzhby Statystyky Ukrainy", available at: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/09/zb_sg_Ukr_2019.pdf. (Accessed 9 July 2021).
6. Ivanytska, S.B. Anisova, N.V. and Petrova A.O. (2013), "Human resources enterprise: factors of formation and use", *Efektivna ekonomika*, vol. 10, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405> (Accessed 9 July 2021).
7. Sadovska, N.S. (2013), "The formation of labor potential of the organization criteria in the system of effective functioning", *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, vol. 6, pp. 250-253.
8. Shatska, S.Ya. and Grigorenko, Ya.O. (2016), "Directions efficiency of the administrative personnel company", *Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy*, vol. 14, pp. 596-598.
9. Pereuznik, T.M. and Golovachko, V.M. (2019), "Payment of labor agricultural enterprises: use hourly and piecework forms of payment of labor", *Mizhnarodnyj naukovyj zhurnal "Osvita i nauka"*, vol. 2, no. 27, pp. 201-210.
10. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law of Ukraine "About wages", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (Accessed 10 July 2021).
11. Okhota, Yu.V. (2019), "Personnel potential as a tool for the development of entrepreneurial activity in the agrarian sector", *Ekonomika, finansy, menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky*, vol. 10, pp. 126-132.
12. Kaletnik, H.M. and Bulhakov, V.M. (2013), "Current state and prospects of personnel and scientific maintenance of branch of mechanization of agriculture", *Mekhanizatsiia ta elektryfikatsiia silskoho gospodarstva*, vol. 97, pp. 24-35.

Стаття надійшла до редакції 20.07.2021 р.