

Досягнення стратегічних позицій сільськогосподарських кооперативів значною мірою зумовлюється правильно обраною інноваційною стратегією та кадровою політикою. Однак дуже часто спостерігається невідповідність між обраною стратегією кооперативу і можливостями його персоналу щодо її втілення, що проявляється у нестачі працівників відповідної кваліфікації, недостатній мотивації інновацій. В умовах світової фінансової кризи важливим завданням управління персоналом, які необхідно вирішити при формуванні і використанні наявного кадрового потенціалу, є створення умов для оптимального забезпечення виробництва робочою силою та максимального завантаження працівників роботою. Задля цього в кожному кооперативі слід розробити заходи з формування ефективної організаційної структури та структури управління, досконалої системи стимулювання й ефективної праці працівників. Рівень ефективності управління персоналом у кооперативі залежить від професіоналізму менеджера, особливо, що стосується взаємодії з колективом, володіння мистецтвом ефективного поєднання наявних ресурсів, вміння правильно розподіляти свій час, а головне - приймати правильне, виважене рішення.

Ефективність управління персоналом слід оцінювати через призму ефективності менеджменту кадрового потенціалу, дій керівництва, направлених на його формування і розвиток. Така позиція, на нашу думку, є правильною, якщо необхідно зберегти та покращити кадровий потенціал. До згаданих дій відносяться кроки, направлені на забезпечення підприємства потрібною кількістю працівників з відповідним освітнім рівнем і професійно-кваліфікаційними характеристиками, а також витрати кооперативу на навчання та перепідготовку кадрів.

Для ефективного менеджменту в кооперативах необхідно створювати принципово нову службу управління персоналом, яка може бути заснована на базі традиційного відділу кадрів, відділу організації праці і заробітної плати, відділу охорони праці. На нашу думку, створення єдиної служби управління персоналом в кооперативі значно розширить коло функцій окремих відділів з управління персоналом і вони перейдуть від кадрових питань до розробки систем стимулювання трудової діяльності, управління професійним просуванням, запобігання конфліктам, вивчення здібності персоналу. Узагальнюючи викладене, слід зазначити, що запропоновані підходи, заходи за умови правильного і своєчасного їх застосування сприятимуть збереженню та покращенню, стабілізації кадрового потенціалу в кооперативах, що на сьогоднішньому етапі розвитку слід вважати прерогативою.

Аналіз трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств

Киш Л. М., к.е.н., доцент

Коняга Р.М.

Вінницький національний аграрний університет

Діяльність будь-якої організації залежить від конкретних особистостей. Люди визначають придатність оснащення і технологій, встановлюють для себе обсяг функцій, обов'язкових для виконання, пристосовують до своїх можливостей структуру організації. Саме тому працівники є центральним і головним елементом у будь-якій системі управління та в будь-якій виробничій системі [3, ст.123].

Приступаючи до оцінки ефективності управління персоналом, перш за все,

доцільно проаналізувати рівень його забезпечення трудовими ресурсами в динаміці протягом останніх років (табл.1).

Таблиця 1

| Показники | 2011 | 2012 | 2013 | 2013р. в % до 2011р. |
|--|------|------|------|----------------------|
| Середньооблікова чисельність працівників, чол. | 82 | 58 | 54 | 65,85 |
| в тому числі: | | | | |
| зайняті в рослинництві | 45 | 28 | 29 | 64,44 |
| зайняті в тваринництві | 37 | 30 | 25 | 67,57 |
| Розподіл за рівнем кваліфікації | | | | |
| робітники | 57 | 33 | 29 | 50,88 |
| Службовці | 5 | 5 | 5 | 100 |
| Керівники | 12 | 12 | 12 | 100 |
| Спеціалісти | 8 | 8 | 8 | 100 |

Як видно з табл.1, у складі трудових ресурсів ТОВ ім. Мічуріна не спостерігається змін в керівному складі. Так, кількість керівників на підприємстві постійна і складає 12 чол. Також стабільною залишається й кількість спеціалістів (8 чол.) та службовців (5 чол.).

Натомість значно скоротилася чисельність штатних робітників. Тоді як в 2011 році їх було 57 чол., то в 2013 році - лише 29 чол., що складає тільки 50,88% порівняно з 2011 роком. Дана тенденція є досить негативною, оскільки свідчить про зниження зайнятості населення. Причому, стосується воно винятково працівників робітничих професій.

Проаналізуємо структуру персоналу ТОВ ім. Мічуріна (рисі).

78%

Рисі. Структура персоналу ТОВ ім. Мічуріна в 2011-2013 роках

В динаміці зростає частка керівників, спеціалістів та службовців підприємства та зменшується частка робітників, що обумовлено відповідними змінами їх середньорічної чисельності. Щодо розподілу працівників між галузями виробництва, то в 2013 році 53,7% всього персоналу було задіяно у виробництві продукції рослинництва, а 46,3% - у тваринництві. В загальному структура персоналу відображає динаміку трудових ресурсів та спеціалізацію підприємства

З метою оцінки ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ ім. Мічуріна проведемо аналіз основного показника ефективності, а саме продуктивності праці [2](табл.2).

Таблиця 2

Продуктивність та оплата праці в ТОВ ім. Мічуріна

| Показники | Роки | | | Відхилення, (+,-) 2013 р. від 2011 р. |
|---|---------|---------|---------|---|
| | 2011 | 2012 | 2013 | |
| Вироблено валової продукції в розрахунку на: середньорічного працівника, тис. грн. | 53,98 | 108,94 | 134,50 | 80,52 |
| на 1 люд. - год., грн. | 38,9 | 64,2 | 71,9 | 33,0 |
| Коефіцієнт використання робочого часу, % | 69,45 | 93,61 | 91,58 | 22,13 |
| Середньомісячна оплата праці 1 робітника, грн. | 1376,12 | 1806,18 | 2361,88 | 985,8 |

Як видно з табл.2, має місце зростання показників продуктивності праці. Так, в 2013 році виручка на одного середньорічного працівника склала 134,5 тис.грн./чол., що на 80,52 тис.грн./чол. більше порівняно з 2011 роком, а виручка на одну відпрацьовану людино-годину на 33 грн/люд-год. Позитивною тенденцією є постійне збільшення середньомісячної оплати праці (на 985,8 грн.).

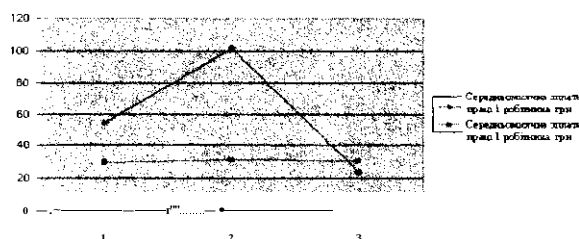


Рис.2. Темпи приросту продуктивності праці та її оплати на ТОВ ім. Мічуріна в 2011-2013 рр., %.

Для більш пвного аналізу продуктивності праці та її оплати необхідно співставити їх темпи приросту [1] (рис.2). В загальному темпи приросту продуктивності праці переважають над темпами приросту заробітної плати. Зворотня негативна тенденція спостерігається у 2013р., тобто підприємство виплачує заробітну плату швидшими темпами, ніж виробляє продукцію.

Таким чином ТОВ ім. Мічуріна ефективно використовує наявні трудові ресурси. Проте необхідно звернути увагу на такі тенденції як скорочення чисельності штатних робітників та переважання темпів приросту заробітної плати над її продуктивністю, що може призвести до негативних економічних і соціальних наслідків.

Список використаних джерел:

1. Бабенко А.Г., Бондаревська К.В. Соціально-економічні фактори продуктивності праці в контексті управління персоналом сільськогосподарських підприємств. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [www.pdaa.es.ua/zvez/aeatini/ti1e8/prp\(1aa/4.2/039..](http://www.pdaa.es.ua/zvez/aeatini/ti1e8/prp(1aa/4.2/039..)

2. Гризовська Л. О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу на вітчизняних підприємствах- [Електронний ресурс]. - Режим доступу: \у\у\уЛіВ.кппи.к^

3. Кармінська-Белоброва М. В. // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. - 2013. - № 2. - С. 123-126.

Розвиток оренди земель у Полтавській області

Колісник Г.М.

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Приватизація та подрібнення земельного фонду колишніх сільськогосподарських підприємств (колгоспів), їх розподіл між колишніми працівниками колективних підприємств так і не змогла стати основою соціально-економічного розвитку сільських територій та сільського господарства [2].

У Полтавській області об'єктом реформування стали землі понад 600 сільськогосподарських підприємств в користуванні яких знаходилось біля 1,4 млн. га ріллі, а 350,4 тисяч земельних часток (паїв) передано у приватну власність селянам, з них 90 % охоплено орендою.

Враховуючи зазначене, можна констатувати, що земельні відносини вимушено набули орендного характеру через відчутність у власників можливості самостійного господарювання. Як правило основними землекористувачами на умовах оренди стали сільськогосподарські підприємства ринкового типу, що переважно утворились на базі колишніх колективних сільськогосподарських підприємств.

Відповідно до Закону України "Про оренду землі" оренда - це засноване на договорі строкове платне володіння і користування земельною ділянкою, необхідною орендареві для проведення підприємницької та інших видів діяльності [1].

Орендні відносини реалізуються через укладання договору оренди між орендарем та орендодавцем за визначеною законом формою. Визначення розмірів, форм і строків орендної плати встановлюються за згодою сторін.

Збільшення розміру орендної плати в Україні здійснювалось державою шляхом поступового підвищення відсоткової ставки по нормативній грошовій оцінці, так у 2002 році президентом України було визначено на рівні 1,5 % і більше, а у 2008 році мінімальну ставку підвищили до 3 %, з можливим збільшенням в залежності від фінансово-економічного стану підприємства.

Однією з основних характеристик рівня розвитку орендних відносин є розмір орендної плати за користування сільськогосподарськими угіддями, яка визначається у відсотках від нормативної грошової оцінки, але вона не характеризує економічної ефективності сільського господарства, а швидше відображає соціальну ефективність від здачі земель в оренду. Розмір середньорічної орендної плати за один гектар сільськогосподарських угідь складає 945 грн., тобто збільшився майже у 10 разів порівняно з 2000 роком.

Тривалість оренди земель має залежати від наміру орендаря раціонально використовувати земельну площу та специфіки вирощування сільськогосподарських культур, що відповідає сучасним вимогам формування сільськогосподарських землекористувань, тому тривалість оренди земель значно впливає на ефективність

Міністерство аграрної політики та продовольства України
Уманський національний університет садівництва (Україна)
Аграрний університет ім. Хугона Колонтая в Кракові (Польща)
Білоруський державний аграрний технічний університет, м. Мінськ (Білорусь)
Білоруський державний економічний університет, м. Мінськ (Білорусь)
Господарська академія ім. ДАЩенова, м. Свіщов (Болгарія)
Державна вища професійна школа в м. Гожув-Великопольський (Польща)
Державна вища школа імені Пана Римського Івана Павла II в м. Біла-Підляська (Польща)
Державна вища професійна школа в м. Плоцьку (Польща)
Євразійський національний університет ім. ЛЛМ.Гумільова, м. Астана (Казахстан)
Кубанський державний аграрний університет, м. Краснодар (Росія)
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААНУ (Україна)
Природничий університет у м. Вроцлав (Польща)
Університет Менделя, м. Брно (Чеська республіка)
Югочеський університет, м. Чеські Будейовіці (Чеська республіка)

І М И І М М Р І Ш Ш Р І Ш Н О І К О Н Ф Е Р Е Н Ц І Я

«АСПЕКТИ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ
РИНКОВИХ ВІДНОСИН»,
ПРИСВЯЧЕНОЇ 170-РІЧЧЮ З ДНЯ ЗАСНУВАННЯ
УМАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ САДІВНИЦТВА

Частина 1

Умань
2014

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| Круглова К.В., Круглова О. Косаїєва О. Стан і перспективи розвитку підприємств України | 6 |
| Аверчев О.В. Сучасний стан розвитку виробництва круп'яних культур в Україні | 6 |
| Аветисян К.П., Левчук С.В. Дослідження інтенсивності використання Інтернет-технологій українськими підприємствами | 8 |
| Андрієнко М. Проблеми стратегічного розвитку сервісних центрів транспортного обслуговування вантажовласників | 10 |
| Барабані Л.В. Напрями вдосконалення декларування доходів платниками податку на доходи фізичних осіб | 11 |
| Барабані Л.В., Максименюк А.О. Напрями вдосконалення формування фінансових ресурсів на підприємстві | 13 |
| Бержанір І.А. Лізинг як інструмент інноваційного розвитку аграрних підприємств | 14 |
| Бечко В.П. Управління ризиком інноваційної діяльності підприємства | 16 |
| Бленда Н.О. Поняття і сутність стратегії підприємства | 18 |
| Бобко В.В. Сучасні тенденції в оцінці основних засобів | 19 |
| Борисюк І.О., Писаренко О.С. Напрямки розподілу та використання прибутку підприємства | 21 |
| Борисюк І.О., Шульга О.О. Сучасний стан і проблеми інноваційного розвитку економіки України | 23 |
| Боровик П.М., Сидоренко Т.О., Дубіна А.Ю. Проблеми податкового регулювання діяльності сільськогосподарських корпорацій | 25 |
| Бортник Т.І., Лементовська В.А. Теоретичні аспекти некомерційного маркетингу | 26 |
| Бурда А. І., Держко А., Батрин М. Маркетинг: сучасні глобальні виклики | 28 |
| Бурда А. І., Кузьма І. Формування фінансового потенціалу підприємства | 29 |
| Бурда А. І., Деленів А. Проблеми соціально-економічного розвитку економіки України | 31 |
| Вакуліна Ю.В. Основи формування системи вимірювання продуктивності сільськогосподарських підприємств | 32 |
| Венгерук Н.П., Гоц Н.М. Особливості обліку витрат на збут | 35 |
| Газуда С.М., Мошак О.В. Окремі аспекти діяльності аграрних підприємств регіону | 37 |
| Газуда М.В., Хаустова К.М. Регіональні особливості інноваційної діяльності у сфері лісокористування | 39 |
| Гамкало О. Іпотечні операції в обліковій політиці банку | 40 |
| Гвоздей Н.І., Закернична С. Стандартизація обліку капіталу в контексті інституційних змін | 42 |
| Гладка В.В. Функції органів державного фінансового контролю | 43 |

| | |
|--|----|
| Глухенька М.В. Методи оцінки ефективності функціонування пасажирських транспортних мереж | 45 |
| Гораль Л.Т., Юрченко Н.Б. Роль маркетингу в просуванні української аграрної продукції на глобальних ринках | 47 |
| Гузар Б.С., Цикалюк О.С. Вплив екологічного фактора на механізм управління конкурентоспроможністю продукції | 49 |
| Гузар Б.С., Корунець О.М. Бюджетна підтримка аграрного сектору економіки України та напрями її удосконалення | 50 |
| Гуменюк О.Г. Щодо сутності фінансової системи держави | 52 |
| Дем'яненко М.Я. Кредитний фактор сталого розвитку аграрної економіки | 54 |
| Денисенко М.П., Бреус С.В. Доступ соціально-незахищених верств населення до якісної вищої освіти: удосконалення моделі фінансування вищої освіти | 57 |
| Деркач Т.А. Шляхи вдосконалення управління оборотними засобами агропромислових підприємств | 59 |
| Дранус В.В. Перспективи розвитку аграрного страхування в Україні | 61 |
| Дубинецька П.П. Історичний аспект розвитку податково-економічної системи України | 62 |
| Дудкевич О.В. Проблеми обліку і звітності фермерських господарств | 64 |
| Дудченко М.А. Умови та перспективи формування інноваційної економіки в Україні | 66 |
| Жарун О.В. Напрями покращення інноваційно-інвестиційного розвитку регіонів | 67 |
| Іванова НА., Славгородська А.А., Білявська Л.В. Дебіторська заборгованість як об'єкт аудиту | 69 |
| Іванова А.М., Зозулевич О.І. Особливості функціонування та розвитку міжбюджетних відносин в Україні | 71 |
| Ільговська Г.В. Критеріальні аспекти управління фінансовою стійкістю економічного агента | 73 |
| Іртищева І.О., Міхенько А.А., Россолова Д.С. Кадровий менеджмент у сільському господарстві в трансформаційний період | 75 |
| Калашников А.О. Стан інвестиційного забезпечення сільськогосподарських підприємств Харківської області залежно від ефективності їх діяльності | 77 |
| Калашнікова Т.В. Ефективність державної підтримки сільськогосподарських підприємств України за зональним розподілом | 79 |
| Карнаушенко А.С. Особливості фінансування інноваційної діяльності галузей сільськогосподарських підприємств Херсонщини | 81 |
| Кепко В.М. Удосконалення системи управління персоналом в сільськогосподарських кооперативах | 83 |
| Киш Л. М., Коняга Р.М. Аналіз трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств | 84 |
| Колісник Г.М. Розвиток оренди земель у Полтавській області | 87 |

УДК 330.3 (063)
ББК 65я431
М 33

*Рекомендовано до друку вченою радою
Уманського національного університету садівництва
(протокол №5 від 20.02.2014року)*

Редакційна колегія:

О.О. Непочатенко - доктор економічних наук (відповідальний редактор);
Ю.О. Нестерчук - доктор економічних наук (заступник відповідального редактора);
В.П. Карпенко - доктор сільськогосподарських наук;
В.С. Уланчук - доктор економічних наук;
Р.П. Мудрак - доктор економічних наук;
Д.К. Семенда - кандидат економічних наук;
В.С. Костюк - кандидат економічних наук;
О.В. Гринчак - кандидат технічних наук;
Б.С. Гузар - кандидат економічних наук;
М.І. Мальований - кандидат економічних наук (відповідальний секретар).

*Автори вміщених матеріалів висловлюють свою думку,
яка не завжди збігається з позицією редакції*

Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин», 24-25 квітня 2014 р. - Умань: ВПЦ «Візаві» (Видавець «Сочінський»), 2014. - 4.1. - 128 с.

ІБВК 978-966-304-065-3

Збірник містить доповіді вітчизняних та іноземних науковців, які були розглянуті на VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин», яка присвячена 170-річчю з дня заснування Уманського національного університету садівництва, що відбулася 24-25 квітня 2014 року в м. Умань. У наукових матеріалах висвітлюються питання стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин.

Розраховано на студентів, аспірантів, викладачів, наукових співробітників та фахівців, які займаються питаннями розвитку економіки.

**УДК 330.3 (063)
ББК 65я431**

ІБВК 978-966-304-065-3

© Уманський національний
університет садівництва, 2014

Наукове видання

Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин»

Частина 1

**Відповідальний редактор - Непочатенко Олена Олександрівна
Відповідальний секретар - Мальований Михайло Іванович**

Видається в авторській редакції. Редакція не несе відповідальності за зміст матеріалів. Автори вміщених матеріалів висловлюють свою думку, яка не завжди збігається з позицією редакції.

**Коректура Л.М. Абрамець
Комп'ютерне верстання М.І. Мальований**

**Підписано до друку 25.03.2014. Формат 60x84/16
Папір офсет. Ум. арк. 7,44
Тираж 300. Зам. № 258**

**Видавничо-поліграфічний центр "Візаві"
вул. Тищика, 18/19, м. Умань, 20300
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 2521 від 08.06.2006.
тел. (04744) 4-64-88,4-67-77
е-таіі: У12ауі08@таі1.гі**