

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ

На правах рукопису

**ДРОНОВА ТЕТЯНА СЕРГІЇВНА**



УДК 331.582 : 631.11

**РОЗВИТОК ТА ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У  
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

Дисертація на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Науковий керівник:  
Бабенко Анатолій Григорович  
доктор економічних наук, професор

Дніпро – 2016

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ВСТУП .....                                                                                                                                                                | 3   |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТА ЕФЕКТИВНОГО<br>ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ<br>ПІДПРИЄМСТВ .....                                           | 10  |
| 1.1. Сутнісна характеристика трудових ресурсів.....                                                                                                                        | 10  |
| 1.2. Умови розвитку трудових ресурсів сільськогосподарських<br>підприємств .....                                                                                           | 18  |
| 1.3. Методи оцінки ефективного використання трудових ресурсів<br>сільськогосподарських підприємств .....                                                                   | 30  |
| Висновки до розділу 1 .....                                                                                                                                                | 52  |
| РОЗДІЛ 2. РІВЕНЬ ОСНАЩЕННЯ, ДИНАМІКА І РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ<br>ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ<br>ПІДПРИЄМСТВ .....                                       | 56  |
| 2.1. Стан оснащення засобами виробництва трудової діяльності в<br>сільськогосподарських підприємствах.....                                                                 | 56  |
| 2.2. Вплив демографічних факторів на рівень використання трудових<br>ресурсів сільськогосподарських підприємств.....                                                       | 65  |
| 2.3. Результативність використання трудових ресурсів<br>сільськогосподарських підприємств.....                                                                             | 73  |
| Висновки до розділу 2.....                                                                                                                                                 | 104 |
| РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТА ЕФЕКТИВНОГО<br>ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ<br>ПІДПРИЄМСТВ.....                                         | 107 |
| 3.1. Прогнозування ефективного використання трудових ресурсів<br>сільськогосподарських підприємств .....                                                                   | 107 |
| 3.2. Удосконалення управління розвитком відтворення і використання<br>трудоу ресурсів сільськогосподарських підприємств .....                                              | 122 |
| 3.3. Формування резервів зростання продуктивності праці та<br>покращення економічних результатів використання трудових ресурсів<br>сільськогосподарських підприємств ..... | 137 |
| Висновки до розділу 3 .....                                                                                                                                                | 150 |
| ВИСНОВКИ.....                                                                                                                                                              | 154 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....                                                                                                                                           | 158 |
| ДОДАТКИ .....                                                                                                                                                              | 180 |

## ВСТУП

Ринковий розвиток сільськогосподарського виробництва неможливий без наявних трудових ресурсів в якості працездатного населення з необхідною професійною підготовкою і знаннями. Функція робітника полягає у використанні своєї робочої сили для зміни предметів і сил природи. Робоча сила поєднується з матеріально-технічними факторами у виробничому процесі і її кількість визначається техніко-технологічними параметрами сільськогосподарського виробництва. Отже, розвиток, забезпечення професійно-кваліфікаційної адекватності працівників речовими елементами виробництва, раціональне використання трудових ресурсів за ефективного менеджменту сільськогосподарських підприємств є їх найпотужнішою рушійною силою в створенні благ, необхідних для задоволення потреб суспільства.

Серед науковців, які досліджували розвиток та використання трудових ресурсів на мікрорівні, в тому числі в галузі сільськогосподарського виробництва значне місце посідають праці: Аранчій В.І., Бабенко А.Г., Бугуцький О.А., Гончарук Т.П., Гринькова В.М., Давидюк Т.В., Денисенко А.І., Дорошенко Л.С., Єрмаков О.Ю., Житник Т.П., Жуковський М.О., Замора О.І., Замчевська Н.В., Касимовський Є.В., Качан Є.П., Кирич Н., Коваль С.П., Костишина Т.А., Курбацька Л.М., Лавриненко С.І., Мартинюк О.П., Мисник Т.Г., Наумко Ю.С., Осовська Г.В., Плотник О.Д., Покровська О.В., Пономарьова М.С., Попик Л.О., Суліма Н.М., Череп А. В., Шаповалова О.М. та інші.

Віддаючи належне науковим здобуткам багатьох науковців слід зазначити, що подальшого розвитку заслуговують питання оцінки результативності використання трудових ресурсів, їх прогнозування, удосконалення управління розвитком відтворення і використання та формування резервів зростання продуктивності праці сільськогосподарських підприємств. Вищезазначене зумовило актуальність і значимість та вибір теми дисертаційної роботи.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано відповідно до наукових тем

Дніпропетровської державної фінансової академії: «Підвищення ефективності використання кадрового потенціалу в системі державної служби» (номер державної реєстрації 0111U004741, 2010-2013 рр.); «Стратегічне управління розвитком малих і середніх підприємств промислового регіону» (номер державної реєстрації 0114U000482, 2014-2015 рр.). Роль автора полягала у дослідженні питань щодо розвитку і використання трудового потенціалу та стратегічного управління персоналом в сільськогосподарських підприємствах.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є наукове обґрунтування та практична реалізація свідомих і послідовних дій та інструментів щодо подальшого розвитку та ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішувались наступні завдання:

- узагальнити теоретичні підходи сутнісної характеристики та умов розвитку трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств;
- з'ясувати методи оцінки ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств;
- виявити рівень оснащення, динаміку і результативність використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств;
- спрогнозувати напрями ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств;
- удосконалити управління розвитком відтворення і використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств;
- сформулювати резерви зростання продуктивності праці та покращення економічних результатів використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

*Об'єктом* дослідження є процес розвитку трудових ресурсів та їх ефективне використання в сільськогосподарських підприємствах.

*Предметом* дослідження є сукупність теоретичних, методичних і прикладних аспектів розвитку та ефективного використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах.

**Методи дослідження.** Теоретичною і методичною основами для здійснення дослідження були сукупність загальних та спеціальних методів. У першому розділі були використані історичний метод для дослідження трансформації сутності та змісту трудових ресурсів; метод композиції та декомпозиції – для виявлення систематизації видів та елементів трудових ресурсів.

У другому розділі дисертаційного дослідження застосовувались індексний метод – для встановлення факторів, що найбільше впливають на ефективне використання трудових ресурсів; метод аналізу та синтезу – для вивчення динаміки окремих економічних процесів; графічний методом – для наочного зображення динаміки змін аналізованих показників ефективності; метод групування для встановлення залежності між досліджуваними елементами; кореляційно-регресійний метод – для виявлення взаємозв'язку між показниками.

Дослідження у третьому розділі проводились за допомогою методу екстраполяції трендів – для планування прогностичних показників ефективного використання трудових ресурсів; економіко-математичного моделювання – для розрахунку прогностичних змін зовнішніх та внутрішніх факторів ефективного використання трудових ресурсів; анкетування – для дослідження умов праці, можливого самоменеджменту, значимості нематеріальних мотивів праці; графічного методу – для наочного подання отриманих результатів; абстрактно-логічного методу для формування висновків та пропозицій.

Інформаційною базою дослідження слугували дані Державного комітету статистики України; Головного управління статистики Полтавської області; довідкові та інформаційні видання; інтернет-ресурси.

### **Наукова новизна одержаних результатів.**

До найвагоміших наукових результатів, що виносяться на захист, належать:  
*вперше:*

– запропоновано етапи оцінки ефективного використання трудових ресурсів, що на відміну від існуючих включають вибір факторів, розподіл їх на зовнішні та внутрішні, встановлення взаємозв'язку між ними та основними економічними показниками шляхом використання математичних методів та

інтегрального показника, який поєднує в своєму складі зовнішні та внутрішні фактори;

*удосконалено:*

– методичні підходи щодо прогнозування факторів впливу на ефективне використання трудових ресурсів підприємств сільського господарства, які слід розглядати з урахуванням прогнозу чисельності населення, економічно активного населення, зайнятих, прийнятих працівників, фондівіддачі, рентабельності, демографічного навантаження, невідпрацьованого часу, фондомісткості, енергоозброєності, фондоозброєності, продуктивності праці, оплати праці, працівників сільського господарства, кількості працівників, які передбачають одержати нові професії, підвищити кваліфікацію, кількості звільнених працівників;

*набули подальшого розвитку:*

– визначення сутності поняття «трудові ресурси сільськогосподарських підприємств», яке на відміну від існуючих розглядається як сукупність працездатних осіб з відповідною професійною підготовкою, які задіяні у сільськогосподарському виробництві;

– оцінка значимості нематеріальних мотивів праці в сільськогосподарських підприємствах за елементами: постійної трудової зайнятості, інтересу до праці, сприятливості умов праці, дружніх стосунків у колективі, шансів просування по службі, високої відповідальності, хороших стосунків з керівником, умов професійного зростання, конкурентоспроможності на ринку праці, творчого характеру праці, престижності професії і кваліфікації, участь в управлінні, морального заохочення, підвищення кваліфікації, гнучкого графіку роботи;

– методичний підхід оцінки використання «тактики доручень» в оперативному управлінні сільськогосподарських підприємств через анкетне опитування можливостей та бажання працівників самостійно приймати рішення, проявляти ініціативу, самостійно керувати своїм часом, шукати вихід із складної ситуації, використовувати знання та навички;

– напрями визначення резервів підвищення продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах через врахування чинників інтенсивності виробництва, питомої ваги виробничих витрат, фондозабезпеченості господарства, рівня оплати праці.

**Практичне значення одержаних результатів.** Результати дослідження, висновки та пропозиції, отримані в результаті написання дисертаційного дослідження, використовуються у практичній діяльності Департаменту агропромислового розвитку Полтавської обласної державної адміністрації. Прийняті до впровадження розробки щодо економічного аналізу ефективності праці в аграрних регіонах області. На Державному підприємстві «Експериментальна база «Надія» Інституту свинарства і агропромислового виробництва національної академії аграрних наук запроваджено комплексну концепцію управління людьми – *auftragstaktik* («тактика доручень»). Це дало змогу підвищити ефективність використання трудових ресурсів у господарстві (довідка № 01.14/57 від 10.03.2016 р.); у навчальному процесі Полтавської державної аграрної академії для студентів ОКР «Бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» при вивченні дисциплін: «Організація та планування діяльності аграрних підприємств», «Управління персоналом», «Мотивація персоналу»; для студентів ОКР «Магістр» спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування» при вивченні дисципліни «Управління потенціалом аграрного підприємства» та при написанні курсових і магістерських дипломних робіт (довідка № 01-06/79 від 22.03.2016 р.); у навчальному процесі Університету митної справи та фінансів. Зокрема, теоретичні та методичні розробки стосовно вивчення проблеми використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області, аналіз впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на їх використання, дослідження економічних показників розвитку аграрного сектору, оцінка впливу мотиваційного механізму на діяльність працівників, характеристика матеріально-технічного забезпечення сільськогосподарських підприємств Полтавщини, роль інтенсивних факторів та мотивації у підвищенні продуктивності праці, прогнозування

ефективності забезпечення основними фондами, розміру оплати праці, прогнозування використання трудових ресурсів знайшли застосування при розробці програм та підготовці матеріалів для викладання навчальних дисциплін: «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Ринок праці», «Управління персоналом», «Управління трудовим потенціалом» (довідка № 09 від 16.02.2016 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є результатом самостійного дослідження. Усі наукові результати, що викладені в дисертації і виносяться на захист, отримані автором особисто. У процесі дослідження зроблені узагальнення і висновки щодо розвитку та ефективного використання трудових ресурсів і основоположних складових методів підвищення продуктивності праці. У наукових працях, опублікованих одноосібно та у співавторстві та викладених в дисертаційній роботі використані лише ті положення, які є результатом особистих досліджень.

**Апробація результатів дисертації.** Отримані результати наукового дослідження, висновки та пропозиції доповідалися й обговорювалися на Міжнародних науково-практичних інтернет-конференціях: «Формування стратегії науково-технічного, екологічного і соціально-економічного розвитку суспільства» (м. Тернопіль, 6-7 грудня 2012 р.), «Фінансово-економічні чинники соціально-економічного розвитку країн та регіонів» (м. Дніпропетровськ, 27-29 березня 2013 р.), «Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальні, економічні та фінансові проблеми» (м. Дніпропетровськ, 29 листопада 2013 р.); «Актуальні проблеми та шляхи забезпечення соціально-економічного розвитку країни та регіонів» (Дніпропетровськ, 28 березня 2014 р.); Всеукраїнських науково-практичних інтернет-конференціях аспірантів та молодих вчених: «Фінансове забезпечення соціально-економічного розвитку суспільства» (м. Дніпропетровськ, 30 листопада 2012 р.), «Менеджмент предпринимательской деятельности» (м. Сімферополь, 4-5 квітня 2013 р.); Міжнародних науково-практичних конференціях: «Шляхи стабілізації економічного стану в країнах СНД» (м. Одеса, 6 – 7 вересня 2013 р.), «Стратегії інноваційного розвитку економіки: проблеми, перспективи, ефективність» (м. Львів, 4 – 5 жовтня 2013 р.),



«Актуальні питання економічних наук» (м. Донецьк, 25 – 26 жовтня 2013 р.), «Пріоритети розвитку економіки України та інших країн» (м. Чернігів, 29 – 30 листопада 2013 р.), «Стратегія розвитку світової економіки в умовах глобалізації» (Черкаси, 27 – 28 грудня 2013 р.), «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери» (м. Донецьк, 22 – 23 травня 2014 р.), «Економічні аспекти розвитку держави: стан, проблеми, перспективи» (м. Хмельницький, 24 – 25 жовтня 2014 р.), «Проблеми і перспективи розвитку підприємництва» (м. Харків, 21 листопада 2014 р.), «Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальні, економічні та фінансові проблеми в умовах глобалізації» (м. Дніпропетровськ, 28 листопада 2014 р.); Journal L-Association 1901 SEPIKE, 2013. Norderstedt, Deutschland; Poitiers, France. I.Internationalen Internet Konferenz der L-Association.

**Публікації.** Основні положення дисертаційного дослідження відображено у 23 наукових працях, зокрема: 6 статтях, надрукованих у наукових фахових виданнях, з них 4 – одноосібних; 1 стаття у іноземному виданні; 16 матеріалах конференцій. Загальний обсяг опублікованих наукових праць становить 6,54 ум. друк. арк., з яких особисто автору належить 5,38 ум. друк. арк.

**Обсяг та структура дисертації.** Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літературних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 216 сторінок, з яких основний зміст роботи викладено на 156 сторінках комп'ютерного тексту. Дисертація містить 36 таблиць, 25 рисунків, 37 додатків, розміщених на 37 сторінках. Список використаних джерел налічує 198 найменувань і розміщений на 22 сторінках.

## **РОЗДІЛ 1**

### **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

#### **1.1. Сутнісна характеристика трудових ресурсів**

В умовах розвитку сучасної економіки все більше уваги приділяється вивченню теорії трудових ресурсів. Дослідження їх сутнісної характеристики – важливий етап у розвитку економічної науки, яка за час свого існування накопичила значний досвід. Розгляд змісту різних категорій передбачає вивчення соціально-економічних передумов їх зародження, які стали фундаментом для виникнення нового визначення. Еволюція уявлень про людину як суб'єкту економічної діяльності змінювала поняття, які визначали її місце та роль у цій діяльності. Так, у науковому обігу з'являлись терміни робоча сила, трудові ресурси, персонал, кадри. Вчені-економісти застосовують різні підходи щодо вивчення їх сутності.

Визначення «робоча сила» ввів в обіг К. Маркс у XIX столітті. Він визначив її як сукупність фізичних і духовних здібностей організму, живої особистості людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості. Подібне визначення робочої сили запропонував С.В. Мочерний [78, С. 278]. Він вважає, що робоча сила – термін марксистської політичної економії і означає здатність людини до праці, сукупність потреб, фізичних, інтелектуальних і організаторських здібностей, набутих знань і досвіду, що використовуються у процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг. На нашу думку, у цих визначеннях відмічена важлива риса робочої сили – сукупність фізичних і духовних здібностей людини.

З інших позицій до розуміння поняття «робоча сила» підходять вчені-економісти Б.А. Райзберг та Л.Ш. Лозовський [162, С. 168]. Вони пропонують

визначити цю категорію як здатність людини до праці. Можливо, що наведене визначення не повною мірою відображає сутність терміна. На наш погляд, поняття робочої сили як здатності людини до праці потрібно доповнити сукупністю її здібностей.

Вчені, що на нашу думку, дали найбільш прийнятне визначення робочої сили подано в роботах Н.К. Долгушкіної, В.Г. Новікової, Л.І. Михайлової. Вони визначають цю категорію як «здатність до праці, сукупність фізичних та духовних здібностей» [46, 127, С. 15].

У науковій літературі зустрічаються досить різні тлумачення. Тому, узагальнивши вищесказане, нам здається доцільним запропонувати таке визначення: робоча сила – це сукупність здібностей, навичок, знань людини, які вона використовує в процесі своєї трудової діяльності.

Наступним етапом в еволюції уявлень про людину стала поява поняття «трудові ресурси», яке у 20-х роках ХХ століття запропонував радянський вчений-економіст С. Струмилін. Цей термін використовували як «планово-економічний показник вимірювання робочої сили». Основоположник використав визначення для означення «частини населення, яке володіє фізичними й розумовими здібностями до праці, необхідними знаннями, навичками, необхідними для здійснення трудової діяльності в народному господарстві» [178].

Сучасні науковці не мають єдиної думки щодо визначення терміна «трудові ресурси». Так, у 1973 році дослідник Є.В. Касимовський запропонував визначати трудові ресурси як «частину працездатного населення, як зайнятого в суспільному виробництві, так і того, що знаходиться в резерві, кількісні і демографічні межі якого залежать від суспільної форми виробництва і рівня розвитку продуктивних сил; трудові ресурси виражають суспільні відносини з приводу їх формування, перерозподілу і використання» [92].

На наш погляд, науковець зводить поняття трудових ресурсів до застарілих кількісних характеристик робочої сили. Людина має здатність не лише працювати, але ще й накопичувати знання, удосконалювати навички в роботі,

розвиватись тощо. Все це вона використовує у ринково-конкурентному середовищі, в різних сферах діяльності.

Т.І. Заславська надає нове визначення трудовим ресурсам, де зазначає, що це «сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах даних виробничих відносин» [90, С. 248]. З таких же позицій підходить до визначення терміна вчений-економіст О.І. Ожерельєва. Під поняттям «трудові ресурси» вона розуміє «частину населення країни, здатне до трудової діяльності, яке слід, на наш погляд доповнити кількісними та якісними характеристиками людини, які вона використовує у процесі своєї діяльності» [137, С. 514].

Спробу дати визначення терміна «трудові ресурси» здійснив А.Г. Новицький, який визначив його як «частину працездатного населення країни, яка зайнята в сільськогосподарському виробництві, ...в основному розміщена в сільських регіонах з притаманними їй особливостями сільського населення щодо динаміки та структури. У визначенні беруться до уваги лише сільські регіони та сільськогосподарське виробництво» [135, С. 339]. На нашу думку, необхідно враховувати усі галузі виробництва, адже там також задіяні трудові ресурси.

Дещо пізніше економісти Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський спробували доповнити попередні тлумачення трудових ресурсів. На їх думку, «трудові ресурси – це не що інше як активне, працездатне населення» [162].

Сучасні науковці підійшли з іншого боку до сутності трудових ресурсів, запропонувавши сучасній економічній науці таке пояснення: «частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи в сфері суспільно-корисної діяльності» (Н.К. Долгушкін, В.Г. Новіков [46]).

Є. Качан, Г. Баб'як, Л. Запорожан вбачають в трудових ресурсах «частину працездатного населення, яке володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення суспільно-корисної діяльності» [164].

На думку науковців А. Колота, О. Герасименко, «трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями здатна працювати в народному господарстві; охоплюють як реальних працівників, які вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, які не зайняті, але можуть працювати» [77, С. 253].

Особливий науковий інтерес викликають дослідження О. Грішної, С. Пасеки, А. Пасеки, в яких згадані автори зазначають, що «трудові ресурси – це людські ресурси для праці, тобто економічно активне або трудоактивне населення; складаються з населення у працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни (регіону) осіб молодших та старших працездатного віку» [184, С. 26-27].

Згадані автори стверджують, що трудові ресурси – сукупність якісних та кількісних характеристик працівника для здійснення трудової діяльності.

На нашу думку, трудові ресурси – це вся сукупність кількісних та якісних трудових можливостей працездатного населення, які безпосередньо беруть участь у здійсненні суспільно корисної діяльності з метою досягнення ефективних економічних результатів діяльності підприємств (організацій).

У вивченні поняття «трудові ресурси» в сільському господарстві є своя специфіка, оскільки досліджувана галузь має деякі особливості:

- праця в сільському господарстві щільно пов'язана з природно-кліматичними умовами виробництва, які неможливо усунути ніяким чином. Мова йде про обмежену кількість сільськогосподарських земель та їх родючість, а також сезонність виробництва;

- в аграрному секторі функціонують підприємства різних форм власності, тобто три суб'єкта відносин – власник землі, підприємець (орендар), найманий працівник;

- наявність у працівників власного допоміжного господарства, що слугує суттєвим джерелом доходів та сферою праці;

- природне призначення аграрної галузі – забезпечення людства продуктами харчування. Населення планети зростає вдвічі швидше за світове виробництво продуктів харчування;

- ціни на сільськогосподарську продукцію формується на рівні найвищих витрат [45].

Враховуючи особливості сільськогосподарського виробництва, Л.О. Попик визначає трудові ресурси сільськогосподарського підприємства як «працездатну частину, переважно сільського населення, яка працювала, може працювати або на даний момент працює на підприємстві, яке систематично здійснює виробництво (виращування), переробку, реалізацію (збут) продовольства рослинного, тваринного чи іншого призначення» [158]. На нашу думку, не варто обмежуватись участю сільського населення у сільському господарстві, так як у виробництві приймають участь також міські жителі.

Н.М. Суліма стверджує, що «трудові ресурси сільського господарства – це наявність ресурсів живої праці, на які може розраховувати галузь. Їхніми носіями виступають люди з відповідною професійно-кваліфікаційною підготовкою і досвідом в трудовій діяльності. Соціально-економічну категорію трудових ресурсів характеризує сукупність здібних до праці людей» [181]. Ми вважаємо, що «ресурсами живої праці» можуть виступати не лише люди з досвідом в трудовій діяльності, але і без досвіду з відповідною професійною підготовкою.

На думку К.В. Бондаревської, «трудовими ресурсами на рівні підприємства доцільно вважати сукупність працівників підприємства, що зайняті виробництвом сільськогосподарської продукції, обслуговуванням та управлінням виробництвом. Отже, працівники підприємства формують його трудові ресурси, як складову частину загального ресурсного потенціалу» [15]. На наш погляд, необхідно уточнити, про сукупність яких працівників (вік, освіта, професійна підготовка) йде мова.

За переконаннями Єсінова Н.І., трудові ресурси підприємства «характеризують його потенційну робочу силу, і виражаються в чисельності працездатних працівників, які володіють сукупністю фізичних, розумових та

духовних здібностей. В процесі трудової діяльності з виробництва матеріальних благ і послуг витрачаються фізичні та розумові здібності працівників і трудові ресурси перетворюються на робочу силу» [82]. За наведеним визначенням можемо зробити висновок, що поняття «трудова ресурси підприємства» та «персонал підприємства» не тотожні. Персонал підприємства визначається науковцями як сукупність умінь, знань та навиків працівників, які забезпечують виробничий процес підприємства і впливають на господарську діяльність, до їх складу входить особистий склад всіх зайнятих працівників, вони є об'єктом управлінських рішень з боку керівництва. Поняття трудові ресурси трактується як об'єкт економічних рішень з метою розрахунку економічних трудових показників і зробити висновок про економічний розвиток досліджуваного об'єкта.

За нашими переконаннями, трудові ресурси сільськогосподарських підприємств – сукупність працездатних осіб з відповідною професійною підготовкою, які задіяні у сільськогосподарському виробництві.

Деякі науковці ототожнюють поняття «трудова ресурси» та персонал». Д.П. Мельничук вважає, що «персонал (від лат. – особистий) – особовий склад підприємства, установи, організації тощо; сукупність кадрів однієї професійної категорії» [124].

З інших позицій щодо розуміння поняття «персонал» підходить Н.Л. Гавкалова [27], яка стверджує, що це «співробітники організації: керівники, фахівці, робітники, молодший обслуговуючий персонал».

На думку Е.І. Полякової, «персонал – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку або мають досвід практичної діяльності» [156].

Персонал у сільському господарстві досліджував В.Г. Андрійчук. Він стверджує, що «персонал утворюється сукупністю працівників, які є фізично розвинутими, володіють знаннями та практичними навиками, необхідними для управління виробництвом, для якісного та своєчасного виконання передбачених технологією робіт у сфері агропромислового виробництва» [2].

Науковці Балабанова Л.В., Сардак О.В. [7] вважають, що персонал – це сукупність постійних і тимчасових працівників, працівники що працюють за наймом. Дослідник Хміль Ф.І. [189] вважає, що персоналом називають основний штатний склад кваліфікованих працівників, працівники, які виконують виробничо-господарські та управлінські функції. На думку Виноградського М.Д., Виноградської А.М., Шкапової О.М. [23] персонал – сукупність людських ресурсів організації.

Отже, дослідники дотримуються спільної думки, поділяючи персонал за категоріями: керівники, службовці, фахівці, робітники. Поняття «трудові ресурси» мають у своєму складі працездатних працівників, які володіють фізичними, розумовими та духовними здібностями. Трудові ресурси поділяються на дві частини: активну (особи, які вже працюють за наймом) та потенційні (особи, які навчаються заочно). Вони характеризуються таким показником як зайнятість. Поняття «трудові ресурси» та «персонал» не синоніми, так як персонал – це сукупність працівників, об'єкт управлінських рішень а трудові ресурси – це сукупність всіх зайнятих працівників підприємства, об'єкт економічних рішень.

В науці крім згаданих вище понять використовується така категорія як «кадри». На думку Ю.Г. Одегова та Н.П. Беяцького, «кадри – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, спеціальними знаннями, трудовими навичками та/або досвідом роботи в обраній сфері діяльності» [136 с. 136; 8, с. 11].

За переконаннями А.С. Криклія, «кадри — це основна частина зайнятих економічною діяльністю, які перебувають в штаті підприємства, організації та установи» [108].

Дослідники з різних позицій підходять до визначення поняття «кадри». Так, Крушельницька О.В. та Мельничук Д.П. розуміють це поняття як кваліфікований склад працівників підприємства, працівників, які мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи [110]. Мочерний С.В., Ларіна Я.С.,



Устенко О.А., Юрій С.І. стверджують, що кадри – це основний (штатний) склад працівників тієї чи іншої галузі діяльності [79].

Поняття «кадри» має вужче значення, ніж «персонал» так як включає лише працівників, які перебувають у штаті, але не враховує тих, хто працює за сумісництвом. На відміну від поняття «трудові ресурси», до складу яких входять всі працездатні особи, а до складу кадрів – постійні працівники підприємства. Категорія «робоча сила» відрізняється від інших досліджуваних понять тим, що під нею розуміється спільна спроможність до продуктивної праці для виробництва певних благ.

Виробничий процес у сільськогосподарських підприємствах забезпечують трудові ресурси – сукупність працівників з фізичним розвитком, освітою, кваліфікацією. До їх складу входять певні компоненти, які впливають на кінцеві результати діяльності. Серед всіх загальновідомих науковці виділяють такі: стать, вік, професія, освіта, національність, мова, суспільні групи, релігія, місце проживання, зайнятість за сферою [185].

На нашу думку, запропоновану структуру потрібно доповнити такими компонентами як здоров'я. Стан здоров'я відіграє важливу роль у використанні трудових ресурсів. Задовільний фізичний стан працівників – основа високої та тривалої працездатності.

Отже, поняття «робоча сила», «персонал», «трудові ресурси» і «кадри» не є синонімами. Кадри – це штатний склад працівників, робоча сила – здатність до праці, персонал – весь особовий склад працівників, трудові ресурси – всі працездатні особи. До складу трудових ресурсів входять економічно активне та економічно неактивне населення.

## **1.2. Умови розвитку трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств**

Сільське господарство – галузь народного господарства, яка життєво необхідна не лише для кожної держави, але й зачіпає інтереси кожної людини. Сільськогосподарське виробництво є найпершою умовою існування людства, де незалежні підприємства виготовляють одну і ту ж продукцію.

Розвиток трудових ресурсів – важлива умова успішної економічної діяльності підприємств. Це особливо актуально в період прискорення науково-технічного прогресу, так як виникає необхідність в освоєнні нової техніки і технологій, вимагає професійних знань, умінь і навиків. Трудові ресурси у сучасних умовах повинні бути високоосвіченими, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією.

Сільське господарство функціонує з метою забезпечення населення продуктами харчування. Водночас воно є сировинною базою легкої та харчової промисловості. Прогрес сільськогосподарського виробництва залежить від трудових ресурсів. Як вже відмічалось (підрозділ 1.1), трудові ресурси складаються із якісних та кількісних характеристик працездатного населення. Особи працездатного віку мають більші можливості для забезпечення економічного піднесення сільськогосподарських підприємств. Тому, необхідно створити умови для розвитку трудових ресурсів.

Сучасний стан сільськогосподарських підприємств не надає умов для розвитку трудових ресурсів. Перш за все, цьому перешкоджають неперспективність сфери діяльності, низька оплата праці, сезонність виробництва, неналежні умови праці, зменшення чисельності працюючих, неефективне забезпечення основними засобами виробництва тощо. Нині інтерес до вивчення ролі трудових ресурсів зріс, що пов'язано із вирішенням проблеми його розвитку, як одного із факторів економічного зростання. Саме людина з відповідним рівнем освіти, здібностями, досвідом, кваліфікацією забезпечує сталий розвиток

підприємств сільського господарства. Тому, постає необхідність у розробці напрямів розвитку трудових ресурсів господарств.

Необхідно також формувати інноваційну модель розвитку трудових ресурсів та його якісних характеристик, де особлива увага зосереджується на якісних складових. Інноваційні зміни в економіці, висувають підвищені вимоги до працівників, оскільки вони повинні мати високі знання, навички та здібності. Використання інновацій на підприємствах сільського господарства дозволить розвивати трудових ресурсів.

Розвиток трудових ресурсів підприємства – це сукупність дій, спрямованих на управління, підвищення кваліфікації, мотивацію праці, адаптацію працівників з метою сприяння економічного піднесення підприємств.

Адаптація – це взаємне пристосування робітника та організації, яке ґрунтується на поступовій спрацьованості співробітника до нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умов праці [97].

Адаптація має важливе значення для трудової діяльності. Вона дає можливість працівникам пристосуватися до робочого процесу, вивчити процес роботи, набути необхідних знань для виконання обов'язків, «влитися» у колектив тощо. З огляду на це, виділяють такі види адаптації:

- психофізіологічна – процес освоєння працівником виробничих санітарно-гігієнічних умов, прийняття режиму праці та відпочинку, що існують на виробництві [126];

- професійна – міра відповідності суб'єктивних і об'єктивних моментів професійної адаптації значною мірою визначається тим, як робоче місце відповідає соціально-професійній орієнтації працівника [110];

- соціально-психологічна – передбачає процес входження працівника у систему соціально-психологічних відносин у колективі [126];

- організаційно-адміністративна – це знайомство працівника з особливостями організаційного механізму управління, місцем свого підрозділу і посади в загальній системі цілей і в організаційній структурі. При даній адаптації у співробітника повинне сформуватися розуміння власної ролі в загальному

виробничому процесі. Слід виділити ще одну важливу і специфічну сторону організаційної адаптації – підготовленість співробітника до сприйняття і реалізації нововведень (технічного або організаційного характеру);

- економічна – дозволяє працівникові ознайомитися з економічним механізмом управління організацією, системою економічних стимулів і мотивів, адаптуватися до нових умов оплати своєї праці і різних виплат;

- санітарно-гігієнічна – дозволяє працівникові освоїтися з новими вимогами трудової, виробничої і технологічної дисципліни, правилами трудового розпорядку. Він звикає готувати робоче місце до трудового процесу в умовах виробництва сформованих в організації, дотримуватися гігієнічних і санітарних норм, вимог техніки безпеки та збереження здоров'я, а також з урахуванням економічної безпеки навколишнього середовища [97].

Підвищення кваліфікації – це навчання, яке направлене на підтримку і удосконалення професійного рівня знань і вмінь персоналу. Особливістю його є те, що слухачі вже володіють певними знаннями і практичними навичками виконання своєї роботи, можуть критично відноситись до навчального матеріалу, бажають отримати саме ту інформацію, яка потрібна для виробничої діяльності [101].

У сучасних умовах керівництву сільськогосподарських підприємств необхідно продумати методи підвищення кваліфікації працівників. Вони мають відповідати поточним і майбутнім потребам підприємств, але на жаль, більшість українських корпоративних програм не відповідає сучасним реаліям і серйозно гальмують розвиток багатьох сільськогосподарських підприємств.

В результаті виробничої діяльності працівники підвищують кваліфікацію, здобувають знання, навички та вміння. Навчання, яке спеціально організовано (семінари, курси тощо) дають можливість за більш короткий термін підвищити рівень знань.

Індикатором, що свідчить про необхідність підвищення кваліфікації працівників, служить зниження показників результатів роботи працівників. Тому потрібно систематично проводити аналіз існуючого кваліфікаційного рівня

працівників. Перш за все, необхідно дослідити причини відставання від сучасних вимог змін в техніці і технологіях виконання робіт.

Сучасне сільськогосподарське виробництво пред'являє високі вимоги до оновлення конкретних знань і навичок трудових ресурсів підприємств. Головне завдання підвищення кваліфікації керівників і фахівців – запровадження швидкої реалізації нових науково-технічних, організаційно-економічних ідей в практику діяльності підприємств.

Робота з підвищення кваліфікації є складовою частиною підготовки кадрового резерву і тому, передбачається колективними договорами адміністрації з працівниками підприємств, а самі заходи щодо підвищення кваліфікації знаходять відображення в системі планування на підприємствах.

Зростання ролі навчання, а особливо системи безперервного навчання, трудових ресурсів в процесах підвищення конкурентоспроможності підприємств і організаційного розвитку, обумовлене такими факторами:

- навчання трудових ресурсів є найважливішим засобом досягнення стратегічної мети підприємств;
- навчання є найважливішим засобом підвищення цінності людських ресурсів організації;
- без своєчасного навчання трудових ресурсів проведення організаційних змін стає неможливим.

Освітній фактор – один з основних показників розвитку якісних характеристик трудових ресурсів. Останнім часом вченими доведено досить значний вплив освіти на використання трудових ресурсів. Цей вплив проявляється у таких випадках:

- через зростання кваліфікованого рівня та освіти економічно активне населення підвищує продуктивність праці та ефективність економіки;
- освіта розкриває в людині ділові навички та підприємливість, а поняття «розподільчий ефект освіти» визначає здатність працівників приймати правильні рішення;

– освіта підвищує чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, що сприяє підвищенню продуктивності праці й економічному зростанню регіону [40].

Розвиток сучасної економіки вимагає високого рівня підготовки фахівців різних сфер діяльності. Особливо гостро стоїть проблема підвищення кваліфікації працівників сільськогосподарських підприємств. Це вплине на конкурентоспроможність галузі, підвищення продуктивності праці, прибутку, рентабельності тощо. Саме через недостатній рівень освітньо-кваліфікаційного рівня сільськогосподарські підприємства втрачають лідируючі позиції на ринку праці: не престижність професії, низький рівень заробітної плати.

Основні причини, які визначають необхідність вирішення проблеми управління освітньо-фаховим потенціалом в аграрному секторі можна виділити наступні:

- високі вимоги сучасних роботодавців не стільки до кваліфікації претендента на робоче місце, скільки до його здатності адаптуватись до динамічних умов господарювання та підвищувати кваліфікацію шляхом самоосвіти;
- збільшення витрат на навчання персоналу та відсутність єдиної системи формування резерву працівників;
- відсутність ефективної системи мотивації працівників та керівників аграрних підприємств до інноваційного мислення та творчого підходу до виконання поставлених завдань [47].

Тому, для досягнення високоефективного розвитку сільськогосподарських підприємств необхідно інвестувати у навчання співробітників. Нами сформовано вплив різних форм навчання на результати сільськогосподарського виробництва (рис. 1.1).

Використання різних форм навчання працівників сприятиме розвитку трудових ресурсів. У практиці застосовуються такі форми як формальна (семінари, конференції, курси, стажування та інші), безпосередньо на робочому місці (наставництво, відрядження, участь у проектах), самостійна (відеокурси,

дистанційне навчання, вивчення періодики). Ці форми навчання забезпечать підвищення кваліфікації працівників, що, в свою чергу, в перспективі дозволить отримати вищу посаду, освоїти нові технології, проаналізувати помилки та знайти методи їх виправлення. Менш кваліфіковані працівники зможуть навчатись у старших колег («збір внутрішньої мудрості»). Навчання також забезпечить зайнятість працівників сільськогосподарської галузі у зимовий період.

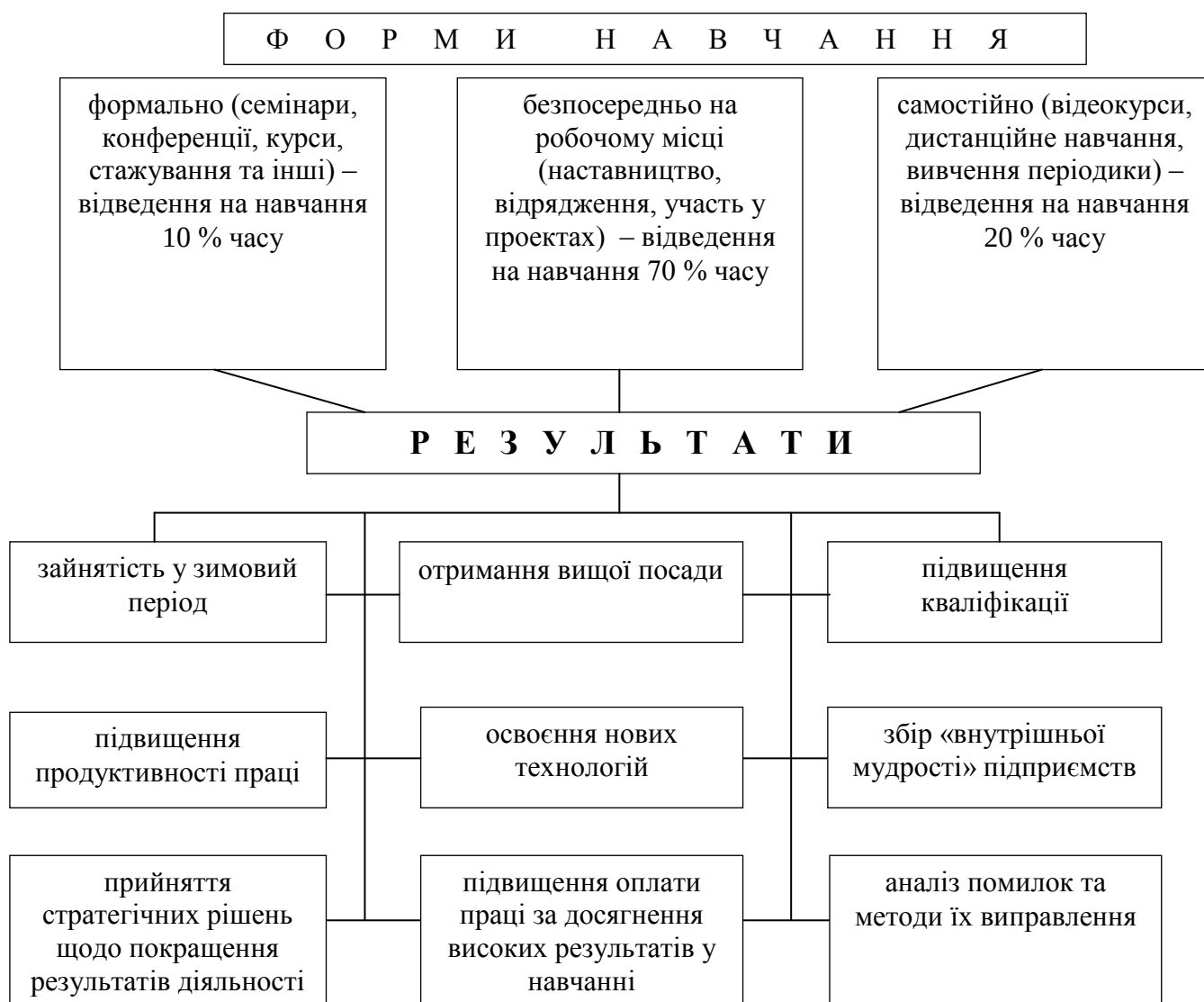


Рис. 1.1. Вплив різних форм навчання на результати сільськогосподарського виробництва

*Джерело: розробка автора*

Розвитку трудових ресурсів сприятиме підвищення рівня освіти. Саме освіта покращує якість виконуваної роботи, підвищується рівень кваліфікації,

розширюються знання працівників. Це дозволяє здійснювати таку трудову діяльність, результати якої оцінюються як високі. За допомогою одержання нових знань буде підвищуватися продуктивність праці. Отже, за цих умов праця висококваліфікованих працівників найбільш впливатиме на темпи економічного зростання. Якщо керівники сільськогосподарських підприємств будуть фінансувати навчання, підготовку, перепідготовку співробітників, то зможуть розраховувати на те, що працівники самі зможуть вирішувати складні проблеми, легше пристосовуватись до нововведень, активно братимуть участь у виробництві, матимуть вищий рівень ініціативи, будуть готовими професійно застосовувати отримані знання та навички.

Не залишаються поза увагою етапи навчання трудових ресурсів. Перш за все необхідно визначити потребу у навчанні шляхом порівняння знань та умінь працівників з можливими завданнями та вимогами у майбутньому. На цьому етапі обов'язково враховуються побажання працівника, його здібності та знання. Працівники зацікавлені у навчанні, так як змінюються технології виробництва, проявляється бажання до просування по службі, підвищенні кваліфікації тощо.

Наступним етапом має бути визначення мети навчання трудових ресурсів (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, первинна підготовка тощо):

- первинна професійна підготовка робітників — це здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії або спеціальності, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної трудової діяльності на підприємстві;

- перепідготовка — це професійно-технічне чи вище навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією (спеціальністю) робітниками або фахівцями з вищою освітою, які вже здобули первинну професійну підготовку у професійно-технічних чи вищих навчальних закладах;

- підвищення кваліфікації — це професійно-технічне або вище навчання робітників чи фахівців з вищою освітою, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті працівниками знання, уміння та практичні навички на рівні вимог сучасного виробництва або сфери послуг [116].



Третій етап навчання трудових ресурсів – вибір методу навчання (ротація, коучинг, навчання на робочому місці, збір «внутрішньої мудрості» підприємства тощо). *Коучинг* — це технологія розвитку працівників, яка передбачає взаємодію керівника й підлеглого, процес передачі знань і умінь від більш досвідченого й компетентного працівника менш досвідченому методом співбесіди, консультацій, порад і вирішення ускладнюючих завдань [143]. Керівник і підлеглий безперервно ведуть співробітництво, що допомагає досягти високих результатів діяльності підприємства. Працівник має можливість поглибити свої знання, самовдосконалюватись, набувати нових навичок та здібностей.

Ротація кадрів (від лат. «Rotatio» – кругообертання) є одним із різновидів кадрових технологій, суть якої полягає в послідовній зміні професійних чи посадових обов'язків, почерговому перебуванні працівників на тій чи іншій посаді з метою освоєння різних функцій, специфіки і технології прийняття рішень, у тому числі управлінських, а також боротьби з корупцією і зловживанням службовим становищем [176]. Використання ротації сприяє одержанню уявлень про роботу інших підрозділів, працівник освоює інші галузі чи сфери діяльності, отримує нові знання, дає можливість підготувати кадровий резерв, утриманню цінних співробітників, підготовці працівників для створених на перспективу підрозділів.

Навчання на робочому місці дає можливість оволодіти здобутими знаннями на практиці, збір «внутрішньої мудрості» – перейняти знання, уміння старших і досвідченіших колег.

Четвертий етап навчання трудових ресурсів – складання плану навчання: визначення часу проведення занять, місця, особи, яка проводитиме навчання тощо. На етапі вибору програми визначаються напрями, за якими проходитиме заняття (освоєння нової технології, вивчення роботи нового обладнання, знайомство з новими методами виробництва тощо). Обов'язковою умовою є виділення коштів на навчання працівників підприємства. Це наступний етап навчання. П'ятий етап, останній, на нашу думку, має бути моніторинг результатів

навчання, де перевіряються здобуті знання, навички та вміння працівників та визначення шкали оцінювання працівників.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [103].

Одним із головних мотивуючих факторів працівників є матеріальні стимули, зокрема заробітна плата. Матеріальна мотивація ефективна тоді, коли працівників нагороджують в залежності від виконаної роботи і досягнення певних результатів. Основне завдання керівників підприємств сільського господарства – об'єднати матеріальні інтереси працівників із стратегічними цілями організації. Мотивуюча функція заробітної плати відіграє головну роль у використанні живої праці.

Заробітна плата, як мотиваційний механізм має велике значення у діяльності сільського господарства на перспективу. Адже заробітна плата працівників становить більшу частину від їх загальної частки доходів. Працівник на підсвідомості асоціює розмір заробітної плати із визнанням його авторитету, оцінює себе та свої успіхи у роботі, порівняно з іншими. Оплата праці може бути невисокою, проте, якщо вона вища від оплати праці колег, то і мотивуюча дія буде вище.

Залежно від системи оплати праці, організації заробітної плати мотиваційним стимулом може виступати як розмір заробітної плати, так і безпосередньо оцінка працівника (хоча остання, зрештою, також виразиться розміром заробітку). Однак оцінка працівника (заслуг працівника) з подальшим встановленням розміру заробітку стане для робочих більш кращою у порівнянні з оцінкою непрямої (у підсумку: заробітна плата – заслуги працівника). Тому організація заробітної плати з оцінкою заслуг має велику мотиваційну роль, ніж оплата без оцінок [118].

Залежно від того, як оцінюють результати роботи працівників, що виражається у позитивній динаміці оплати праці, залежить продуктивність праці

працівників, економічний розвиток підприємств. Тому механізм винагороди повинен бути побудований так, щоб заохочувати те, що сприяє зростанню продуктивності. Повинен бути присутній зв'язок між тим, що робить працівник і скільки він за це отримує. Тобто заробітна плата і продуктивність мають бути пов'язані між собою. Працівники орієнтовані на кінцевий результат своєї діяльності, тому необхідна повна компенсація за витрачені зусилля, що заробітна плата має відображати вклад в роботу кожного працівника і те, на скільки ефективно він працював.

Отже, для виконання оплати праці своєї мотивуючої функції потрібно, щоб існував взаємозв'язок між її рівнем та кваліфікацією працівника, складністю виконуваних робіт, відповідальністю.

Управління трудовими ресурсами у сільському господарстві визначається збільшенням залежності результатів діяльності сільськогосподарських підприємств від якості, мотиваційного заохочення та характеру використання робочої сили.

Головними принципами побудови сучасної системи управління трудовими ресурсами вважаємо:

- мотиваційні заохочування працівників та гідна оплата їхньої праці;
- ефективне розміщення трудових ресурсів;
- можливість кар'єрного росту;
- підвищення кваліфікації, навчання та перепідготовка;
- особиста зацікавленість працівника у результаті праці [132].

Практика управління трудовими ресурсами – важливий елемент у діяльності організації. Рівень знань, умінь, навичок, професійні уміння, їх обов'язки, продуктивність праці, прагнення високих результатів, кар'єра, трудові відносини у колективі – все це основні складові, які пов'язані з організаційною структурою. Тому, існує тісний взаємозв'язок між моніторингом, управлінням трудовими ресурсами та трудовими зв'язками у колективі.

Драган О.І. сучасні технології управління працівниками класифікує за такими складовими, які економлять час, ресурси, кошти, до них належать такі

види управління: інжиніринг праці, рекрутинг, аутсорсинг, ауттрагстактика. Друга група складових спрямована на забезпечення безпеки, захисту і навчання (антихедхантинг, аутплейсмент, корпоративний Університет, AKADS технологія, коучинг. Третя група складових – це пошук нових ідей, інноваційних і нетрадиційних підходів. Вони використовуються у таких технологіях управління як краудсорсинг, коворкінг, краудстафінг, інноваційна культура, краудфандінг, краудворкінг [50].

Серед наведених технологій управління працівниками нами обрано ауттрагстактику. Це один із сучасних на даний момент командних принципів. Auftragstaktik (у перекладі з німецької означає «тактика доручень»), яка є центральним елементом тактики німецьких військ з XIX ст. [22]. Ауттрагстактика — це комплексна концепція управління людьми, яка робить людину центральним об'єктом дослідження [50]. Цю концепцію пропонується використати на великих та середніх підприємствах всіх організаційно-правових форм.

«Тактика доручень» у менеджменті – це не лише принцип чіткої постановки задач, де керівник ставить підлеглому чітке завдання, по можливості точно описавши критерії його досягнення, залишаючи за ним вибір способів досягнення виходячи із обставин. Ця концепція робить людину центральним об'єктом дослідження. Від людини вимагається використання всіх моральних та фізичних сил, тому що цей напрям припускає ініціативність виконання. Це також мотивує працівників мислити масштабно і прагнути зрозуміти загальну картину завдання.

Основними принципами Auftragstaktik, на думку Дмитренка Д. [44], слід вважати такі: самостійне рішення – здатність аналізувати ситуацію і приймати рішення без додаткової консультації з керівництвом в межах досягнення поставлених завдань; свобода дій у виборі способів і шляхів виконання завдання; «внутрішнє керівництво» – принцип об'єднує такі характеристики як бажання виявляти ініціативу; «намір керівника» – факт донесення даної інформації до кожного співробітника організації; «взаємна довіра» – повна впевненість працівника у чітко сформованому завданні керівника, а керівник, у свою чергу

повністю довіряє працівнику у виборі способів досягнення мети у рамках його намірів.

На нашу думку, використання концепції для сприяння розвитку трудових ресурсів необхідно. По-перше, роботу стає простіше контролювати, так як працівник сам керує своїм часом, зацікавлений у виконанні даного доручення, може проявити свої навички та здібності. А при досягненні позитивного результату навіть отримати підвищення. По-друге, суттєво підвищується ефективність роботи. Менеджер не ділить проблему на рішення, яке складається з дій, які він доручає виконавцям. Він поділяє проблему на набір окремих проблем. Це призводить до радикального підвищення коефіцієнта корисної дії. По-третє, мотивує працівників до навчання та підвищення кваліфікації. Для виконання більш складних завдань необхідно володіти знаннями та навиками, які відповідають сучасним технологіям та методам роботи.

Отримуючи проблеми замість роботи, працівники частково стають менеджерами. Їх робота перестає бути спокійною і розміреною. Вони отримують більше відповідальності і змушені активно приймати рішення, брати на себе ризики і проявляти ініціативу.

Дана методика, за дослідженням Дмитренка Д., привела до успіху такі відомі компанії як: Nissan, General Electric, Swatch, Apple, Semco. Отже, «тактика доручень» дозволяє організації ефективно запровадити зміни, пов'язані з необхідністю адекватної реакції на середовище, яке змінилось, змінюючи при цьому лише метод використання трудових ресурсів.

Використання «тактики доручень» дозволить розвинути підлеглих (зоотехніки, інженери, бригадири, завідувачі, агрономи) до рівня вищого керівника, тобто мислити «на один рівень вище». Наприклад, працівник віддав звіт і чекає наказу. При цьому втрачається час, змінюється ситуація, наказ втрачає свою актуальність. За таких змін при виконанні наказу працівником, його дії стають не вірними, він стає винним. Тому, необхідно провести атестацію персоналу, дати можливість підвищити кваліфікацію, отримати нові знання, надати додаткові повноваження, вивчити нові інноваційні методи роботи,

застосувати результати науково-технічного прогресу, щоб працівники самі могли приймати рішення стосовно «дрібних проблем». Проте за керівником повинні залишатись рішення, які мають більш важливе значення: розробка стратегій, планів, прогнозування, буде гнучка система управління для розвитку сільського господарства.

Таким чином, розвиток трудових ресурсів – одне з основних завдань керівництва підприємств. Основними складовими розвитку є адаптація, підвищення кваліфікації, мотивація, управління. Нами виділено п'ять етапів навчання трудових ресурсів: визначення потреби у навчанні, мети, вибір методу, форми, складання плану, вибір навчальної програми, фінансування, визначення критеріїв оцінки, моніторинг результатів.

### **1.3. Методи оцінки ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств**

В умовах ринкової економіки набуває значення аналіз трудових ресурсів, а тому методи обчислення окремих показників заслуговують на особливу увагу. Це стосується також аналізу трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах. Нами розроблено та вивчено ряд положень щодо аналізу цієї проблеми. Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів і досягнення більш високого рівня розвитку підприємств проведено глибокий аналіз економічних показників, надано оцінку процесам, що відбуваються на виробництві. З цією метою використана система економічних показників.

Аналіз ефективного використання трудових ресурсів – одна з основних задач керівників підприємств сільського господарства. Показники, отримані у результаті аналізу, є важливі для розробки та прийняття управлінських рішень. Об'єктивна необхідність проведення оцінки використання трудових ресурсів в сільському господарстві досить актуальна, адже окремі галузі сільськогосподарського виробництва є низькорентабельними і навіть збитковими.

Необхідною умовою економічного піднесення підприємств сільського господарства є досягнення високих показників ефективного використання трудових ресурсів. В сучасній науці використовують значення «ефективності» як результативності, тобто результат діяльності (ефект), який одержує суспільство, підприємство або окрема людина на одиницю використаних (чи застосованих) ресурсів [146].

А.В. Куценко зазначає, що «ефективність – це складна категорія, що характеризується результативністю роботи підприємства та рентабельністю його капіталу, ресурсів або продукції» [114].

Трудові ресурси в сільському господарстві складне структурне соціально-економічне утворення. На нашу думку, доцільно буде подати етапи оцінки трудових ресурсів в підприємствах сільського господарства (рис. 1.2).

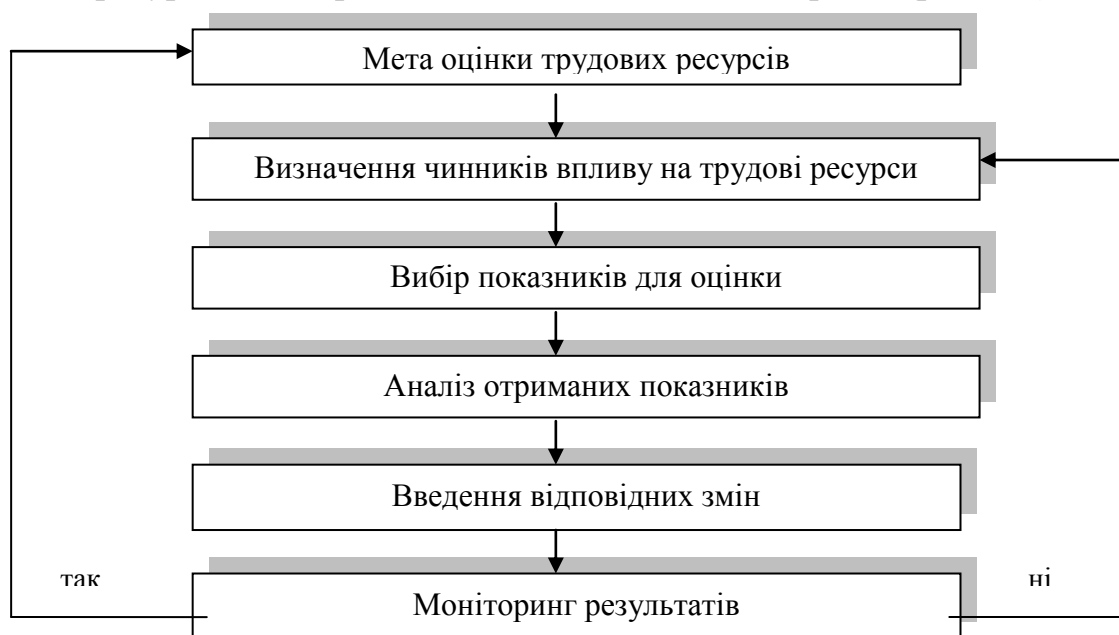


Рис. 1.2. Етапи оцінки трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах

*Джерело: розробка автора*

Це дає можливість оцінити правильність вибору способів та методів оцінки ефективності використання трудових ресурсів. При виборі правильного способу ми отримаємо позитивний результат і в кінцевому підсумку досягнемо

поставленої цілі: з якою метою було проведене дослідження, яким способом його досягли, чи дало це позитивний результат.

Оцінку ефективності використання трудових ресурсів М.А.Кравченко [107] пропонує провести за чотирма етапами: аналіз чисельності, складу, та руху робочої сили; аналіз використання фонду робочого часу; аналіз продуктивності праці; визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Дещо по-іншому, до класифікації показників ефективності використання трудових ресурсів підходять Перебийніс В.І. та Житник Т.П [149, с. 22-23]. Дослідники пропонують згрупувати їх за сферою дії (на рівні держави, регіону, підприємства) та за призначенням (ресурсні, проміжні, результативні).

До показників за сферою дії належать:

1) на рівні держави, регіону:

- коефіцієнт загального приросту трудових ресурсів;
- коефіцієнт природного приросту трудових ресурсів;
- коефіцієнт природного поповнення трудових ресурсів;
- коефіцієнт природного вибуття трудових ресурсів;
- коефіцієнт міграції трудових ресурсів;
- коефіцієнт руху трудових ресурсів на перспективу;
- коефіцієнт повної зайнятості економічно активного населення тощо.

2) на рівні сільськогосподарського підприємства:

- коефіцієнт залучення трудових ресурсів у суспільне виробництво;
- коефіцієнт використання трудових ресурсів;
- працевзабезпеченість виробництва;
- інтенсивність використання трудових ресурсів;
- забезпеченість кадрами певної кваліфікації;
- коефіцієнт використання запасу праці;
- коефіцієнт вивільнення працівників за рахунок введення засобів виробництва;
- коефіцієнт трудової активності працівників;



- коефіцієнт виконання норм виробітку по підприємству;
- коефіцієнт використання робочого часу дня;
- коефіцієнт сезонності використання трудових ресурсів;
- розмах сезонності;
- помісячний розподіл затрат праці;
- темп приросту продуктивності праці тощо.

Горбонос В.Ф. [76, с. 256] вважає, що ефективність використання трудових ресурсів характеризують прямі (прямі, зворотні) та дотикові (витрати праці на виготовлення одиниці продукції, норма закріпленого обсягу роботи за одним працівником, рівень виконання змінної норми виробітку тощо) показники продуктивності праці.

Аналіз літературних джерел показав, що не існує єдиної думки щодо методів оцінки ефективного використання трудових ресурсів. Тому, на нашу думку, слід запропонувати такі етапи оцінки ефективного використання трудових ресурсів (рис. 1.3 ).

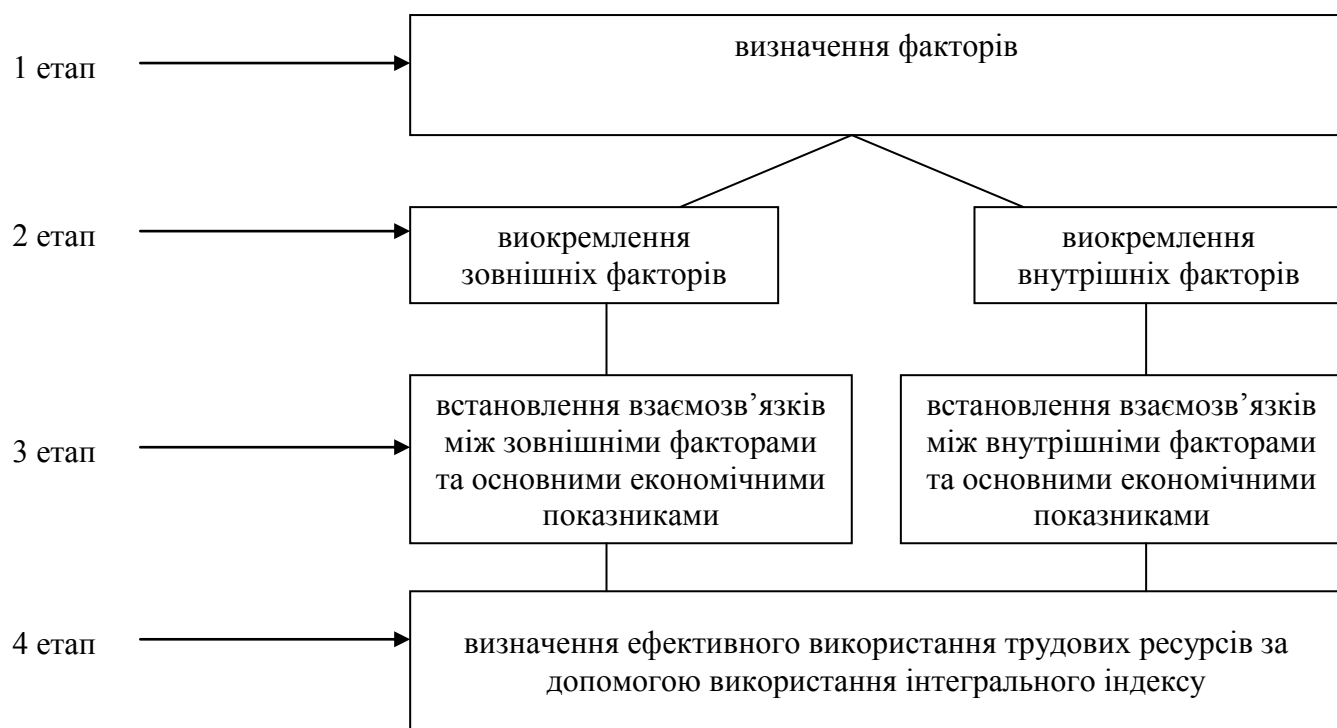


Рис. 1.3. Етапи оцінки ефективності використання трудових ресурсів

*Джерело: розробка автора*

На першому етапі нами визначені фактори, які впливають на використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах: показники чисельності працівників (за кількісними та якісними характеристиками), мобільність трудових ресурсів (плинність та міграція), матеріально-технічне оснащення сільськогосподарського виробництва, управління (мотивація, нормативно-правове забезпечення, умови праці), процеси вкладення грошових коштів (фінансування та інвестування).

На другому етапі сукупність визначених факторів поділено на дві великі групи: зовнішні та внутрішні. Дослідженням показників поза межами підприємств (стан ринку праці, рівень життя населення, демографічне навантаження, природний приріст населення, міграція, підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, відвідування за зміну амбулаторно-клінічних закладів) дають можливість оцінити стан використання трудових ресурсів, які формують сукупність працівників сільськогосподарських підприємств. Аналіз внутрішніх факторів (плинність трудових ресурсів, використання робочого часу, кількість кандидатів та докторів наук, фахівці, які виконують наукові та науково-технічні роботи, творці, винахідники, раціоналізатори, випущено фахівців вищими закладами освіти, умови праці, середньомісячна заробітна плата на 1 працюючого, чисельність працівників підприємств, нормативно-правове забезпечення) дав можливість оцінити використання трудових ресурсів на рівні підприємств та визначити зміни продуктивності праці, прибутку, рентабельності в залежності від динаміки вище згаданих факторів (додаток А). Ці показники відіграють роль індикаторів діяльності сільськогосподарських підприємств. Їх позитивна динаміка свідчить про ефективне використання трудових ресурсів господарств.

Зовнішні економічні фактори мають вплив на ефективне використання трудових ресурсів через показники підвищення оплати праці, зростання доходів громадян, фінансування, підвищення престижу сільськогосподарської праці, збільшення попиту на робочу силу, зменшення кількості вивільнених працівників, покращення мотиваційного механізму.

Найбільший вплив на кількісне зменшення трудових ресурсів має зростання рівня природного скорочення. Демографічні втрати пов'язані із погіршенням стану здоров'я, травматизмом, нещасними випадками, смертністю працездатного населення. Несприятливі демографічні процеси погіршують використання трудових ресурсів. Зменшення чисельності осіб працездатного віку внаслідок природного руху негативно позначається на діяльності підприємств сільського господарства. Така тенденція призводить до старіння наукових кадрів, неякісної заміни поколінь, падіння якісного складу населення.

Одними із основних демографічних чинників ефективного використання трудових ресурсів є демографічне навантаження. Згідно Закону України «Про затвердження методологічних положень щодо статистичного аналізу чисельності та складу населення» [86], демографічне навантаження – це узагальнена кількісна характеристика вікової структури населення, яка показує навантаження на суспільство та економіку невиробничим населенням. Показник розраховується за формулою:

$$K_{\text{н.зат}} = \frac{S'_{0-14} + S'_{60+}}{S'_{15-49}} \cdot 1000, \quad (1.1)$$

де  $S_{0-14}$  – населення молодше працездатного віку;

$S_{60+}$  – населення старше працездатного віку;

$S_{15-49}$  – населення в працездатному віці.

Негативна динаміка показника демографічного навантаження сприяє збільшенню кількості працівників у працездатному віці, що в результаті має позитивний вплив на розвиток економіки підприємств сільського господарства.

Демографічні обмеження для використання залишкової трудової активності пенсіонерів, зростання демографічного навантаження на працюючих, планомірне старіння робочої сили. Загальне зниження тривалості життя не дає змогу підвищувати рівень ефективності використання власної робочої сили за рахунок суттєвого збільшення працездатного віку, що створює додаткову перешкоду майбутнього використання трудових ресурсів країни. Серед країн Європи Україна має найменшу середню тривалість життя – 67,1 роки (для чоловіків – 62,2 роки,

для жінок – 74). За даними ВОЗ відставання України від країн ЄС за показником очікуваної тривалості життя становить майже 11 років [128].

Негативний вплив на використання трудових ресурсів має міграційний рух. Внаслідок еміграції зменшується кількість висококваліфікованих працівників. За кордоном українські мігранти, які мають вищу освіту, працюють не за фахом. Така діяльність знижує ефективність використання трудових здібностей вітчизняного спеціаліста, знання, досвід осіб працездатного віку.

Використання трудових ресурсів значною мірою залежить від рівня зайнятості та безробіття. Високий рівень зайнятості сприяє підвищенню якості життя і добробуту громадян. Гідна оплата праці сприятиме економічній активності населення, приваблюватиме та мобілізуватиме резерви робочої сили, більша кількість осіб працездатного віку пропонуватиме свою робочу силу. Такі заходи матимуть мотивуючий вплив на підвищення кваліфікації працівників, що сприятиме ефективному використанню трудових ресурсів.

Ефективність використання трудових ресурсів забезпечується фінансуванням професійної підготовки, медичного обслуговування, будівництва та обслуговування житла, охорони навколишнього середовища тощо. Фінансове забезпечення для ефективного використання трудових ресурсів сприятиме економічному зростанню підприємств сільського господарства Полтавської області, підвищить роль та значення навчання для суспільства, зросте рівень зайнятості.

Окремим завданням щодо ефективного використання трудових ресурсів є рівень життя. Основними заходами щодо забезпечення високого рівня життя слід виокремити: належний рівень доходів, забезпеченість осіб пенсійного віку гідним розміром пенсій, збільшення питомої ваги населення, яке має ознаки середнього класу тощо.

Значний вплив на ефективне використання трудових ресурсів має розмір оплати праці. Заробітна плата слугує основним матеріальним мотиваційним чинником для працівників сільськогосподарських підприємств. Висока зарплата сприяє зменшенню плинності трудових ресурсів, залученню

висококваліфікованих працівників, підвищенню відповідальності працівників, росту інтенсивності та продуктивності праці.

Важливим науковим здобутком є монографія Т.А. Костишиної [106, с. 35, 360], в якій знайшли обґрунтування питання теорії і практики проблеми конкурентоспроможності системи оплати праці.

На наш погляд, мають вагоме значення дослідження [161, С. 74-75] Полтавського університету економіки і торгівлі (автори Л.В. Степанова, Т.А. Костишина, Н.І. Огуй, О.І. Єрещенко) щодо обґрунтування прогресивних форм організації та оплати праці – основи ефективного управління підприємством.

Різні аспекти мотивації праці знайшли місце в роботах таких вчених як О.Г. Валінкевич [19], Л.М. Волевач [26], А.Г. Семенов [169], А.Г. Бабенко [5], О. Ветлужських [21], Т.М. Кір'ян [99] та багатьох інших дослідників. Проте на сучасному етапі формування та подальшого розвитку ринкового сектору виникає необхідність наукового дослідження усього комплексу проблем сільського господарства досліджуваної області. Серед них актуальними залишаються використання мотиваційних механізмів з метою забезпечення зростання продуктивності праці, ефективного використання трудових ресурсів.

Вагоме значення мають внутрішні фактори впливу на ефективне використання трудових ресурсів. Одним із них є освіта. В умовах сучасного розвитку на ринку праці віддають перевагу висококваліфікованим фахівцям. Тому, позитивна динаміка кількості працівників, які підвищували кваліфікацію, аспірантів, докторантів сприяють покращенню якісних показників трудових ресурсів.

До інтелектуальної складової використання трудових ресурсів відносяться: кількість творців, винахідників, раціоналізаторів, фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи, витрати на наукові та науково-технічні роботи, виконані власними силами наукових організацій. Їх сукупність сприяє інноваційному розвитку підприємств сільського господарства. Кількісне

зростання згаданих показників свідчить про ефективне використання трудових ресурсів.

Забезпеченість матеріально-технічною базою сільськогосподарського виробництва безпосередньо пов'язана із рівнем розвитку науки і техніки, соціально-економічними особливостями трудових ресурсів. Поновлення фондооснащеності мотивує працівників до освоєння нових методів виробництва, до підвищення кваліфікації. Тому, покращення оснащеності фондами підвищує якісні характеристики трудових ресурсів.

Важливим показником є плинність трудових ресурсів, який має як позитивні, так і негативні сторони. З одного боку, плинність зумовлює додаткові витрати для підготовки нових працівників, зменшення продуктивності праці, втрата накопичених трудових ресурсів (певних вмінь, досвіду, неформальних зв'язків працездатного населення) тощо, з іншого боку, відбувається поновлення кадрів, підвищення у посаді тощо. Але відсутність плинності взагалі має негативні тенденції – уповільнення необхідного оновлення кадрів і як наслідок, зростає кількість працівників пенсійного віку. Коефіцієнт обороту з прийняття характеризує частку прийнятих на роботу протягом певного періоду працівників до їх загальної середньооблікової чисельності. Коефіцієнт обороту із звільнення характеризує частку працівників, що протягом року були звільнені з усіх причин, у загальній середньообліковій чисельності персоналу [13]. Серед всіх показників розрахунку плинності кадрів слід виокремити такі (табл. 1.1).

Підвищуючи продуктивність праці, економиться робочий час, який працівники можуть використати для того, щоб збільшити виробництво цієї або іншої продукції. Скорочуючи час для виробництва одиниці продукції, зменшується її собівартість і як наслідок, збільшення доходу та підвищення конкурентоспроможності.

## Показники плинності трудових ресурсів

| Показники                        | Формула                                                                                                 | Значення                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Коефіцієнт обороту з прийому     | $K_{np} = \frac{\chi_{np}}{\chi_{csp}}$                                                                 | $\chi_{np}$ – чисельність прийнятих працівників, осіб;<br>$\chi_{csp}$ – середньоспискова чисельність працівників, осіб                                                                                                                              |
| Коефіцієнт обороту із звільнення | $K_{zv} = \frac{\chi_{zv}}{\chi_{csp}}$                                                                 | $\chi_{zv}$ – чисельність працівників, звільнених за даний період, осіб;<br>$\chi_{csp}$ – середньоспискова чисельність працівників, осіб                                                                                                            |
| Коефіцієнт загального обороту    | $K_{zag} = K_{np} + K_{vib}$                                                                            | $K_{np}$ – коефіцієнт приросту;<br>$K_{vib}$ – коефіцієнт вибуття                                                                                                                                                                                    |
| Коефіцієнт плинності кадрів      | $K_{пл} = \frac{\chi_{zv}}{\chi_{csp}};$<br>або<br>$K_{пл} = \frac{\chi_{np} - \chi_{vib}}{\chi_{поч}}$ | $\chi_{zv}$ – кількість звільнених працівників, осіб;<br>$\chi_{csp}$ – середньоспискова чисельність працівників, осіб;<br>$\chi_{np}$ – чисельність прийнятих працівників, осіб;<br>$\chi_{поч}$ – чисельність працівників на початок періоду, осіб |

Джерело: [16, 150, 152, 182]

Один із показників використання трудових ресурсів – це фонд робочого часу. Від інтенсивності використаного робочого часу та відпрацьованих днів та годин одним працівником оцінюються втрати робочого часу. Фонд робочого часу (Фр.ч) обчислено за формулою:

$$Фр.ч = ЧР \times Д \times Т \quad (1.2)$$

де ЧР – чисельності працівників, осіб;

Д – кількість відпрацьованих одним працівником днів;

Т – середня тривалість робочого дня (зміни), год.

У дисертаційному дослідженні використано загальновідому формулу щодо визначення продуктивності праці (ПП):

$$ПП = \frac{Q}{\chi} \quad (1.3)$$

де Q – обсяг валової продукції, грн, т;

Ч – чисельність трудових ресурсів, осіб;

Одним із важливих завдань є інвестування. Перш за все, це витрати на освіту, підвищення кваліфікації, професійну підготовку і перепідготовку, які збільшують запас знань, навичок, умінь, покращують якість знань. Такий вид

інвестицій сприяє підвищенню кваліфікації працівників, діяльність яких впливає на економічне зростання сільськогосподарських підприємств. Не менш важливими є витрати на охорону здоров'я, що забезпечить фізіологічне відтворення працівників. Завдяки інвестиціям у здоров'я продовжиться час функціонування трудових ресурсів, уповільнять процес його зносу.

На результати роботи працівників сільськогосподарського сектору впливають їх інтереси, в залежності від віку. Так, осіб до 22 років хвилює питання організації праці, вибору професії, соціальний стан, місце проживання тощо. Для них особливу роль відіграє творча робота, престиж професії, праця, яка дає можливість проявити себе. Інтересами працівників до 25 років стає житло, створення сім'ї, до 35 років – підвищення заробітної плати, до 45 років – кар'єрне зростання, а старші 50 років – умови праці, взаємовідносини у колективі [160].

Основою для ефективного використання трудових ресурсів служить нормативно-правове забезпечення. У Конституції України визначається, що життя та здоров'я людини – найвища соціальна цінність (ст. 3); суспільне життя в Україні ґрунтується на засадах політичної, економічної та ідеологічної багатоманітності (ст. 15); людина має право на вільний розвиток своєї особистості та має обов'язки перед суспільством, у якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості; на достатній життєвий рівень; на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування; на безпечне для життя і здоров'я довкілля; на освіту, причому повна загальна середня освіта є обов'язковою (ст. 23, 48, 49, 50, 53); людині гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, її авторських прав, моральних і матеріальних інтересів (ст. 54) [105].

Право на вибір професії та вид діяльності, соціальний захист у сфері зайнятості, діяльність служби зайнятості, визначається державна політика служби зайнятості регламентується Законом України «Про зайнятість населення» [85].

Значну роль відіграє мотиваційний механізм: грошове та нематеріальне заохочення. Низький рівень оплати праці став причиною гальмування економічного розвитку підприємств.



Одним із видів матеріальної мотивації є заробітна плата, яка в більшості випадків є основним доходом найманих працівників. А тому можна стверджувати, що від рівня заробітної плати в значній мірі залежить життєвий рівень населення. Матеріальна мотивація позитивно впливає на реальну заробітну плату, що обчислюється у вигляді кількості благ, споживчих товарів та послуг, які можливо за неї придбати.

Економічний розвиток підприємств сільського господарства, інвестування, використання інновацій робить галузь економічно привабливою. Це стимулюватиме працівників, які виявляють бажання тут працювати, використовуючи отримані здібності та навчаючись новому. Використання цього методу вирішить питання безробіття у сільському господарстві, що матиме позитивний вплив на розвиток трудових ресурсів.

Забезпеченість основними засобами сільськогосподарського виробництва, де освоєння нової техніки неможливе без додаткових знань та навичок, стимулює працівників до їх отримання, що, у свою чергу, сприяє ефективному використанню трудових ресурсів.

Комплекс проблем щодо використання основних засобів виробництва в сільськогосподарських підприємствах та їх вплив на економічні показники досліджували багато вчених та фахівців, зокрема, Г.М. Підлісецький, П.М. Гарасим, М.І. Геркун, М.Г. Ульянов, В.О. Пітулько [142].

Ефективне використання основних фондів, автоматизація та механізація сільськогосподарської праці відіграє важливу роль у використанні трудових ресурсів. Зростання фондоозброєності, прискорення науково-технічного прогресу дає можливість збільшити обсяги виробництва. Проте механізація праці має негативний вплив на кількісне забезпечення працівниками сільськогосподарських підприємств. У міру збільшення фондооснащеності, поновлення техніки та зростання потужностей зменшується кількість працівників, що призводить до плинності трудових ресурсів. Це явище негативне, так як погіршується стан ринку праці, збільшується кількість безробітного економічно активного населення.

Економічний розвиток підприємств сільського господарства залежить від забезпеченості підприємств працівниками, мотиваційного механізму, умов праці тощо. Ступінь зміни одного показника впливає на динаміку іншого. Основними індикаторами розвитку досліджуваної галузі є продуктивність праці, рентабельність сільськогосподарського виробництва, прибуток. Тому, як вже зазначалось у підрозділі 1.2, необхідно між цими показниками встановити зв'язок, щоб виявити ступінь впливу одного фактора на інший.

На третьому етапі оцінки ефективності використання трудових ресурсів застосовуються математичні методи. Завдяки цьому простежуються складні економічні явища, а також узагальнюється великий обсяг статистичної інформації та аналітичних розрахунків, встановлюються взаємозв'язки між внутрішніми, зовнішніми факторами та основними економічними показниками, які є індикаторами ефективності використання трудових ресурсів. У проведенні обчислень широко використовується електронно-обчислювальна машина. Це дозволяє нам розглянути багатоваріантні рішення і вибрати з них найбільш оптимальні. З-поміж всіх математичних методів знайшли використання кореляційно-регресійний метод, метод статистичних групувань та економіко-математичне моделювання.

В дисертаційному дослідженні застосовується такий математичний метод як кореляція – зв'язок, при якому одна подія є причиною іншої або ж дві події мають спільну величину. Кореляція – це не жорсткий детермінативний зв'язок, при якому існують однозначні відношення між причиною і наслідком. При кореляції можливі відхилення від очікуваних результатів й один від одного, іноді досить значні, але спільна тенденція все ж виявляється більш або менш чітко [148, С. 107]. Цим методом у дисертаційному дослідженні встановлюються зв'язки, подібності та відмінності між заробітною платою, забезпеченістю працівниками та продуктивністю праці, рентабельністю, прибутком. Наявність чи відсутність зв'язку визначається методом статистичних групувань, побудовою графіків, кореляційного поля та кореляційних таблиць. За допомогою кореляційного поля обґрунтовуються висновки за формою лінії регресії, яка показує кореляційний

зв'язок між аналізованими показниками. Методом використання кореляційних рівнянь, встановлюються форми та вимірюється тіснота зв'язків. Тіснота зв'язку показує міру впливу факторної ознаки на загальну варіацію результативної ознаки. Для опису кореляційного зв'язку використовується залежність, яка проявляється тільки на всій статистичній сукупності ознак:

$$\tilde{y} = F(x), \quad (1.4)$$

де  $\tilde{y}$  – середнє значення результативної ознаки;

(x) – факторна ознака.

Так як на результат завжди діє безліч факторів, то для кожної окремої одиниці спостереження значення результативної ознаки ( $y_i$ ) складається з двох частин:

$$y_i = \tilde{y}_i + \varepsilon_i, \quad (1.5)$$

де  $\tilde{y}_i$  – локальна середня, характеризує значення результативної ознаки, сформованої під впливом тільки даного чинника  $x_i$ ;

$\varepsilon_i = (y_i - \tilde{y}_i)$  – відхилення, що характеризує варіацію результативної ознаки під впливом неврахованих факторів.

Через тісноту зв'язку визначено міру впливу на результат врахованих і неврахованих чинників. При проведенні кореляційного аналізу тіснота зв'язку вимірюється за допомогою інтегральних показників, побудованих на правилі складання дисперсії. Загальна дисперсія результативної ознаки ( $\sigma_y^2$ ) розкладається на внутрішньогрупову і міжгрупову:

$$\sigma_y^2 = \overline{\sigma_i^2} + \delta^2, \quad (1.6)$$

де  $\sigma_i^2$  – середня з внутрішньогрупових дисперсій;

$\delta^2$  – міжгрупова дисперсія.

За допомогою оцінки якості підбору лінійної функції, розрахується коефіцієнт детермінації ( $n^2$ ), який обчислюється за формулою:

$$n^2 = \frac{\sigma^2}{\delta^2}, \quad (1.7)$$

де  $\delta^2$  – міжгрупова дисперсія;

$\sigma^2$  – загальна дисперсія результативної ознаки.

Наведений коефіцієнт показує частку варіації результативної ознаки «у» під впливом фактора «х». Показник змінюється в діапазоні від 0 до 1. При  $\eta^2 = 0$  міжгрупова дисперсія  $\delta^2 = 0$  – це означає, що локальні середні в усіх розподілах результативної ознаки строго однакові, центри розподілу не зміщуються; зв'язок між ознаками відсутній. При  $\eta^2 = 1$  міжгрупова дисперсія  $\delta^2$  дорівнює загальній дисперсії результативної ознаки  $\delta^2 = \sigma_y^2$ ; отже,  $\sigma_i^2 = 0$ , а внутрішньогрупові значення результативної ознаки не варіюють, тобто  $y_i = \tilde{y}_i$ . Це означає, що на значення результативної ознаки впливають тільки враховані фактори, і зв'язок між ознаками є функціональним: значенню факторної ознаки відповідає єдине значення результативного [173, С. 120-126].

Тісноту зв'язку між аналізованими показниками встановлюємо за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона. Цей показник завжди набуває значення в числовому інтервалі від  $-1$  до  $+1$ . Знак коефіцієнта показує «напрямок» зв'язку. Додатний коефіцієнт кореляції ( $r > 0$ ) свідчить про «прямий» зв'язок між ознаками (тобто такий, коли збільшення значення однієї ознаки збільшує значення іншої ознаки), а від'ємний ( $r < 0$ ) – про «зворотний» зв'язок (такий, коли зростання однієї ознаки веде до зменшення іншої ознаки).

Щільність зв'язку оцінюється за абсолютним значенням коефіцієнта кореляції. Нуль ( $r = 0$ ) свідчить про відсутність лінійного зв'язку між ознаками. Максимальні значення ( $r = 1$  та  $r = -1$ ) коефіцієнта свідчать про повний (або функціональний) лінійний зв'язок між ознаками (відповідно функціональний прямий зв'язок та функціональний зворотний зв'язок). Проміжні значення ( $-1 < r < 0$  та  $0 < r < 1$ ) інтерпретуються так: чим більшим є абсолютне значення показника, тим тісніший кореляційний зв'язок. Як правило, якщо абсолютне значення коефіцієнта перевищує 0,3, то можна вести мову про помірний лінійний зв'язок між ознаками, а якщо перевищує 0,8 – про дуже тісний зв'язок між ознаками.

Коефіцієнт кореляції Пірсона оцінює зв'язок між двома ознаками, лише припускаючи, що значення однієї ознаки пов'язані з відповідними середніми іншої ознаки лінійною залежністю, тобто оцінює лише лінійний за формою

кореляційний зв'язок. Отже, якщо дві ознаки пов'язані між собою тісно (навіть функціонально), але їх зв'язок за формою істотно відрізняється від лінійного, коефіцієнт кореляції Пірсона може набувати значення «нуль». Отже, якщо коефіцієнт кореляції Пірсона між двома істотно дорівнює нулю, то не можна говорити про відсутність кореляційного зв'язку між ними; це свідчить лише про відсутність лінійного кореляційного зв'язку [121].

Отже, результати кореляційного аналізу включають в себе констатацію факту наявності зв'язку, визначення її напрямку, попередню оцінку форми зв'язку по лінії емпіричної регресії і класифікацію зв'язку за ступенем її тісноти.

У нашому дослідженні використовуються не лише кореляційне відношення між досліджуваними характеристиками, а й встановлюється певна обумовленість між ними шляхом використання регресійного методу. Цей метод дозволяє відшукати найбільш точну міру виявленого зв'язку, для того, щоб можна було прогнозувати, передбачати значення залежної величини  $Y$ , якщо будуть відомі значення незалежних величин  $X_1, X_2, \dots, X_n$ . Цю міру в узагальненому математичному виразі записують у вигляді моделі (лінійної множинної регресійної залежності), де  $a_0$  – вільний член (константа, або перетин) і  $b_n$  – коефіцієнти (коефіцієнти регресії).

У кінці XIX ст. Френсісом Галтоном був введений термін «регресія», під яким розуміли рух назад, повернення до попереднього стану. Визначення з'явилося в обігу після встановлення ним оберненої залежності зв'язку між зростом батьків і дітей. Саме цією взаємозалежністю пояснюється вибір терміна «регресія». Сучасні науковці пояснюють термін дещо по-іншому: регресія дозволяє за величиною однієї ознаки (змінна  $X$ ) знаходити середні (очікувані) значення іншої ознаки (змінна  $Y$ ), зв'язаної з  $X$  кореляційно [166, с. 68]. У загальному вигляді рівняння регресії можна представити так:

$$Y_x = f(x_1, x_2, \dots, x_n), \quad (1.8)$$

де  $Y_x$  – залежна змінна величина;

$x$  – незалежні змінні величини (фактори).

При побудові рівнянь парної регресії нами використовується рівняння, при використанні якого зі зміною факторної ознаки результативна змінюється рівномірно:

1. Прямої  $y = a + bx$ ,
2. Параболи другого порядку  $y = a + bx + cx^2$ ,
3. Гіперболи  $y = a + \frac{b}{x}$ ,
4. Степеневої  $y = a \times x^b$ ,
5. Показової  $y = a \times bx$ ,
6. Логістичної кривої  $y = \frac{a}{1 + bc - cx}$  і т.д [171, С. 120-126].

Метод регресійного аналізу, на наш погляд, найбільш широко застосовується, так як він надає можливість з'ясувати емпіричну форму залежності ціни від техніко-економічних параметрів товарів і виробів. Але найбільша ефективність методу досягається при використанні сучасних інформаційних технологій і систем. Зокрема, нами використовується програма Microsoft Excel.

Теоретичні підходи кореляційно-регресійного аналізу широко викладені в роботі А.Т. Опрі [140, С. 181-184]. В ній вказується, що під кореляцією рядів динаміки розуміють метод вивчення зв'язку між показниками, представленими їх значеннями в послідовні моменти або періоди часу. Кореляція рядів динаміки має свої особливості, які зумовлені тим, що ряд динаміки, по-перше, має короткочасні коливання (місячні, квартальні, річні) і, по-друге, містить у собі такий компонент, як загальна тенденція в зміні показників ряду – «вісь кривої», або тренд. Під останнім розуміють зміну, яка визначає загальний напрям розвитку, основну тенденцію рядів динаміки. Лінію тренда можна порівняти з лінією регресії. Якщо остання являє собою плавну зміну результативної ознаки під впливом факторної, звільненої від дії всіх сторонніх (неврахованих) причин, то лінія тренда характеризує плавну у часі зміну явищ, викликаних різними обставинами короткочасних відхилень від загальної тенденції.

Виявлення тренду у короткострокових, середньотривалих чи довготривалих періодах ряду динаміки, в більшості випадків, вимагає застосування різних регресійних функцій тренду (прямої лінії, експоненти, гіперболи, параболи 2-ого та інших порядків тощо). Це може бути викликане навіть зміною одного початкового (кінцевого) рівня ряду динаміки.

Прогнозні рівні отримують шляхом підстановки в регресійне рівняння з чисельно визначеними параметрами значень періодів часу. При цьому зберігається твердження, що варіація фактичних значень буде збережена і в нових умовах.

При екстраполяції дія даного співвідношення у вигляді рівняння регресії розповсюджується за рамки тих умов, в яких його було отримано. Розрахунок довірчих інтервалів дозволяє визначити межі, в яких необхідно очікувати значення прогнозованої величини.

Нами використовується також метод статистичних групувань. Статистичні дані, зібрані хаотично, складно зрозуміти, тому проводять їх групування. Його сутність полягає у розподілі на групи сукупності даних за істотними для них ознаками. Групуючи дані, дотримуємось відповідних вимог, щоб зробити правильні висновки. Основними з них є: визначення типових рис та відмінностей явища для аналізу його сутності та природи; визначення ознак, на основі яких проводиться групування; об'єднання подібних одиниць сукупності у групи для об'єктивного та обґрунтованого визначення інтервалів групування.

Статистичне групування – складне масове явище, яке розглядається не як єдине нерозділене ціле, а у ньому виділяються окремі групи одиниць із статистичними показниками, які дають кількісну характеристику якісно своєрідній частині одиниць усієї сукупності. Тобто кожна з одержаних груп об'єднує однорідні одиниці сукупності. Групи встановлюють на підставі аналізу суті досліджуваного явища. У результаті внутрішньогрупових підрахунків одержують характеристику у вигляді системи статистичних показників. Необхідність такого підходу до вивчення масових явищ зумовлюється тим, що в складних масових явищах існують якісні відмінності між окремими одиницями,

адже кожна з них має свої індивідуальні риси. У цілому ж всі такі одиниці мають загальні риси, які формують дане явище [140, С. 48 - 65].

За допомогою групування вирішуються такі головні завдання: вивчається структура та структурні зрушення, виявляються соціально-економічні типи явищ, досліджується взаємозв'язок і залежність між ознаками. Групування залежно від завдань поділяють на структурні, типологічні та аналітичні. Типологічне групування — це поділ якісно неоднорідної сукупності на класи, соціально-економічні типи, однорідні групи. Основне завдання такого групування — ідентифікація типів. Вибір груповальної ознаки та кількісних міжгрупових меж ґрунтується на всебічному теоретичному аналізі суті явища, його характерних рис та особливостей формування в конкретних умовах часу та простору.

Якщо результативна ознака кількісна, для кожної групи за факторною ознакою можна визначити середнє значення результативної ознаки. За наявності зв'язку між ознаками групові середні результативної ознаки систематично змінюються від групи до групи (збільшуються чи зменшуються). Таке групування називається аналітичним. Аналітичне групування докладніше й виразніше, ніж комбінаційний поділ, описує зв'язок між ознаками. Структурні групування характеризують розподіл якісно однорідної сукупності на групи за певною ознакою [182].

Статистичне групування застосовується при аналізі взаємозалежностей між продуктивністю праці, оплатою праці та основними економічними показниками діяльності господарств районів Полтавської області (прибутком, рентабельністю, собівартістю).

Четвертий етап присвячений визначенню ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах сільського господарства за допомогою інтегрального індексу (I), який визначається як середньозважене значення нормованих коефіцієнтів ефективності використання трудових ресурсів за формулою [104],

$$I = \frac{\sum_{i=1}^n K_i^{reg}}{n}, \quad (1.9)$$



де  $n$  – кількість нормованих коефіцієнтів ефективності використання трудових ресурсів господарств;

$K_i^{\text{reg}}$  – нормативне значення коефіцієнта.

Нормативне значення коефіцієнта розраховано за формулами [86]:

для показників-стимуляторів, зростання яких сприяє збільшенню індексу економічного розвитку:

$$y = \frac{Z_{ij} - Z_{\min}}{Z_{\max} - Z_{\min}}, \quad (1.10)$$

де  $Z_{ij}$  – значення  $i$ -того показника в  $j$ -м районі;

$Z_{\min}$  – мінімальне значення  $i$ -того показника по всіх районах;

$Z_{\max}$  – максимальне значення  $i$ -того показника по всіх районах.

для показників-дестимуляторів, зростання яких сприяє зниженню індексу економічного розвитку, здійснюється за формулою:

$$y = \frac{Z_{\max} - Z_{ij}}{Z_{\max} - Z_{\min}}, \quad (1.11)$$

де  $Z_{ij}$  – значення  $i$ -того показника в  $j$ -м районі;

$Z_{\min}$  – мінімальне значення  $i$ -того показника по всіх районах;

$Z_{\max}$  – максимальне значення  $i$ -того показника по всіх районах.

Для розрахунку інтегрального індексу зовнішні та внутрішні фактори впливу на ефективне використання трудових ресурсів (додаток А) поділено на стимулятори та дестимулятори (табл. 1.2).

Крім того, для визначення стану використання трудових ресурсів запропоновано шкалу оцінки ефективності:

0,000 – 0,200 Кризовий

0,201 – 0,400 Критичний

0,401 – 0,600 Напружений

0,601 – 0,800 Задовільний

0,801 – 1,000 Сприятливий

Таблиця 1.2

**Показники визначення ефективного використання трудових ресурсів у  
сільськогосподарських підприємствах**

| Показник                                                   | Формула                                             | Значення                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Зовнішні фактори                                           |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| стимулятори                                                |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Кількість зайнятих, осіб                                   | $y = \frac{Z_{ij} - Z_{\min}}{Z_{\max} - Z_{\min}}$ | Відношення різниці значення і-того показника в j-м районі та мінімального значення і-того показника по всіх районах до різниці максимального значення і-того показника по всіх районах та мінімального значення і-того показника по всіх районах.  |
| Розмір заробітної плати, тис. грн                          |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Доходи населення, тис. грн                                 |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Кількість громадян, які прибули в область, тис. осіб       |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Кількість народжених, тис. осіб                            |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Кількість населення, тис. осіб                             |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| дестимулятори                                              |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Кількість безробітних, тис. осіб                           | $y = \frac{Z_{\max} - Z_{ij}}{Z_{\max} - Z_{\min}}$ | Відношення різниці значення максимального значення і-того показника по всіх районах до і-того показника в j-м районі до різниці максимального значення і-того показника по всіх районах та мінімального значення і-того показника по всіх районах. |
| Кількість громадян, які вибули з області, тис. осіб        |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Кількість померлих, тис. грн                               |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Внутрішні фактори                                          |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| стимулятори                                                |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Кількість працівників, осіб                                | $y = \frac{Z_{ij} - Z_{\min}}{Z_{\max} - Z_{\min}}$ | Відношення різниці значення і-того показника в j-м районі та мінімального значення і-того показника по всіх районах до різниці максимального значення і-того показника по всіх районах та мінімального значення і-того показника по всіх районах.  |
| Фондоозброєність, грн/особу                                |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Фондозабезпеченість, грн/га                                |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Кількість господарств в районі, одиниць                    |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Витрати на одного працівника, грн/особу                    |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Енергоозброєність, грн/кВт                                 |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Фондовіддача, тис. грн                                     |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Середня заробітна плата одного працівника за рік, тис. грн |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Продуктивність праці, тис. грн                             |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Прибуток на одного працівника, тис. грн                    |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Інтегральний індекс (I)                                    | $I = \frac{\sum_{i=1}^n K_i^{reg}}{n}$              | Середньозважене значення нормованих коефіцієнтів ефективності використання трудових ресурсів                                                                                                                                                       |

Джерело: розробка автора

У процесі аналізу трудових ресурсів у підприємствах сільського господарства використовується звітність за певний період. Аналіз кількісного та якісного складу працівників проводиться за звітами підприємств: форма 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання». Детально проводиться аналіз розділу I «Кількість працівників за якісним складом на 31 грудня звітного року», розділу II «Підготовка кадрів» та розділу III «Підвищення кваліфікації». За цими даними проводиться аналіз кількісного та якісного складу основних працівників та рівень їх підготовки. Крім того, за формою 1-ПВ «Звіт з праці» досліджується: рух трудових ресурсів на підприємствах: втрати робочого часу; використання робочого часу штатних працівників; фонд оплати праці; розподіл працівників за розмірами заробітної плати; чисельність та фонд оплати праці окремих категорій працівників. Також аналізуються дані форми 1-ПВ «Стан умов праці». З неї отримується інформація щодо умов праці, в яких працюють працівники та пільги і компенсації, які отримують за шкідливі умови. Згідно цих даних, розробляються на перспективу заходи щодо покращення умов праці на виробництві. В процесі наукового дослідження використовується форма 50-сг «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств». Проблема використання трудових ресурсів вивчається в сукупності з такими основними економічними показниками: виробнича собівартість, прибуток, продуктивність праці, рентабельність.

У процесі аналізу широко використовуються офіційні цифрові матеріали по районах Полтавської області, підприємствах сільського господарства Кобеляцького та Полтавського районів, державна статистична звітність, що дає можливість вивчити динаміку кількісного і якісного складу трудових ресурсів господарств, проаналізувати плинність, втрати та використання робочого часу, розмір оплати праці, стан умов праці тощо. На основі аналізу виявлено основні тенденції використання трудових ресурсів та його вплив на економічні показники, зокрема продуктивність праці, прибуток, рентабельність виробництва.

У дисертаційному дослідженні використовуються наукові погляди розвитку економічної науки; метод аналізу філософської, економічної, управлінської літератури, наукових вітчизняних та зарубіжних першоджерел; порівняння; економічний аналіз; спостереження, історичний метод; дедукції та індукції, абстрактно-логічний; графічний; статистичні групування; матеріали спеціальних спостережень, кореляційно-регресійний аналіз, екстраполяція трендів, вивчення документів адміністративного діловодства, різні нормативні акти, річні звіти, статистична звітність. Для аналізу зібраної інформації застосовуються методи економічного аналізу, структуризації цілей, нормативи організаційного моделювання, аналогій, порівняння, дослідження внутрішніх та зовнішніх факторів щодо ефективного використання трудових ресурсів. При інтерпретації одержання даних і формуванні висновків використовуються системний, ситуаційний підходи до побудови і організації діяльності апарату управління.

### **Висновки до розділу 1**

За проведеними дослідженнями теоретичних засад розвитку та ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств можемо зробити висновки:

1. Встановлено сутнісну характеристику трудових ресурсів та інших понять, пов'язаних із їх використанням, розглянуто умови розвитку та методи оцінки ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

Встановлено, що поняття «трудові ресурси сільськогосподарських підприємств» подає собою сукупність працездатних осіб з відповідною професійною підготовкою, які задіяні у сільськогосподарському виробництві. Поняття «робоча сила» характеризує знання, здібності людини, які вона використовує у процесі трудової діяльності, а «трудові ресурси» –

характеризують сукупність працездатних працівників, які мають фізичні та розумові здібності.

2. В роботі визначено, що розвиток трудових ресурсів підприємства – це сукупність дій, спрямованих на управління, підвищення кваліфікації, мотивацію праці, адаптацію працівників з метою сприяння економічного піднесення підприємств. Ми вважаємо, що використання різних форм навчання мають вплив на результати сільськогосподарського виробництва. Зокрема, виділено три форми навчання трудових ресурсів: формально, на виробництві та самостійно. Їх використання на підприємствах дає можливість підвищити продуктивність праці, освоїти нові технології, отримати вищу посаду та підвищення оплати праці, проаналізувати та виправити свої помилки тощо. У процесі навчання трудових ресурсів необхідно виділити п'ять етапів: визначення потреби у навчанні, мети, вибір методу, форми, складання плану, вибір навчальної програми, фінансування, визначення критеріїв оцінки, моніторинг. З метою покращення розвитку трудових ресурсів підприємств сільського господарства запропоновано використовувати комплексну концепцію управління людьми – «тактику доручень».

3. Оцінку ефективності використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах запропоновано здійснити за чотирма етапами: визначення основних факторів, розподіл на зовнішні та внутрішні фактори, встановлення взаємозв'язків між зовнішніми і внутрішніми факторами та основними економічними показниками, визначення ефективного використання трудових ресурсів за допомогою використання інтегрального індексу. На першому етапі визначено основні фактори, які впливають на ефективне використання трудових ресурсів. На другому – поділено ці фактори на дві великі групи: зовнішні та внутрішні. До зовнішніх віднесено: демографічне навантаження, природний приріст населення, випущено фахівців вищими закладами освіти, рівень життя населення, міграція, фінансування, середньорічна оплата праці, стан ринку праці, відвідування за зміну амбулаторно-клінічних закладів. Група внутрішніх факторів містить такі показники: використання робочого часу, нормативно-правове забезпечення, кількість кандидатів та

докторів наук, фахівці, які виконують наукові та науково-технічні роботи, творці, винахідники, раціоналізатори, умови праці, забезпеченість підприємств працівниками, забезпеченість матеріально-технічною базою, мотивація, інвестування, плинність трудових ресурсів, рівень освіти. Їхнє функціонування впливає на продуктивність праці, прибуток, рентабельність, собівартість. На третьому етапі за допомогою кореляційно-регресійного аналізу та статистичного групування визначено ступінь впливу між зовнішніми та внутрішніми факторами на основні економічні показники діяльності сільськогосподарських підприємств – індикаторів ефективності використання трудових ресурсів – здійснено методом кореляційно-регресійного аналізу. За результатами кореляційно-регресійного аналізу оцінюється, по-перше, прямий чи обернений взаємозв'язок між показниками, по-друге, як зміниться один показник в залежності від динаміки іншого. Статистичне групування дає можливість встановити зв'язок, дослідити зміну одних досліджуваних показників в залежності від динаміки інших. Для планування прогнозних показників ефективного використання трудових ресурсів необхідно використовувати метод екстраполяції трендів. За дослідженими показниками трудової мобільності оцінюються втрати накопичених трудових ресурсів. Визначивши інтенсивність використаного робочого часу та відпрацьованих днів та годин одним працівником дається оцінка втрат робочого часу.

На четвертому етапі, як підсумковому, ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах оцінюється методом використання інтегрального індексу. Це середньозважене значення нормованих коефіцієнтів ефективності використання трудових ресурсів.

Метод визначення інтегрального індексу у сільськогосподарських підприємствах є узагальнюючим фактором рівня ефективного використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах. Для визначення сукупності господарств районів з найкращим (найгіршим) використанням трудових ресурсів потрібно використовувати середньозважене значення нормованих коефіцієнтів ефективності використання трудових ресурсів. З цією

метою фактори впливу на ефективне використання трудових ресурсів об'єднується у дві групи: внутрішні (кількість працівників підприємств, фондозабезпеченість, фондоозброєність, енергоозброєність, середньорічна оплата праці одного працівника, продуктивність праці, прибуток на одного працюючого, витрат на одного працюючого, кількість господарств, фондівіддача) та зовнішні (кількість зайнятих, безробітних, населення, вибулих, прибулих, народжених, померлих, розмір заробітної плати, доходів громадян).

Основні положення даного розділу відображено у наукових працях автора [51, 57, 64, 70, 71].

## **РОЗДІЛ 2**

### **РІВЕНЬ ОСНАЩЕННЯ, ДИНАМІКА І РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

#### **2.1. Стан оснащення засобами виробництва трудової діяльності в сіельськогосподарських підприємствах**

Полтавська область характеризується як крупний аграрний регіон України. Її територія розташована в центральній і північно-східній частинах України, майже цілком у межах Придніпровської низовини, на лівобережжі басейну Дніпра. Понад 92 % території знаходиться у межах природної зони лісостепу, і тільки біля 8 % (її крайня південно-східна частина) – у межах степової природної зони. На півночі Полтавщина межує з такими областями: Чернігівською і Сумською; на півдні – з Дніпропетровською і Кіровоградською; на сході – з Харківською; на заході – з Київською та Черкаською. Загальна протяжність меж Полтавської області становить близько 1100 км, з яких 162 км проходять по акваторіях Кременчуцького і Дніпродзержинського водосховищ [154].

До складу Полтавської області входять 25 адміністративних районів, 15 міст, з них 5 міст обласного значення, 21 селище міського типу, 1811 сільських населених пунктів [141, С. 24]. Територія області належить до недостатньо вологої, теплої, а крайній південний схід – до посушливої, дуже теплої агрокліматичної зони. Середньорічна кількість опадів на території області змінюється в межах 524 – 639 мм, збільшуючись з півдня на північ [177].

Ґрунти Полтавської області високородючі і складаються переважно з чорноземів. Вміст гумусу знаходиться у межах 3 % – 5 %. Зустрічаються також і солончаки, в основному в руслах річок. Якісний показник ґрунту на Полтавщині складає 72 бали, а в окремих районах він коливається від 70 до 76 балів [37].



Полтавщина характеризується розвинутим агропромисловим комплексом. Виробничу діяльність здійснюють 2514 сільськогосподарських підприємств. Зокрема, це господарські товариства, приватні підприємства, виробничі кооперативи, державні підприємства, фермерські господарства та підприємства інших форм власності. Спостерігається тенденція до збільшення кількості діючих сільськогосподарських підприємств за організаційно-правовими формами господарювання. Цій позитивній динаміці сприяли збільшення господарських товариств за 2011-2014 рр. на 15 % та фермерських господарств, структура яких у загальній кількості підприємств зростає на 1,1 пункти з 2011 по 2012 роки, на 0,7 пункти з 2012 по 2013 р. та на 1,5 пункти з 2013 по 2014 р. (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Кількість діючих сільськогосподарських підприємств за організаційно-правовими формами господарювання у Полтавській області, 2011-2014 рр.**

| Організаційно-правові форми господарювання підприємств | 2011 р. |                            | 2012 р. |                            | 2013 р. |                            | 2014 р. |                            | 2014 р. до 2011 р., % |
|--------------------------------------------------------|---------|----------------------------|---------|----------------------------|---------|----------------------------|---------|----------------------------|-----------------------|
|                                                        | Од.     | у % до загальної кількості | Од.     | у % до загальної кількості | Од.     | у % до загальної кількості | Од.     | у % до загальної кількості |                       |
| Господарські товариства                                | 340     | 14,3                       | 360     | 14,7                       | 387     | 15,3                       | 391     | 15,6                       | 115,0                 |
| Приватні підприємства                                  | 193     | 8,1                        | 177     | 7,2                        | 201     | 8,0                        | 190     | 7,6                        | 98,4                  |
| Виробничі кооперативи                                  | 35      | 1,5                        | 30      | 1,2                        | 29      | 1,1                        | 28      | 1,1                        | 80,0                  |
| Державні підприємства                                  | 19      | 0,8                        | 20      | 0,8                        | 19      | 0,8                        | 19      | 0,8                        | 100,0                 |
| Підприємства інших форм господарювання                 | 120     | 5,1                        | 114     | 4,7                        | 71      | 2,8                        | 37      | 1,5                        | 30,8                  |
| Фермерські господарства                                | 1668    | 70,2                       | 1744    | 71,3                       | 1816    | 72,0                       | 1849    | 73,5                       | 110,9                 |
| Всього господарств                                     | 2375    | 100                        | 2445    | 100                        | 2523    | 100                        | 2514    | 100                        | 105,9                 |

Джерело: [30]

Позитивному розвитку цієї форми господарювання сприяли державна підтримка фермерського руху, отримання можливості фермерами орендувати

земельні ділянки та земельні частки у їх власників, прийняття Закону України «Про селянське (фермерське) господарство» (1991 р.).

Для детального вивчення розвитку та ефективного використання трудових ресурсів використовувались цифрові матеріали підприємств Полтавського та Кобеляцького районів за останні чотири роки (2011-2014 роки): Державного підприємства «Експериментальна база «Надія» інституту свинарства і агропромислового виробництва національної академії аграрних наук України (далі – ДП «Експериментальна база «Надія»), Дочірнього підприємства «Вітал-агро» підприємства з іноземними інвестиціями за участю українського капіталу фірми «Вітал-тер» (товариство з обмеженою відповідальністю) (далі – ДП «Вітал-агро»), сільськогосподарського споживчого товариства «Краяни» (далі – СПТ «Краяни») та Приватного сільськогосподарського підприємства «Церера» (далі – ПСП «Церера») [93].

ДП «Експериментальна база «Надія» знаходиться в Полтавському районі в м. Тахтаулове. У господарстві вирощують зернові культури (крім рису), бобові культури і насіння олійних культур; розводять велику рогату худобу молочних порід, свиней, свійську птицю.

ДП «Вітал-агро» розташоване у м. Черноглазівка Полтавського району. Підприємство займається вирощуванням зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур, інших однорічних і дворічних культур, розведенням великої рогатої худоби молочних порід, іншої великої рогатої худоби та буйволів, коней та інших тварин родини конячих, овець і кіз.

Місцем розташування СПТ «Краяни» є м. Судіївка Полтавського району. Основними видами діяльності цього підприємства є: вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур, неспеціалізована оптова торгівля, виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості, післяурожайна діяльність, розведення свиней, великої рогатої худоби молочних порід.

ПСП «Церера» знаходиться у м. Шенгури Кобеляцького району. На підприємстві вирощують зернові культури (крім рису), бобові культури і насіння

олійних культур, мають вантажний автомобільний транспорт, займаються оптовою торгівлею зерна, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин, розводять свиней, овець і кіз. Рослинництво, на згаданому підприємстві, є допоміжною галуззю.

Значну увагу в Полтавській області приділяють раціональному використанню землі – основному засобу виробництва. Більш-менш ефективно використовуються добрива, запроваджуються новітні технології, досягнення науково-технічного прогресу.

За останні 4 роки у структурі посівних площ відбулись зміни (додаток Д). Зменшилась питома вага зернових та зернобобових культур у Полтавській області на 4 % і склала 55,4 відсотка від усіх посівних площ, а кормових культур на 12,8 % і склала 7,9 %. За цей же період технічних культур збільшилось і становило 31,8 відсотки.

Зменшення кормової групи культур негативно вплине на розвиток тваринницької галузі. Занепад цієї галузі призведе до скорочення робочих місць, що стане причиною безробіття, а отже, матиме негативний вплив на використання трудових ресурсів.

Скорочення посівних площ під кормовими культурами позначилось на показниках тваринницькій галузі. Тут відбулось зменшення чисельності поголів'я великої рогатої худоби та корів (табл. 2.2).

*Таблиця 2.2*

**Динаміка поголів'я худоби та птиці в господарствах  
Полтавської області (тис. голів), 2011-2014 рр.**

| Види сільськогосподарських тварин | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2014 у % до 2011 р. |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------------------|
| Велика рогата худоба              | 267,4   | 279,5   | 272,1   | 256,7   | 96,0                |
| Молочне стадо корів               | 135,9   | 133,7   | 132     | 129,2   | 95,1                |
| Свині                             | 312,2   | 406,2   | 436,8   | 408,3   | 130,8               |
| Вівці та кози                     | 44,1    | 45      | 45,6    | 44,9    | 101,8               |
| Птиця                             | 4740,2  | 5417    | 4547,4  | 4770,5  | 100,6               |

*Джерело: [30]*

Із наведених даних видно, що в господарствах області поголів'я великої рогатої худоби у 2014 році зменшилось в порівнянні з базовим 2011 роком майже на 4 %, із них корів – на 4,9 %. Збільшилось поголів'я свиней на 30,1 % у 2012 році проти 2011 року, на 7,5 % у 2013 році проти 2012 року, проте зменшилось поголів'я у період з 2013 по 2014 роки на 6,5 %. Проте загалом у період з 2011 по 2014 роки чисельність свиней збільшилась 30,8 %. Поголів'я овець та кіз за той же період майже не змінилось, але є незначне збільшення на 1,8 %, птиці – на 0,6 %. До цього слід додати, що разом із ліквідацією колгоспів і радгоспів як форм господарювання, відбувалось руйнування матеріально-технічної бази, зокрема тваринницьких комплексів тощо.

На забезпеченість господарств основними виробничими фондами впливає низка чинників. Серед них – виробнича спеціалізація, технологія, рівень інтенсифікації сільського господарства, а також природно-кліматичні умови.

Складові елементи основних фондів підприємств сільського господарства відіграють різну роль у процесі діяльності. Їх поділяють на дві частини: активну та пасивну. До пасивної частини основного капіталу належать будинки та споруди. До активної частини основних фондів належать машини, обладнання, зокрема, трактори, комбайни, автомобілі, сільськогосподарські машини й устаткування, робоча та продуктивна худоба, різний інструмент і пристрої, багаторічні насадження.

Дослідження забезпеченості матеріально-технічною базою сільськогосподарських підприємств (додаток Г) показали зменшення активної частини, проте спостерігається зростання енергетичних потужностей за рахунок своєчасного і проведеного в належному обсязі технічного обслуговування техніки з використанням засобів діагностування, своєчасного усунення несправностей. Якісні зміни сільськогосподарської техніки стимулюють працівників до навчання, освоєння нової техніки, а тому це сприяє розвитку трудових ресурсів.

Проведені розрахунки матеріально-технічної бази (за формулами [15]) показали покращення забезпеченості сільськогосподарського виробництва основними виробничими фондами. Підвищення фондоозброєності праці означає

збільшення частки уречевленої праці і відповідне зменшення частки живої праці в сукупних витратах праці на одиницю виробленої продукції.

Продуктивність праці значною мірою залежить від її фондоозброєності, оскільки підвищення рівня першого показника – є наслідком нарощування потужностей і підвищення ефективності використання основних виробничих фондів у господарствах. Проте фондоозброєність зростає дещо вищими темпами, ніж фондозабезпеченість. За останніми даними енергоозброєність складає 60,1 кВт або на 5,4 відсотки (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Динаміка показників забезпеченості основними виробничими фондами  
сільськогосподарського виробництва в Полтавській області, 2011-2014 рр.**

| Показники                                                                          | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2014 р. у %<br>до 2011 р. |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------------------------|
| Кількість господарств, одиниць                                                     | 470     | 455     | 453     | 460     | 97,9                      |
| Вартість основних засобів на 1 га посівних площ (фондозабезпеченість), тис. грн/га | 25,6    | 29,8    | 32,9    | 36,7    | 143,4                     |
| Вартість основних засобів на одного працівника (фондоозброєність), грн/особу.      | 746,9   | 899,4   | 1054,8  | 1090,7  | 146,0                     |
| Енергетичні потужності на 1 працівника (енергоозброєність), кВт/особу              | 57      | 58,8    | 62,2    | 60,1    | 105,4                     |
| Вартість основних засобів на 100 грн валової продукції (фондомісткість), грн       | 340     | 466     | 403     | 474     | 139,4                     |
| Виробництво валової продукції на 100 грн основних засобів (фондовіддача), грн      | 29,4    | 21,4    | 24,8    | 21,1    | 71,8                      |
| Виробництво валової продукції на одного працівника, тис. грн/особу                 | 527     | 483,2   | 261,6   | 230,3   | 43,7                      |

*Джерело: [30]*

Продуктивність праці значною мірою залежить від її фондоозброєності, оскільки підвищення рівня першого показника – є наслідком нарощування потужностей і підвищення ефективності використання основних виробничих фондів у господарствах. Проте фондоозброєність зростає дещо вищими темпами, ніж фондозабезпеченість. За останніми даними енергоозброєність складає 60,1 кВт або на 5,4 відсотки. В обстежених господарствах здійснено практичні кроки

щодо зміцнення матеріально-технічної бази, активної частини основних фондів. У 2014 році в сільському господарстві використовувались 9537 тракторів, із них високопродуктивних (потужністю 408 і більше кВт) – 693. Зернозбиральних комбайнів використовувалось 1945, із них потужних іноземного виробництва (Джон Дір, Клаас, Кейс та інші) – 902.

В сільськогосподарському виробництві області налічується 344 бурякозбиральні комбайни (із них 107 високопродуктивні іноземного виробництва), 468 кормозбиральні комбайни, із них високої продуктивності 158. Використання високопродуктивної сільськогосподарської техніки у 2014 році (за матеріалами статуправління Полтавської області), зокрема тракторів становить 7,3 % від їх загальної кількості, зернозбиральних комбайнів – 46,4 %, бурякозбиральних комбайнів – 31 %, кормозбиральних комбайнів – 33,8 %.

Використання іноземної потужної техніки – один із напрямів вирішення проблеми не лише підвищення продуктивності праці, але й докорінного покращення умов праці механізаторів. Отже, конструктивні дані сучасної техніки в значній мірі дійсно вирішують ці дві проблеми: для підприємств – підвищення продуктивності праці та скорочення термінів виконання сільськогосподарських робіт, а для механізаторів – покращення умов праці.

Прискорений розвиток будь-якої сфери матеріального виробництва (включаючи сільське господарство) забезпечується за умов формування раціонального використання основних засобів виробництва, досягнень новітніх технологій та науково-технічного прогресу. Все це сприятиме не лише підвищенню продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві, але й покращенню інших економічних показників, що є свідченням ефективного використання трудових ресурсів.

В сільськогосподарських підприємствах останнім часом здійснено комплекс організаційних, технічних та інших заходів, що дало можливість в 2014 році в порівнянні з 2011 роком збільшити обсяги виробництва деяких основних видів сільськогосподарської продукції. Спостерігається поступове збільшення виробництва соняшника у період з 2011 по 2013 роки, проте у 2014 році

скорочення на 2,6 % проти 2013 року. Динаміка виробництва плодів та ягід така ж як і соняшника: поступове зростання з 2011 до 2013 року, а в 2014 скорочення на 8,3 % проти 2013 року. Виробництво м'яса з 2011 до 2014 року збільшилось в 2 рази, а молока – в 1,3 рази (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Динаміка обсягів виробництва основних видів сільськогосподарської продукції на підприємствах Полтавської області (тис. тон), 2011-2014 рр.**

| Види продукції          | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2014 р. у % до 2011 р. |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|------------------------|
| Зерно                   | 5055,0  | 3644,7  | 5639,6  | 4821,5  | 95,4                   |
| Цукрові буряки          | 2654,0  | 2894,9  | 1546,1  | 1740,0  | 65,6                   |
| Соняшник                | 543,2   | 552,7   | 729,5   | 710,8   | 130,9                  |
| Картопля                | 1272,8  | 950,9   | 984,1   | 1179,5  | 92,7                   |
| Овочі                   | 500,2   | 491,9   | 462,6   | 521,7   | 104,3                  |
| Плоди та ягоди          | 94,0    | 91,4    | 116,2   | 106,5   | 113,3                  |
| М'ясо (у забійній вазі) | 24,8    | 32,2    | 50,7    | 50,1    | 202,0                  |
| Молоко                  | 314,8   | 372,2   | 389,4   | 419,2   | 133,2                  |
| Яйця, млн. штук         | 400,5   | 463,1   | 430,3   | 416,2   | 103,9                  |

*Джерело: [30]*

Практично по всіх дев'яти основних видах рослинницької та тваринницької продукції досягнуто відповідні обсяги виробництва основних видів сільськогосподарської продукції. За таких умов створилась реальна позитивна ситуація щодо покращення основних економічних показників обстежених господарств.

Проведений аналіз середньомісячної заробітної плати в різних галузях показує, що в сільському господарстві її рівень залишається низьким, про що засвідчує динаміка середньорічної номінальної заробітної плати (табл. 2.5).

Впродовж останніх чотирьох років (2011-2014) спостерігається тенденція відставання середньомісячної заробітної плати штатних працівників сільського господарства в порівнянні з усіма іншими галузями матеріального виробництва і сферами послуг. В 2014 році середньомісячна заробітна плата штатних працівників сільського господарства була в 1,5 рази нижчою, ніж в галузях промисловості і транспорту. В галузі будівництва матеріальна мотивація (оплата праці) була вищою, ніж в сільському господарстві.

Таблиця 2.5

**Динаміка середньорічної заробітної плати штатних працівників  
сільськогосподарських підприємств в Полтавській області (грн),  
2011-2014 рр.**

| Галузі та види діяльності                       | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. |                |
|-------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                                                 |         |         |         | всього  | у % до України |
| Усього по Україні                               | 2648    | 3041    | 3282    | 3480    | 100,0          |
| Сільське господарство                           | 1973    | 2199    | 2404    | 2631    | 75,6           |
| Промисловість                                   | 3200    | 3590    | 3725    | 3996    | 114,8          |
| Будівництво                                     | 3342    | 3747    | 3639    | 4008    | 115,2          |
| Транспорт                                       | 2653    | 2988    | 3097    | 3295    | 94,7           |
| Торгівля                                        | 1864    | 2104    | 2233    | 2355    | 67,7           |
| Фінансова діяльність                            | 3573    | 3893    | 4012    | 4395    | 126,3          |
| Освіта                                          | 1984    | 2400    | 2562    | 2597    | 74,6           |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 1702    | 2102    | 2275    | 2378    | 68,3           |

*Джерело: [30]*

Окремо слід зупинитись на основних економічних показниках, які є результатом розвитку та ефективного використання трудових ресурсів в підприємствах сільського господарства. За період аналізу (2011-2014 роки) обсяг валової продукції досліджуваних підприємств мав нестабільну динаміку: у 2012 р. проти 2011 р. цей показник зменшився на 13 %, у 2013 році проти 2012 збільшився на 27 %, а у 2014 зменшився на 7 %. Аналогічна тенденція продуктивності праці, що і обсягу валової продукції: зменшення у період із 2011 по 2012 роки на 14,6 %, збільшення за 2012-2013 роки на 34,7 %, збільшення з 2013-2014 роки на 7,1 %. У динаміці зміни прибутку від реалізації сільськогосподарської продукції спостерігається за 2011-2013 роки значне зменшення на суму 822,2 млн. грн, тоді як в 2014 році цей показник зріс до 2553,0 млн. грн. В кінцевому підсумку за період з 2011 до 2014 року прибуток збільшився на 61,6 %. Разом з тим, рівень рентабельності виробництва в підприємствах сільського господарства становить у 2014 році лише 23,4 % (у 2011 році – 27,6 %), що засвідчує про менш ефективне використання основних фондів.

Таким чином, дослідженнями сучасного стану Полтавської області встановлено, що склались сприятливі умови для розвитку сільського



господарства. Зокрема, сприятливі природні умови, збільшення кількості сільськогосподарських підприємств, обсягів виробництва деяких видів сільськогосподарської продукції, поголів'я худоби (крім великої рогатої худоби та молочного стада корів) та птиці, зростання потужностей сільськогосподарської техніки. Слід відмітити, що існує негативна тенденція щодо зменшення посівних площ зернових та зернобобових, картоплі та овоче-баштанних, кормових культур, відставання середньомісячної заробітної плати штатних працівників сільського господарства в порівнянні з усіма іншими галузями матеріального виробництва і сферами послуг.

## **2.2. Вплив демографічних факторів на рівень використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств**

В сільськогосподарських підприємствах завжди було і залишається актуальним питання ефективного використання трудових ресурсів. Виробнича та економічна діяльність сільськогосподарських підприємств залежить від забезпеченості трудовими ресурсами. Проблемою сьогодення є ефективне використання трудових ресурсів з метою досягнення максимального економічного зростання. Необхідність збереження та раціонального використання ресурсів сільськогосподарського виробництва – одне з основних завдань галузі, яке можуть вирішити висококваліфіковані працівники. Недостатня окупність виробничих затрат нерідко є причиною в кількісному та якісному складі трудових ресурсів в рослинницькій та тваринницькій галузях виробництва. Досвід свідчить, що позитивна динаміка соціально-економічних факторів впливу на використання трудових ресурсів сприяє їх ефективному використанню.

Основою для ефективного використання трудових ресурсів в сільському господарстві Полтавської області є позитивна динаміка чисельності населення. За проведеним аналізом кількісного складу населення у Полтавській області та по Україні (додаток В), можемо зробити ряд висновків. Спостерігається поступове

зменшення кількості наявного населення і по Україні, і по досліджуваній області у період з 2011 до 2014 року. На кінець 2014 року кількість населення по Україні скоротилось 2776,8 тис. осіб, що порівняно з 2011 роком на 6,1 % менше. Зменшилась кількість міського населення по області на 1,2 %, а сільського – на 3,9 %. Зменшення чисельності населення призводить до суттєвого скорочення трудових ресурсів. У 2014 році в порівнянні з 2011 роком збільшився природний приріст населення. Зокрема, у Полтавській області кількість народжених збільшилось на 1 %, по Україні на – 2,7 %. Незважаючи на негативну тенденцію щодо чисельності наявного населення, спостерігаються деякі покращення щодо механічного руху (рис. 2.1).

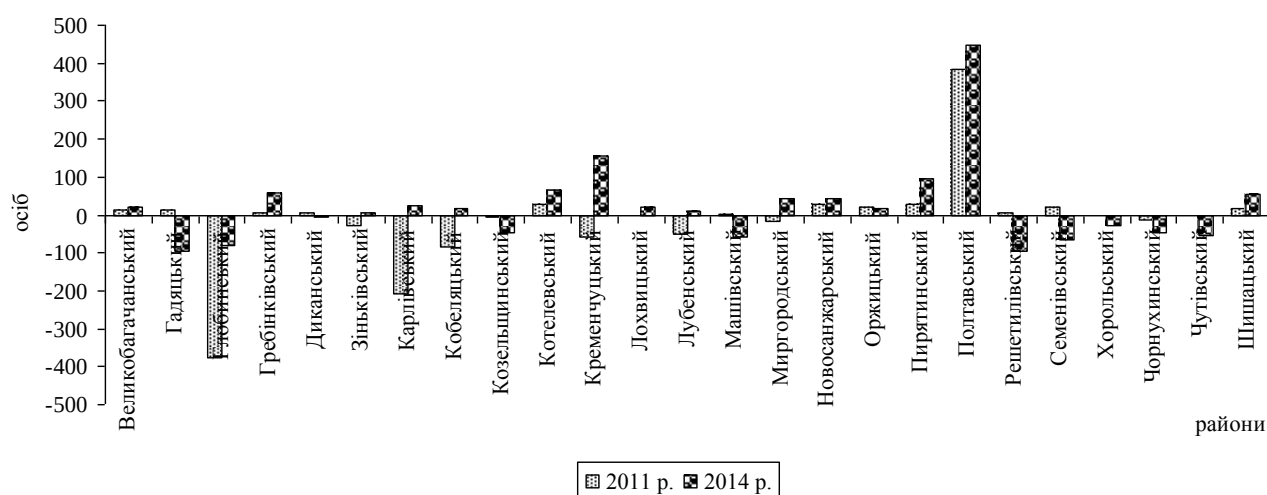


Рис. 2.1. Міграційний приріст (скорочення) населення Полтавської області, 2011 та 2014 роки

*Джерело: розраховано автором за [30]*

Так, у Полтавській області міграційний приріст збільшився на 1050 осіб, по Україні цей показник зріс на 5500 осіб. Найбільший міграційний приріст у Полтавському районі, що у 2014 році склав 448 осіб (це на 64 особи більше, ніж у 2011 році). Найбільша кількість осіб у 2014 році виїхала із Гадяцького району – 95 осіб. Найпоширеніша причина виїзду громадян – пошук роботи. Так, у Гадяцькому районі у 2014 році зареєстрована 501 безробітна особа у сільському господарстві, що на 327 осіб менше, ніж у Полтавському районі. Кількість вільних вакансій у Полтавському районі в галузі на 8 більше, ніж у Гадяцькому.

Кількість звільнених осіб за різними причинами у Гадяцькому районі більша, ніж у Полтавському. Зокрема, звільнених за власним бажанням – на 103 особи, звільнених за угодою сторін – на 389 осіб, звільнених у зв'язку з закінченням строку договору – на 48 осіб.

Внаслідок збільшення механічного приросту населення збільшується кількість трудових ресурсів, забезпеченість галузі працівниками, зменшується відтік кваліфікованих працівників, які забезпечують економічний розвиток сільськогосподарських підприємств.

Важливу роль у визначенні демографічної бази трудових ресурсів досліджуваного об'єкту відіграє вікова структура населення. Протягом 2011-2014 років зменшилась кількість населення віком від 0 до 14 років на 0,7 % по області. Це означає, що на сучасному етапі розвитку області склався звужений тип відтворення населення. За останні чотири роки (2011-2014) зменшилась кількість міського населення у віці від 15 до 70 років на 3,3 %, а сільського на 8,7 % (додаток Б).

Представляє науковий інтерес вивчення стану ринку праці. Слід зазначити, що рівень безробіття осіб у віці 15–70 років у містах зріс на 14,6 %, а у сільській місцевості – на 39,3 %; рівень безробіття осіб працездатного віку зріс на 9,2 % у містах і на 31,3 % – у селах. Спостерігається негативна динаміка рівня зайнятості міського населення осіб у віці 15–70 років, який скоротився на 2,6 %, а сільського – на 9,8 %; рівень зайнятості осіб працездатного віку знизився на 0,1 % у містах і на 7,3 % у селах. Високі показники зменшення кількості економічно активного населення осіб у віці 15–70 років у сільській місцевості (на 8,7 %) спричинені непристигністю галузі, низьким рівнем оплати праці, умовами праці, сезонністю виробництва (однієї з основних галузей, яка забезпечує зайнятість на селі) (додаток Б).

Зростання частки працівників, які хочуть, але не можуть працювати та зниження ступеня використання населення працездатного віку негативно позначилось на використанні трудових ресурсів, так як зменшилась кількість економічно активного населення, а отже і пропозиції робочої сили.

Додаткову перешкоду у ефективному використанні трудових ресурсів створила позитивна динаміка демографічного навантаження (додаток В). Розрахунки (за формулою 1.1) показали, що зменшилась кількість працівників у працездатному віці у Полтавській області на 2,9 %, по Україні – на 5,3 %. Отже, збільшується навантаження на працюючих, старіє робоча сила, що у підсумку негативно впливає на економічний розвиток підприємств сільського господарства Полтавської області.

В освітянській галузі за останні 4 роки збільшилась кількість дошкільних закладів на 30 одиниць, проте зменшилась кількість загальноосвітніх навчальних закладів на 76 одиниць (в них учнів на 7 тис. осіб), кількість вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації на 2 одиниці (в них студентів 7,6 тис. осіб у 2014 році це на 3,4 тис. осіб менше, ніж у 2011 році), кількість вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації залишилось на тому ж рівні (7 одиниць, в них студентів у 2014 році 41,9 тис. осіб, що на 8,5 тис. осіб менше, ніж у 2011 році). З вузів I–II рівнів акредитації випущено у 2014 році 2,5 тис. студентів, що на 0,7 тис. осіб менше, ніж у 2011 році, а з вузів III–IV рівнів акредитації – на 1,7 тис. осіб менше.

Стан здоров'я населення – одна з головних передумов ефективного використання трудових ресурсів. У період з 2011 по 2014 роки спостерігається тенденція до зменшення кількості лікарняних закладів на 22 одиниці. У 2014 році зареєстровано 809,1 тис. випадків захворювань з уперше в житті встановленим діагнозом, що на 66,9 тис. випадків менше, ніж у 2011 році. Залишились найбільш актуальними такі хвороби як ВІЛ-інфекції, туберкульоз, СНІД, алкоголізм, наркоманія. У Полтавській області зменшилась кількість ВІЛ-інфікованих громадян на 9,1 %, із числа ВІЛ-інфікованих хворих на СНІД – на 35,5 %, захворювань населення на активний туберкульоз (кількість хворих з діагнозом, що встановлений уперше в житті) – на 86,4 %, захворювань населення на розлади психіки та поведінки внаслідок уживання алкоголю – на 27,4 %, захворювань населення на розлади психіки та поведінки внаслідок уживання наркотичних речовин – на 6,6 % [30].

Не залишається поза увагою такі економічні показники рівня життя населення як доходи та витрати. За аналізований період спостерігається тенденція до зростання на 45,8 % витрат на одну особу та доходів на одну особу – на 25,2 %. Але, не зважаючи на зростання доходів загальний рівень цін зріс на 19,4 %, що значно знижує купівельну спроможність населення. Внаслідок росту індексу споживчих цін зменшилось споживання продуктів харчування в середньому на 6,4 % [30].

На рівень життя вплинуло зменшення забезпеченості населення житлом за рахунок зниження прийняття в експлуатацію загальної площі на 0,6 %, зокрема у сільській місцевості на 10 %. Знизився культурний розвиток населення. Про це свідчить значне зменшення кількості бібліотек на 12 одиниць, бібліотечного фонду – на 363,6 тис. примірників, видань книжок та брошур – на 51 одиницю (додаток Ж).

Необхідною умовою щодо використання трудових ресурсів є фінансування, яке сприятиме його відтворенню, покращенню якісних характеристик. Фінансування освіти, охорони здоров'я, будівництва, охорони навколишнього середовища, соціального захисту з місцевого бюджету Полтавської області сприятиме підтримці функціонування цих соціальних сфер.

Таблиця 2.6

**Фінансування соціальних сфер з місцевого бюджету Полтавської області, 2011 – 2014 роки (млн.грн)**

| Показники                                   | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2014 р. у % до 2011 р. |
|---------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|------------------------|
| Освіта                                      | 1865,2  | 2229,1  | 2307,2  | 2304,6  | 123,6                  |
| Охорона здоров'я                            | 1232,6  | 1466,4  | 1590,3  | 1641,2  | 133,1                  |
| Будівництво                                 | 180,8   | 214,3   | 84,2    | 161,0   | 89,0                   |
| Охорона навколишнього природного середовища | 2,4     | 3,0     | 2,9     | 2,3     | 95,8                   |
| Соціальний захист та соціальне забезпечення | 1319,2  | 1568,4  | 1688,2  | 1935,5  | 146,7                  |
| Разом                                       | 4600,2  | 5481,2  | 5672,8  | 6044,6  | 131,4                  |

*Джерело: [43]*

За цифровими даними таблиці 2.6, спостерігається така тенденція: зросли обсяги фінансування освіти за останні чотири роки на 23,6 %, охорони здоров'я на 33,1 %, соціального захисту на 46,7 %. Проте, зменшились видатки на будівництво на 11 %, на охорону навколишнього природного середовища на 4,2 %. Загалом фінансування використання трудових ресурсів з період з 2011 до 2014 року збільшилось на 31,4 %, що є свідченням покращення зовнішніх факторів.

Окремі позитивні зміни в показниках середньомісячної оплати праці в господарствах Полтавської області (рис. 2.2). Саме тут у 2014 році в порівнянні з 2011 роком у господарствах 23 районів Полтавської області оплата праці зростає. Лише в господарствах Лохвицького і Шишацького районів грошова мотивація зменшилась, а в господарствах Оржицького району матеріальні стимули за зазначений період залишились практично на одному рівні.

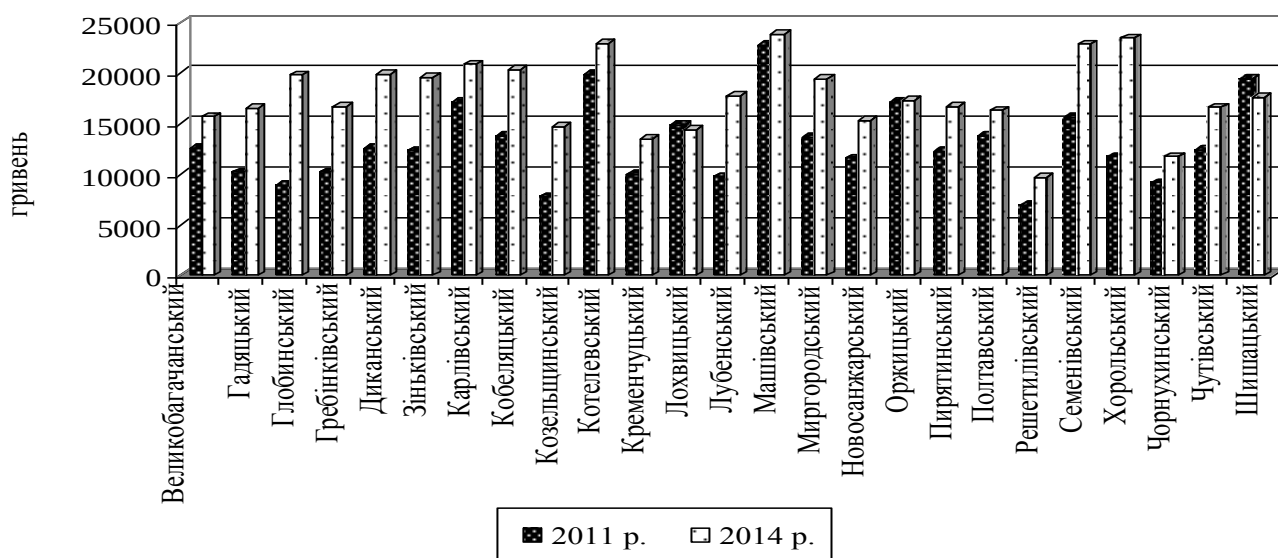


Рис. 2.2. Динаміка показників середньомісячної оплати праці в господарствах Полтавської області, 2011 та 2014 роки

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додаток У)*

Трудові ресурси складне соціально-економічне явище, яке вимагає особливого підходу щодо оцінки ефективності його використання в

сільськогосподарських підприємствах Полтавської області. Нами проведено розподіл господарств районів за інтегральним індексом використання трудових ресурсів. Для визначення ефективного використання трудових ресурсів були визначені такі зовнішні фактори: кількість зайнятих, безробітних, населення, вибулих, прибулих, народжених, померлих, розмір заробітної плати, доходів громадян. Розрахунки проведені на матеріалах статистичної звітності Полтавської області за формулами 1.12 – 1.14, за зовнішніми показниками (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Розподіл господарств Полтавської області за інтегральним індексом  
використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах,  
2011 та 2014 роки**

| Район              | Кількість господарств |         | Інтегральний індекс |         | Ранг інтегрального індексу |         |
|--------------------|-----------------------|---------|---------------------|---------|----------------------------|---------|
|                    | 2011 р.               | 2014 р. | 2011 р.             | 2014 р. | 2011 р.                    | 2014 р. |
| Великобагачанський | 19                    | 19      | 0,43                | 0,45    | 7                          | 8       |
| Гадяцький          | 26                    | 27      | 0,42                | 0,42    | 9                          | 12      |
| Глобинський        | 34                    | 32      | 0,41                | 0,51    | 12                         | 5       |
| Гребінківський     | 14                    | 16      | 0,38                | 0,42    | 19                         | 13      |
| Диканський         | 14                    | 13      | 0,39                | 0,40    | 16                         | 17      |
| Зіньківський       | 20                    | 24      | 0,38                | 0,40    | 17                         | 18      |
| Карлівський        | 23                    | 18      | 0,40                | 0,44    | 15                         | 9       |
| Кобеляцький        | 22                    | 21      | 0,37                | 0,40    | 21                         | 16      |
| Козельщинський     | 8                     | 9       | 0,41                | 0,41    | 13                         | 15      |
| Котелевський       | 10                    | 9       | 0,43                | 0,48    | 8                          | 7       |
| Кременчуцький      | 16                    | 16      | 0,41                | 0,44    | 11                         | 11      |
| Лохвицький         | 18                    | 20      | 0,69                | 0,66    | 1                          | 1       |
| Лубенський         | 16                    | 15      | 0,38                | 0,35    | 18                         | 22      |
| Машівський         | 7                     | 8       | 0,34                | 0,34    | 24                         | 23      |
| Миргородський      | 22                    | 19      | 0,44                | 0,50    | 6                          | 6       |
| Новосанжарський    | 17                    | 16      | 0,37                | 0,38    | 20                         | 20      |
| Оржицький          | 18                    | 16      | 0,46                | 0,44    | 5                          | 10      |
| Пирятинський       | 22                    | 25      | 0,42                | 0,39    | 10                         | 19      |
| Полтавський        | 23                    | 28      | 0,58                | 0,61    | 3                          | 3       |
| Решетилівський     | 20                    | 15      | 0,40                | 0,41    | 14                         | 14      |
| Семенівський       | 17                    | 19      | 0,35                | 0,34    | 23                         | 24      |
| Хорольський        | 22                    | 20      | 0,53                | 0,53    | 4                          | 4       |
| Чорнухинський      | 7                     | 10      | 0,32                | 0,33    | 25                         | 25      |
| Чутівський         | 14                    | 14      | 0,36                | 0,37    | 22                         | 21      |
| Шишацький          | 10                    | 8       | 0,63                | 0,65    | 2                          | 2       |

*Джерело: розраховано автором (додатки Н, П, Ф, ФІ)*

Розрахунки на основі інтегрального індексу свідчать, що найкращий рівень ефективного використання трудових ресурсів за 2011 та 2014 роки був у сільськогосподарських підприємствах Лохвицького, Шишацького, Полтавського районах. Тут спостерігалась позитивна динаміка інтегрального індексу за рахунок підвищення оплати праці на 19,7 %, доходів населення на 17,7 %, збільшення кількості прибулих осіб на 30,6 %, народжених на 8,5 %. Найнижчий рівень ефективного використання трудових ресурсів був у господарствах: Чорнухинського, Семенівського, Машівського районів. Така ситуація обумовлена зростанням кількості безробітних на 41 %, зменшенням кількості зайнятих на 41,8 %, вибулих громадян за межі області на 64,4 %, населення на 3,9 %.

В цілому в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області оцінка ефективності використання трудових ресурсів за 2011 та 2014 роки залишалась на одному рівні. Причинами такої тенденції стали збільшення кількості безробітних на 34 %, осіб, які виїхали за межі області на 29 %, зменшення кількості зайнятих на 16 %, населення на 3 %. Значення інтегрального індексу склало 0,44, яке від нормативного на 0,56 менше. За шкалою ефективності рівень використання трудових ресурсів оцінено як напружений.

Як показали дослідження, у досліджуваній області спостерігається зменшення кількості населення, зокрема осіб працездатного віку. Слід відмітити негативні тенденції на ринку праці, де стрімко зростає кількість безробітних. Так, за останні чотири роки (за даними [30]) зайнятого населення у віці від 15 до 70 років зменшилось на 51,3 тис. осіб. Негативна демографічна ситуація, динаміка зайнятих на ринку праці, зменшення витрат на освіту, несприятливі умови праці, екологічний стан свідчать про погіршення стану трудових ресурсів.

Крім того, слід відмітити позитивні фактори, які сприяють ефективному використанню трудових ресурсів в господарствах. Дослідженнями встановлено, що збільшились грошові доходи громадян в середньому на 1 пункт, зменшились витрати на 0,9 пунктів. Зростання доходів дасть можливість громадянам мати більші можливості для навчання, охорони здоров'я, кращих умов проживання тощо.



### 2.3. Результативність використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств

У розвитку економіки підприємств сільського господарства вирішальне значення відіграє трудові ресурси. Динаміка сукупності його внутрішніх факторів впливає на ефективність праці.

Процес виробничої діяльності у сільськогосподарських підприємствах забезпечують працівники різної вікової категорії, рівня освіти, кваліфікації тощо. Склад працівників підприємств сільського господарства Полтавської області за статтю у 2011 р. та 2014 р., де зміни були найбільш суттєві, представлені на рисунку 2.3.

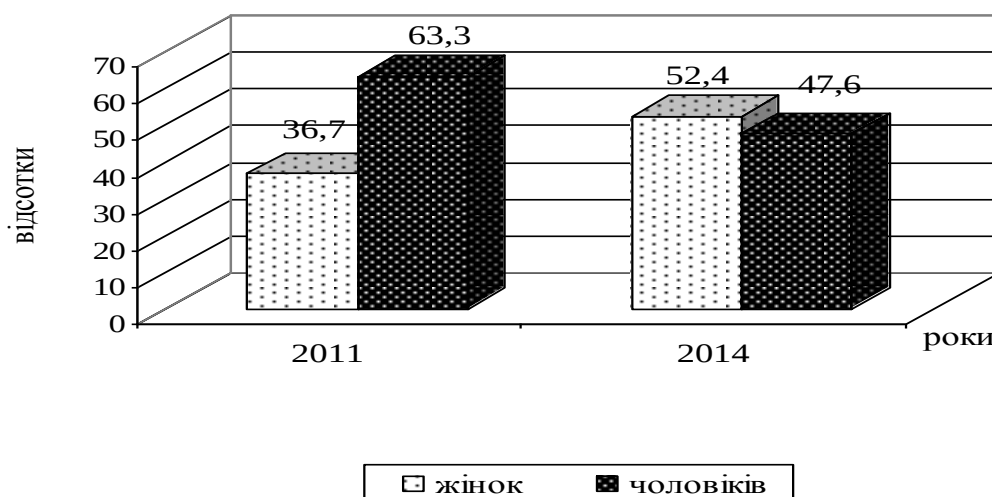


Рис. 2.3. Порівняння питомої ваги складу працівників підприємств сільського господарства Полтавської області за статтю, 2011 та 2014 рр.

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додаток М1)*

Збільшення кількості трудових ресурсів можливе за рахунок статевого складу. Так як у чоловіків пенсійний вік починається на 5 років пізніше, ніж у жінок, чоловіки рідко перебувають у відпустці по догляду за дитиною. Тому, зростання трудових ресурсів сільського господарства відбувається за рахунок чоловіків.

Одним із основних внутрішніх факторів ефективного використання трудових ресурсів є рівень освіти, яку вчені-економісти вважають однією з

основних інвестицій. Науковець Дж.Р.Уолш [198] приділяв особливу увагу питанню економічного значення вищої освіти, вивчаючи праці своїх попередників. Його турбувало питання: чи є витрати на освіту людини цілеспрямованими, чи допоможуть у кар'єрному рості. Для перевірки цього припущення дослідник порівнював заробітні плати людей з різним рівнем освіти і дійшов до висновку, що інвестиції у навчання вигідні та дають віддачу у майбутньому.

Керівникам підприємств відведене важливе завдання щодо ефективного використання трудових ресурсів. Вирішення питання підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки працівників сприяє покращенню якісних характеристик трудових ресурсів, що стимулює економічне зростання сільськогосподарських підприємств.

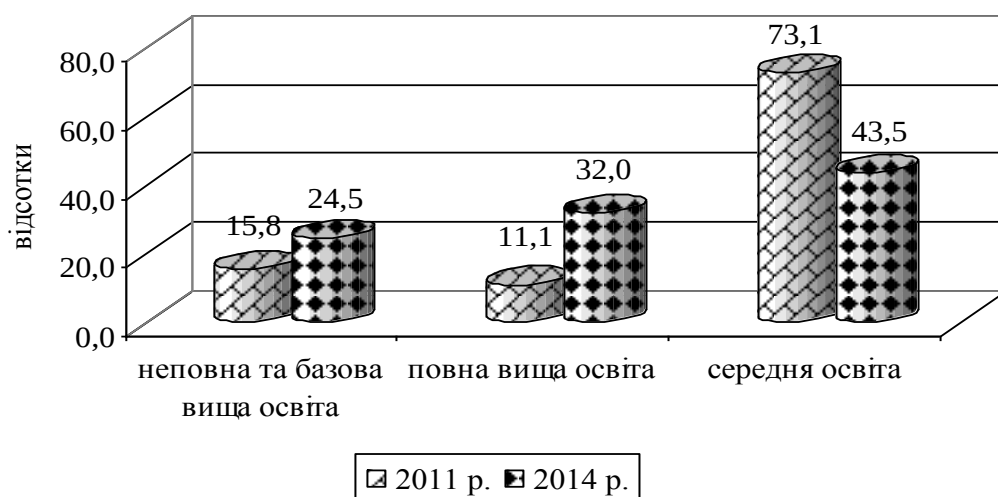


Рис. 2.4. Порівняння питомої ваги працівників сільськогосподарських підприємств Полтавської області за освітою, 2011 та 2014 роки

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додаток М1)*

Із наведеного аналізу (рис. 2.4.) за 2011 та 2014 роки, де відмічаються найбільш суттєві зміни, спостерігається зростання питомої ваги працівників з вищою освітою на 20,9 пунктів, а також зменшення питомої ваги працівників із середньою освітою на 29,6 пунктів. Проте відзначається тенденція щодо збільшення працівників із неповною вищою освітою на 8,7 пунктів.

Підвищення кваліфікації, підготовка кадрів, навчання новим професіям працівників мають деякі переваги та недоліки. Перевагами є те, що збільшилась кількість працівників, які підвищили кваліфікацію саме на виробництві, що дало змогу на практиці освоїти нові навички. Недоліком ми вважаємо вивчення нових професій у навчальних закладах. Адже не завжди є тут можливість закріпити отримані знання на виробництві, що знижує професіоналізм працівників (рис. 2.5.).

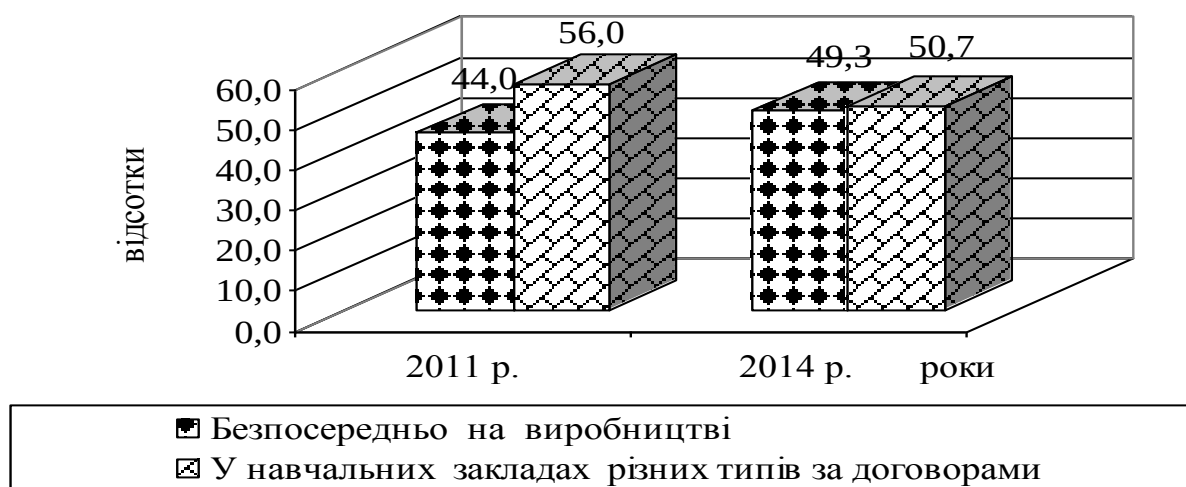


Рис. 2.5. Порівняння питомої ваги працівників підприємств сільського господарства Полтавської області, які підвищили кваліфікацію, 2011 та 2014 роки

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додаток М1, С1)*

У сільськогосподарських підприємствах в період за 2011 та 2014 роки, коли проблемі підвищення кваліфікації приділялась найбільша увага, спостерігається низький показник навчанню нових професій, який складає лише 0,6 % від загальної кількості. У сільськогосподарському підприємстві ССТ «Краяни» кількість працівників навчених новим професіям невелика, близько 1,5 % у 2014 році від загальної кількості всіх трудових ресурсів. Це на 0,7 % менше, ніж у 2011 році. Проте у 2014 році, порівняно з 2011 роком, 2 особи мають науковий ступінь. У ДП «Вітал-Агро» у 2014 році лише 2 працівника пройшли перепідготовку, у 2011 році цей показник дорівнював нулю (додатки П1, Р1). Ситуація, що виникла

за досліджуваний період, свідчить про повільні темпи розвитку трудових ресурсів. Тому необхідно звернути на цю проблему особливу увагу, так як навчання безпосередньо на виробництві покращує якісні характеристики трудових ресурсів та сприяє їх розвитку.

Не залишається поза увагою такий фактор використання трудових ресурсів – науково-дослідна діяльність. За останні чотири роки (2011-2014 роки) спостерігається суттєве зменшення обсягу наукових та науково-технічних робіт на 12,8 %, кількості наукових організацій – на 8,7 %. Крім цього, значно зменшилась кількість випускників вузів III-IV рівнів акредитації на 15,3 %, аспірантів – на 17,3 %, докторантів – на 33,3 % (табл. 2.8). Науковою діяльністю на у ДП «Експериментальна база «Надія» займалася 1 особа у 2011 році та 2 особи у 2012 році, проте у 2013 та 2014 роках наукою працівники не займалися (додатки П1, Р1). Така тенденція значно погіршує використання трудових ресурсів, так як зменшується кількість винахідників, дослідників тощо.

Таблиця 2.8

### Освітній потенціал в Полтавській області, 2011-2014 роки

| Показники                                                                                                | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | Відносне відхилення 2014 р. до 2011 р. року, % |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|------------------------------------------------|
| Кількість наукових організацій, одиниць                                                                  | 23      | 23      | 22      | 21      | -8,7                                           |
| Обсяг наукових та науково-технічних робіт, виконаних власними силами організацій (підприємств), млн. грн | 68,6    | 78,5    | 77,6    | 59,8    | -12,8                                          |
| Випускники вузів I-II рівнів акредитації, тис. осіб                                                      | 3,2     | 2,6     | 2,8     | 3,2     | 0,0                                            |
| Випускники вузів III-IV рівнів акредитації, тис. осіб                                                    | 13,1    | 12,8    | 11,6    | 11,1    | -15,3                                          |
| Випускники аспірантури, осіб                                                                             | 643     | 668     | 590     | 532     | -17,3                                          |
| Випускники докторантури, осіб                                                                            | 24      | 21      | 18      | 16      | -33,3                                          |

Джерело: [30]

Поряд із дослідженнями науково-дослідницької діяльності проведено також аналіз використання робочого часу, що відіграє вагомий роль щодо ефективного використання трудових ресурсів. Так як від нього залежить збільшення обсягу

випуску продукції та формування основних економічних показників. Поняття раціонального використання фонду робочого часу пов'язане із кон'юктурою ринку праці і має такі цілі: стратегічну – підвищення життєвого рівня населення за рахунок зростання продуктивності в країні з ринковою економікою; найближчу – реальне зростання особистих доходів працівників за рахунок підвищення ефективності діяльності галузі.

За наведеним рисунком 2.6. питомої ваги фонду робочого часу зроблено висновок, що невідпрацьованого часу збільшилось на 9 %.

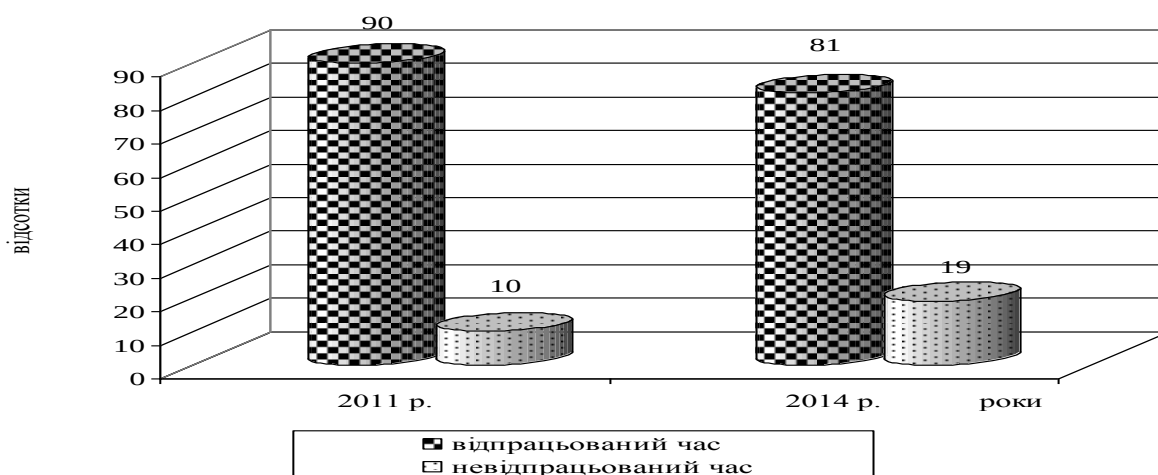


Рис. 2.6. Порівняння питомої ваги фонду робочого часу в сільськогосподарських підприємствах, 2011 та 2014 роки

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додаток Ю)*

Збільшення невідпрацьованого часу відмічається на таких сільськогосподарських підприємствах: СПТ «Краяни» – на 31418 людино-годин, ДП «Експериментальна база «Надія» – на 7636 людино-годин, ДП «Вітал-агро» – на 34567 людино-годин, ПСП «Церера» – на 28861 людино-годин (додаток Я).

Нераціональне використання робочого часу призводить до простоїв, що в свою чергу негативно позначається на економічних результатах сільськогосподарського виробництва. Також це негативно впливає на ефективність використання трудових ресурсів.

Нами проведені розрахунки фонду робочого часу, для виявлення не використаного резерву середньорічних працівників в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області, необхідної кількості та виявлення резервів працівників (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Залежність між чисельністю працівників та фондом робочого часу  
в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області, 2014 рік**

| Показники                                                                  | I група | II група | III група |
|----------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-----------|
| Кількість підприємств, одиниць                                             | 31      | 57       | 23        |
| Сумарна чисельність штатних працівників, осіб                              | 2862    | 9453     | 11376     |
| Загальний фактичний фонд робочого часу, тис. людино-годин                  | 5472    | 17889    | 21731     |
| Загальний плановий фонд робочого часу, тис. людино-годин                   | 5810    | 19190    | 23093     |
| Відхилення фактичного фонду робочого часу від планового, тис. людино-годин | -338,3  | -1301    | -1362     |
| Не використаний резерв середньорічних працівників, осіб                    | 167     | 641      | 671       |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додаток Ю)*

Всього проаналізовано 111 сільськогосподарських підприємств обстеженої області. У першій групі відхилення фактичного фонду робочого часу від планового становить -338,3 тис. людино-годин, відповідно у другій – -1301 тис., у третій – -1362 тис. людино-годин. Отже, працівники не використовують робочий час у повному обсязі, що свідчить про недовикористання у повній мірі трудових ресурсів, а тому уповільнює його розвиток. Всього в обстежених господарствах виявлено резерв 1479 середньорічних працівників.

У процесі виробничої діяльності постійно відбуваються кількісні зміни у кадровому складі працівників підприємств сільського господарства. Політика управління має забезпечувати відносно постійний склад працівників, застосовуючи різні методи регулювання. Завдяки регульованій трудовій мобільності відбувається оновлення кадрового складу працівників: прийняття більш кваліфікованих та звільнення порушників трудової дисципліни тощо. Але існує ряд негативних факторів, які впливають на економічний розвиток підприємств сільського господарства: збільшення витрат, уповільнення робочого

процесу, зниження ефективності використання трудових ресурсів та основних економічних показників.

Окремо слід зупинитись на аналізі показників плинності трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах Полтавської області за 2011 та 2014 роки, коли плинність була найбільшою (табл. 2.10, розраховано за формулами табл. 1.1).

Таблиця 2.10

**Динаміка показників плинності трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області, 2011 та 2014 роки**

| Назва показників                                                                                                        | За період з початку року, осіб |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------|
|                                                                                                                         | 2011 р.                        | 2014 р. |
| Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб                                                                    | 39673                          | 364827  |
| Прийнято працівників, осіб                                                                                              | 19888                          | 102017  |
| з них на новостворені робочі місця                                                                                      | 735                            | 3494    |
| Вибуло працівників, осіб                                                                                                | 21864                          | 109743  |
| з них з причин:<br>змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників) | 929                            | 8529    |
| плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.)                            | 20478                          | 93023   |
| вибуло з інших причин                                                                                                   | 457                            | 8191    |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду, осіб                                                 | 35603                          | 367167  |
| Коефіцієнт обороту із приймання                                                                                         | 0,5                            | 0,3     |
| Коефіцієнт обороту із звільнення                                                                                        | 0,6                            | 0,3     |
| Загальний коефіцієнт обороту                                                                                            | 1,1                            | 0,6     |
| Коефіцієнт плинності кадрів                                                                                             | 0,5                            | 0,3     |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додаток III)*

Залишається досить актуальним питання забезпеченості підприємств сільського господарства працівниками. Це має значний вплив на основні економічні показники: прибуток, продуктивність праці, виробничі витрати, рентабельність. Вплив забезпеченості працівниками на ефективність виробництва в господарствах Полтавської області, що наведений в таблиці 2.11, має пряму залежність.

Таблиця 2.11

**Ефективність виробництва в залежності від кількості штатних працівників  
на одне господарство Полтавської області, 2014 рік**

| Показники                                                           | I група | II група | III група  |
|---------------------------------------------------------------------|---------|----------|------------|
| Кількість підприємств, одиниць                                      | 43      | 61       | 21         |
| Кількість штатних працівників на одне господарство, осіб            | до 150  | 150-300  | більше 300 |
| Площа сільськогосподарських угідь на одне господарство, га          | 4002    | 5069     | 21415      |
| Кількість штатних працівників на 100 га                             | 3       | 4        | 5          |
| Обсяг валової продукції на одного працівника, тис. грн              | 335,6   | 363,7    | 511,8      |
| у % до I групи                                                      | 100,0   | 108,4    | 152,5      |
| Обсяг валової продукції рослинництва на одного працівника, тис. грн | 243,0   | 264,0    | 391,0      |
| Обсяг валової продукції тваринництва на одного працівника, тис.грн  | 92,6    | 99,7     | 120,8      |
| Прибуток на 100 га, грн                                             | 1629    | 2463     | 5306       |
| Прибуток в галузі рослинництва (всього), тис. грн                   | 4179,5  | 5038,0   | 23862,0    |
| Прибуток в галузі тваринництва (всього), тис. грн                   | -324,3  | -506,1   | 786,6      |
| Рівень рентабельності, %                                            | 10,1    | 13,9     | 21,3       |
| Рівень рентабельності в галузі рослинництва, %                      | 29,9    | 31,7     | 45,6       |
| Рівень збитковості в галузі тваринництва, %                         | -14,3   | -6,7     | -3,4       |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки Н, П, Ф, Ж1, К1, К)*

Зростає прибуток у рослинництві, має місце динаміка щодо покращення у тваринництві, підвищується рівень рентабельності у рослинництві, знижується рівень збитковості у тваринництві, зростає обсяг валової продукції на одного працівника у тваринницькій галузі. Але, на фоні описаної тенденції не виявлено залежності показника обсягу валової продукції на одного працівника від забезпеченості трудовими ресурсами рослинницької галузі та по підприємствах в цілому. Результати розрахунків підтверджують цей факт: обсяг валової продукції на одного працівника зменшується із збільшенням кількості працівників. Серед негативних факторів слід відмітити збиткову діяльність тваринництва. За нашими розрахунками збитковість складає в середньому -8,1 %. Такі результати спостерігаються із року в рік протягом тривалого часу. Тваринництво занепадає:



зменшується поголів'я тварин, а також площі під кормовими культурами, погіршується стан забезпеченості основними фондами.

Основним видом матеріальної мотивації в будь-якій сфері виробництва та послуг є оплата праці. Її розмір залежить від ряду факторів, зокрема, кваліфікації працівників, фондоозброєності, організації виробництва тощо. Використовуючи вищезгадані фактори, працівники та роботодавці зацікавлені досягти оптимізації матеріальних стимулів праці, забезпечити підвищення продуктивності праці, розвитку, використанню трудових ресурсів та зростанню основних економічних показників.

Ефективність сільськогосподарського виробництва багато в чому залежить від мотивації праці співробітників сільськогосподарських підприємств. Цей вид залежності досліджено методом кореляційно-регресійного аналізу. Результат дії наводиться як функція факторів, що впливають на нього. До таких факторів відносяться: прибуток на 1 га ( $X_1$ ), виробничі затрати на 1 га ( $X_2$ ), виручка від реалізації на одного працівника ( $X_3$ ) та рентабельність сільськогосподарської діяльності ( $X_4$ ).

У якості результативного фактора виступає показник – заробітна плата –  $Y$ . Модель взаємозалежності факторів побудована на базі даних сільськогосподарських підприємств Полтавської області за 2014 рік. Усі розрахунки зведені в таблиці 2.12.

Із рівнянь регресії встановлено, що при зростанні виробничих витрат на 1 га збільшується оплата праці. При підвищенні зарплати збільшується маса прибутку та підвищується рентабельність сільськогосподарських підприємств. Виявлено особливо тісний, прямо пропорційний зв'язок між заробітною платою та обсягом валової продукції на одну особу (продуктивністю праці). Усі розрахунки параметрів економетричної моделі залежності ефективності сільськогосподарського виробництва від заробітної плати проводилися щодо підприємств 25 районів Полтавської області.

Таблиця 2.12

**Параметри економетричної моделі залежності заробітної плати від  
ефективності сільськогосподарського виробництва**

| Змінна                                       | Рівняння регресії      | $R^2$ | $F$  |      | $t$  |      |
|----------------------------------------------|------------------------|-------|------|------|------|------|
|                                              |                        |       | роз. | таб. | роз. | таб. |
| Прибуток на 1 га, грн                        | $Y_2 = 0,2x + 18862$   | 0,51  | 24,2 | 4,3  | 4,9  | 1,7  |
| Виробничі затрати на 1 га, грн               | $Y_4 = 0,03x + 18070$  | 0,52  | 25,2 | 4,3  | 5    | 1,7  |
| Рентабельність, %                            | $Y_1 = 974,2x + 13233$ | 0,55  | 27,7 | 4,3  | 5,3  | 1,7  |
| Обсяг валової продукції на 1 працівника, грн | $Y_3 = 107,6x - 14325$ | 0,53  | 25,6 | 4,3  | 5    | 1,7  |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки Н, П, Ф, М)*

*де  $R^2$  - коефіцієнт детермінації;  $F$  роз – критерій Фішера розрахунковий;  $F$  таб - критерій Фішера табличний;  $t$  роз - тест Стьюдента розрахунковий;  $t$  таб - тест Стьюдента табличний;  $Y$  – заробітна плата*

Пряму залежність між економічними показниками та матеріальною мотивацією виявлено окремо у кожній із галузей: у рослинництві і тваринництві. Результати розрахунків кореляційних полів залежності між заробітною платою у тваринництві, рослинництві та економічними показниками представлені на рисунку 2.7.

Із побудованих моделей бачимо, що збільшення заробітної плати у галузі тваринництва є одним із основних і значних факторів покращання основних економічних показників.

Параметри наведених рівнянь свідчать про те, що заробітна плата працівників підприємств сільського господарства Полтавської області має тенденцію до зростання із збільшенням основних економічних показників. Визначено фактор, що найбільше впливає на оплату праці – прибуток на 1 га.

На підприємствах сільського господарства, крім основної заробітної плати, виплачуються відповідно до існуючого Положення премії, надбавки та інші винагороди. Оплата праці – не єдина ціль трудової діяльності.

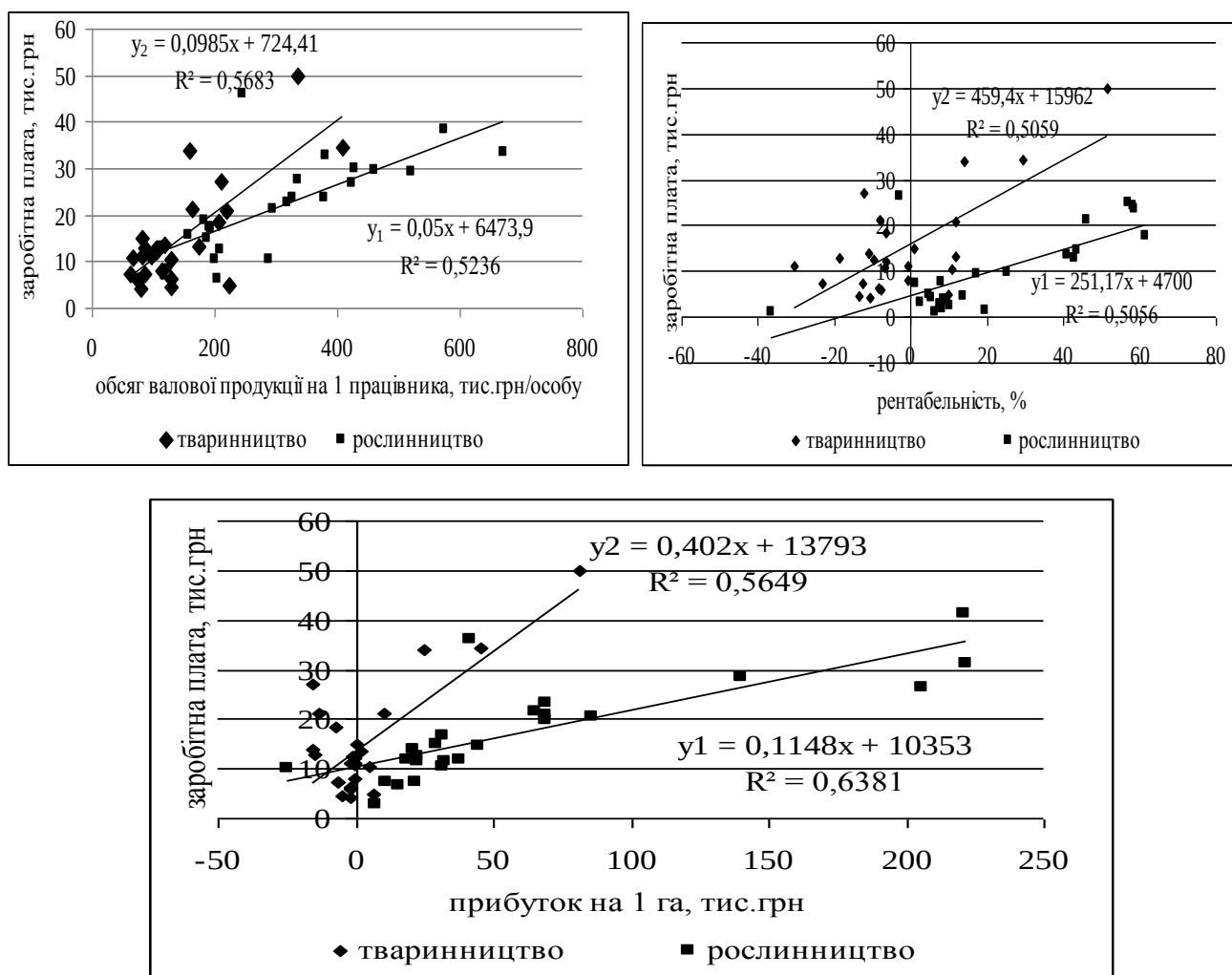


Рис. 2.7. Кореляційні поля залежності між заробітною платою у тваринництві, рослинництві та економічними показниками

де,  $y_1$  – заробітна плата у рослинництві,  $y_2$  – заробітна плата у тваринництві

Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки У, Н, П, Ф)

Грошове заохочення впливає на стимулювання праці більш ефективно лише за умови, коли вся система винагороди працівників базується на принципах їх творчого співробітництва з адміністрацією. Звичайно, оплата здійснюється згідно з Положенням, враховуючи обсяг та якість виконаної роботи (послуг) тощо. На рисунку 2.8 показана структура фонду оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.

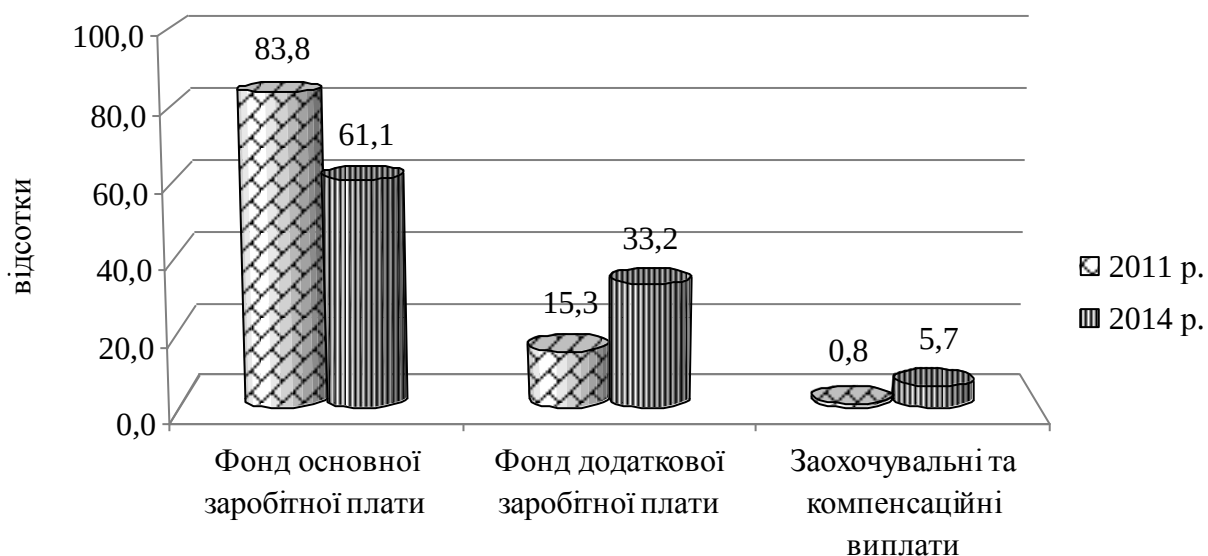


Рис. 2.8. Структура фонду оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області, 2011-2014 рр.

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додаток А1)*

Дослідженнями динаміки фонду оплати праці в СПТ «Краяни» було встановлено, що питома вага фонду основної заробітної плати зменшилася на 12,8 %, а питома вага фонду додаткової заробітної плати збільшилась на ту ж величину (12,8 %), надбавок і доплат – на 4,8 %, премій та нагород – на 4,7 % (рис. 2.9). На нашу думку, недоцільно збільшувати фонд додаткової оплати праці за рахунок зменшення фонду основного фонду заробітної плати. Необхідно винайти додаткові резерви для збільшення додаткової оплати праці за рахунок збільшення обсягів виробництва, зростання продуктивності праці, покращення матеріально-технічного забезпечення тощо. Позитивним заходом слід відмітити збільшення виплат премій та нагород. Так, у 2011 році цих виплат не було, а вже у 2014 році питома вага премій у структурі загального фонду оплати праці становила 4,7 %.

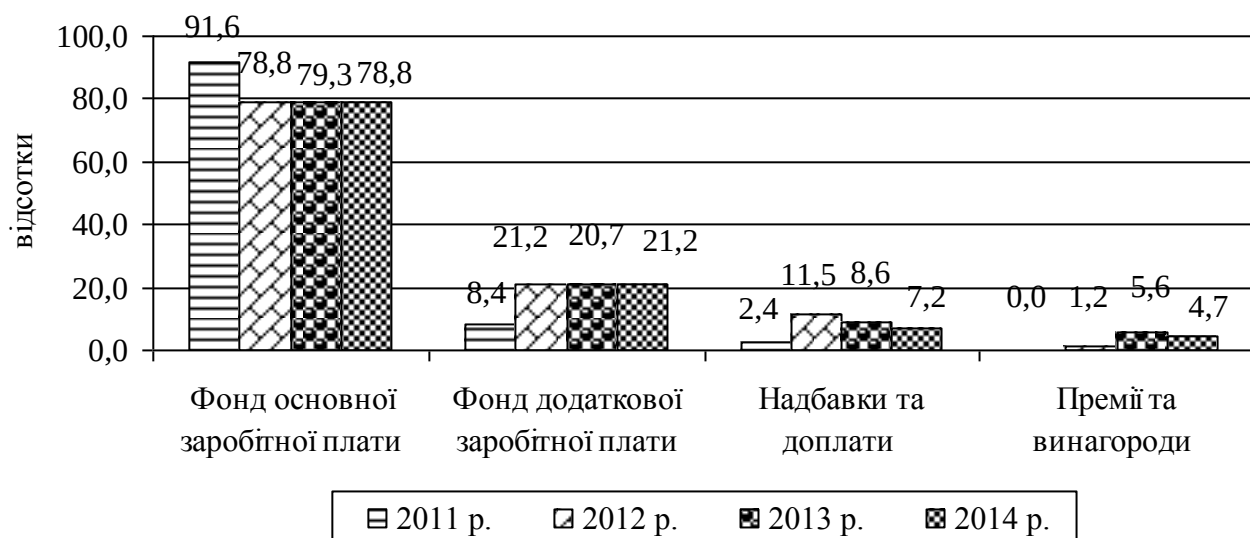


Рис. 2.9. Динаміка питомої ваги фонду оплати праці СПТ «Краяни», 2011-2014 роки

*Джерело: додаток Б1*

Рівень зарплати залежить від кількості та якості виробленої продукції або ж виконаного певного обсягу послуг. У процесі трудової діяльності використовуються різні форми грошових стимулів, які впливають на теперішні та майбутні результати діяльності працівників підприємств. Завдяки цьому покращується сільськогосподарське виробництво, прискорюється науково-технічний прогрес, зменшуються витрати, реалізуються колективні та особисті економічні інтереси працівників, забезпечуються перспективи покращення матеріального стану, підвищується ефективність використання трудових ресурсів.

Із наведених даних розподілу працівників за розмірами заробітної плати видно, що фонд основної заробітної плати зменшився у 2014 році порівняно з 2011 роком на 2 % (рис. 2.10).

Крім основної заробітної плати у господарствах, згідно положення, створено фонд додаткової оплати праці, який у 2014 році зріс на 23 %, в порівнянні з 2011 роком. З них на 18 відсотків зріс фонд додаткової зарплати, заохочувальні та компенсаційні виплати – на 5 відсотків. Збільшення фонду додаткової заробітної плати за рахунок зменшення фонду основної заробітної плати ми не вважаємо правильно прийнятим рішенням. Надбавки отримують не

всі працівники, а лише ті, які досягли високих результатів в роботі. Тому, необхідно знайти інші джерела збільшення основного фонду оплати праці. Ними можуть бути: зростання маси прибутку, покращення технічної оснащеності тощо.

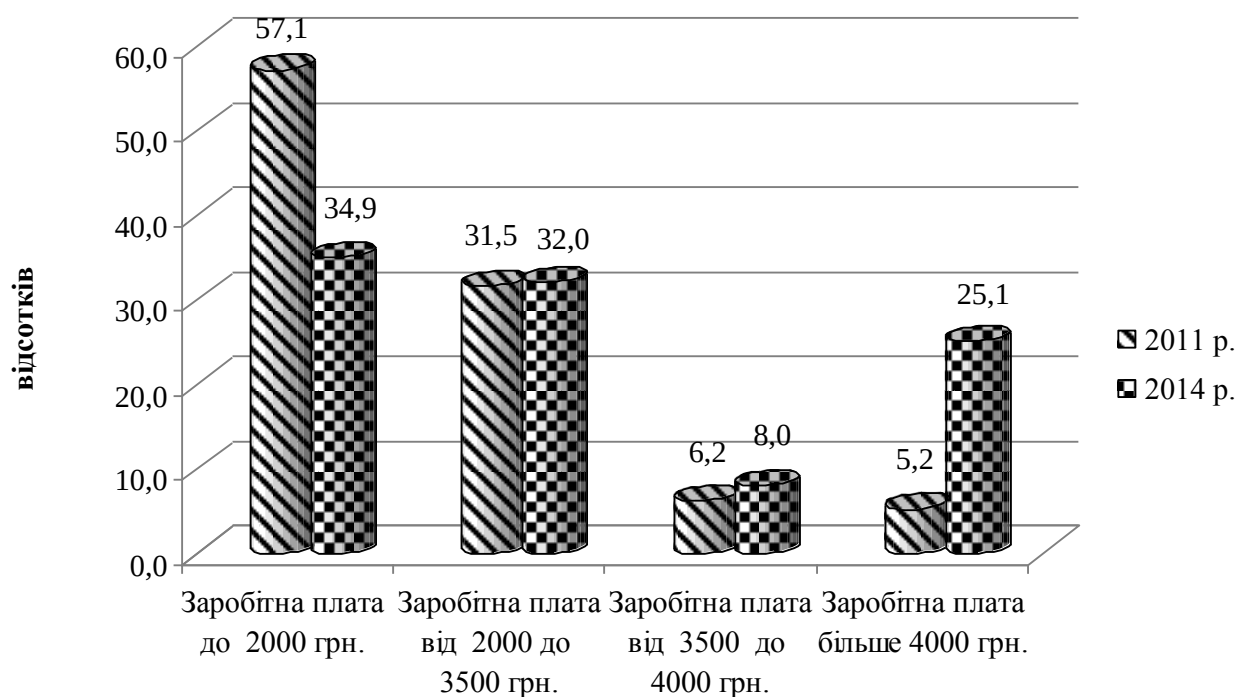


Рис. 2.10. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати, 2011-2014 рр.

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки Г1, Д1)*

Як свідчить проведений аналіз матеріалів статистичної звітності (форма 1-ПВ «Звіт з праці»), в господарствах області динаміка середньомісячної заробітної плати за 2011-2014 роки була така: у 2014 році до 2000 грн одержали менше, ніж у 2011 на 22,2 % працівників від загальної кількості, від 2000 до 3500 грн – на 0,5 % працівників більше, від 3500 до 4000 – на 1,7 % працівників більше, вище 4000 – 19,9 % більше працівників.

На ДП «Вітал-агро» збільшилась кількість працівників (на 20 осіб) у 2014 році проти 2011 року, які отримують заробітну плату від 4000 до 5000 грн, на 14 осіб – від 3500 до 4000 грн, на 13 осіб – від 5000 до 10000 грн, проте до 1500 грн отримує на 39 осіб менше (рис. 2.11). Такі зміни викликані зростанням середньорічного рівня оплати праці.

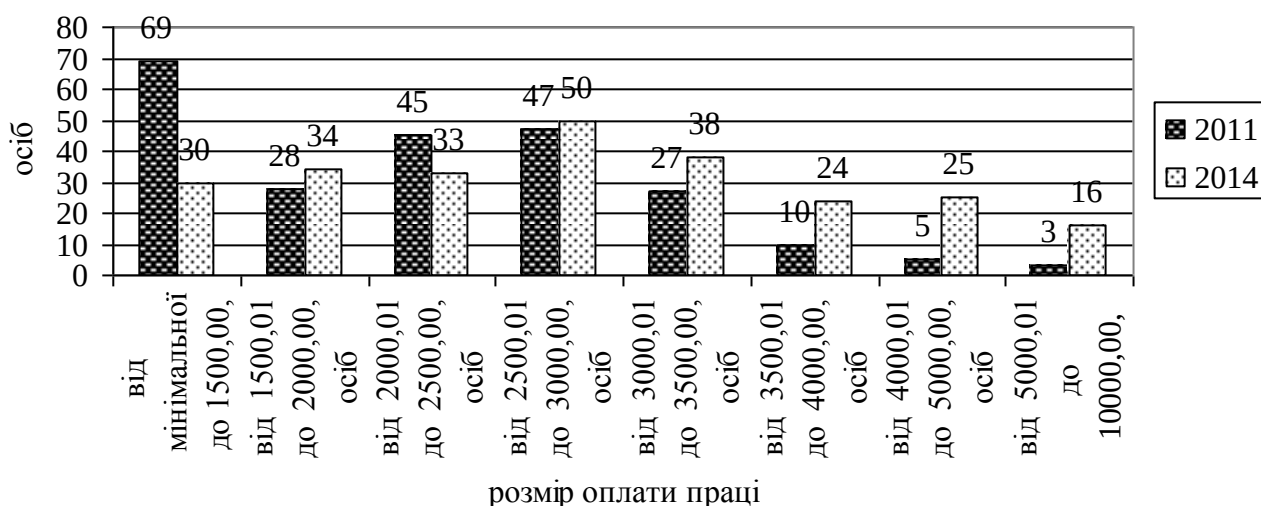


Рис. 2.11. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати на ДП «Вітал-агро», 2011 та 2014 роки

*Джерело: додаток В1*

Крім матеріальних стимулів до праці, важливе місце належить нематеріальним мотивам та умовам праці. В результаті анкетного опитування працівників сільськогосподарських підприємств ДП «Експериментальна база «Надія» та СПТ «Краяни» одержано результати бальної оцінки значимості нематеріальних мотивів праці, зокрема, постійна трудова зайнятість, інтерес до праці, престиж професії, висока конкурентоспроможність на ринку праці (табл. 2.13).

Як показали обстеження, високу бальну оцінку подали респонденти з таких нематеріальних мотивів як постійна трудова зайнятість, інтерес до праці, висока відповідальність, престиж професії, підвищення кваліфікації тощо. Серед учасників обстеження 112 осіб (74,7 %) вважають, що вони конкурентоспроможні на ринку праці.

У той же час серед учасників анкетного опитування лише 13,3 відсотки вважають, що мають шанси до просування по роботі та умови для професійного зростання.

Мало цікавлять респондентів гнучкий графік роботи, моральні заохочення (подяки, грамоти). Лише третина осіб дає високу оцінку щодо своєї участі в управлінні колективом.

Таблиця 2.13

**Бальна оцінка значимості нематеріальних мотивів праці  
сільськогосподарських підприємств Полтавського  
району (150 респондентів)**

| Перелік нематеріальних мотивів             | Оцінка мотивів в балах |      |                      |      |                    |      |
|--------------------------------------------|------------------------|------|----------------------|------|--------------------|------|
|                                            | висока<br>8–10 балів   |      | середня<br>4-7 балів |      | низька<br>1-3 бали |      |
|                                            | осіб                   | %    | осіб                 | %    | осіб               | %    |
| Постійна трудова зайнятість                | 144                    | 96,0 | 6                    | 4,0  | -                  | -    |
| Інтерес до праці                           | 130                    | 86,7 | 16                   | 10,7 | 4                  | 2,6  |
| Сприятливі умови праці                     | 124                    | 82,7 | 26                   | 17,3 | -                  | -    |
| Дружні відносини в колективі               | 110                    | 73,3 | 30                   | 20,0 | 10                 | 6,7  |
| Шанси щодо просування по службі            | 20                     | 13,3 | 96                   | 64,0 | 34                 | 22,7 |
| Висока відповідальність                    | 136                    | 90,7 | 10                   | 6,7  | 4                  | 2,6  |
| Хороші стосунки з керівником               | 130                    | 86,7 | 20                   | 13,3 | -                  | -    |
| Умови для професійного зростання           | 20                     | 13,3 | 50                   | 33,3 | 80                 | 53,4 |
| Ваша конкурентоспроможність на ринку праці | 112                    | 74,7 | 20                   | 13,3 | 18                 | 12,0 |
| Творчий характер праці                     | 10                     | 6,7  | 80                   | 53,3 | 60                 | 40,0 |
| Престиж професії, кваліфікації             | 120                    | 80,0 | 20                   | 13,3 | 10                 | 6,7  |
| Участь в управлінні колективом             | 50                     | 33,3 | 56                   | 37,3 | 44                 | 29,4 |
| Моральні заохочення (подяки, грамоти)      | 14                     | 9,3  | 120                  | 80,0 | 16                 | 10,7 |
| Підвищення кваліфікації, стажування        | 116                    | 77,3 | 20                   | 13,3 | 14                 | 9,4  |
| Гнучкий графік роботи                      | 12                     | 8,0  | 68                   | 45,3 | 70                 | 46,7 |

*Джерело: власні дослідження автора*

Дослідження умов праці займає одне з основних завдань. З цією метою було проведене опитування працівників сільськогосподарських підприємств ПСП «Церера» та ДП «Вітал-агро», де приймало участь 140 респондентів (табл. 2.14). Як видно із наведених цифрових даних, більшість респондентів не влаштовує температурні режим приміщень (87,9 % від загальної кількості опитаних). Негативні відповіді подали 131 респондент на питання: чи влаштовує освітлення.



**Результати дослідження умов праці працівників  
ПСП «Церера» та ДП «Вітал-агро» (140 респондентів)**

| Перелік існуючих умов праці                                        | Всього респондентів, осіб | У % до отриманих |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------|
| Умови праці, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам:     |                           |                  |
| температурний режим                                                | 123                       | 87,9             |
| освітлення                                                         | 131                       | 93,6             |
| шуми, вібрації, пил (переважно фіброгенної дії)                    | 136                       | 97,1             |
| важкість праці                                                     | 115                       | 82,1             |
| напруженість праці                                                 | 140                       | 100,0            |
| Якість роботи технічного обладнання:                               |                           |                  |
| працює техніка бездоганно                                          | 16                        | 11,4             |
| працює техніка з перебоями в роботі                                | 56                        | 40,0             |
| працює незадовільно (нормально застаріла техніка)                  | 68                        | 48,6             |
| Оцінка соціального-психологічного мікроклімату у вашому колективі: |                           |                  |
| нормальний                                                         | 22                        | 15,7             |
| є певні недоліки                                                   | 74                        | 52,9             |
| незадовільний                                                      | 44                        | 31,4             |
| Виробничий травматизм                                              | 0                         | 0                |
| Компенсації за шкідливі умови праці:                               |                           |                  |
| відпустки                                                          | 47                        | 33,6             |
| доплати                                                            | 93                        | 66,4             |
| Засоби індивідуального захисту у працівників                       | 39                        | 27,9             |
| Витрати на відшкодування збитків потерпілим від нещасних випадків  | 7                         | 5,0              |
| Професійні захворювання пов'язані з умовами праці                  | 26                        | 18,6             |

*Джерело: власні дослідження автора*

Разом з тим, як показали результати обстеження, більшість респондентів не влаштовує робота техніки. Адже 40 % респондентів вказали, що згадана техніка працює з перебоями. Отже, необхідно більше уваги приділяти стану технічних засобів та організації праці працівників, який працює і постійно користується цими засобами.

Окремо слід зупинитись на оцінці соціально-психологічного мікроклімату в колективах галузі. Незважаючи на те, що 22 респондента вважають мікроклімат у колективі нормальним. Проте це складає всього 15,7 відсотка.

Крім того, 74 особи або 52,9 відсотки вважають, що в колективах є певні недоліки, 44 особи або 31,4 відсотки в анкетах зазначили, що соціально-психологічний мікроклімат в колективах незадовільний.

Необхідно зазначити, що за шкідливі умови праці працівники отримують доплати (66,4 % респондентів), а відпустки – 33,6 % працюючих, 39 осіб зазначили, що мають засоби індивідуального захисту. Відшкодувань збитків від нещасних випадків отримали лише 7 осіб.

Виходячи із одержаних цифрових даних анкетного обстеження умов праці в сільськогосподарських підприємствах, слід здійснити окремі організаційні, технічні та інші заходи для покращення ситуації в колективі. Сприятливі умови позитивно впливають на фізичний стан працівників, адже робота протягом дня стомлює і працездатність їх зменшується.

Результати анкетного дослідження повністю підтверджуються статистичними цифровими даними в господарствах Полтавської області (рис. 2.12). Із наведених даних діаграми видно, що кількість працівників, які працюють у неналежних умовах, велика. Найбільше роботі заважають шуми, вібрації, шкідливі хімічні речовини, мікроклімат у приміщенні тощо.

У ПСП «Церера» виконанню службових обов'язків (за даними статистики) працівникам найбільше заважають погане освітлення, барометричний тиск; у ДП «Вітал-агро» – мікроклімат, погане освітлення, іонізація повітря.

Шум – форма фізичного забруднення середовища. Шуми мають як позитивний вплив (природні звуки) та негативний (виробничі). Звернемо увагу на виробничі шуми, які шкідливо впливають на здоров'я людини, спричиняючи різні захворювання, знижуючи продуктивність праці.

Слід зазначити про шкідливий вплив різновидів хімічних речовин на організм людини. При тривалій роботі працівника з хімічними речовинами його здоров'ю перешкоджає стан підвищеної хімічної активності. Існують й інші різновиди шкідливих речовин, наприклад, за переважаючою дією на певні органи чи системи людини (серцеві, кишково-шлункові, печінкові, ниркові). За основною шкідливою дією можуть бути задушливі, подразнюючі, нервові тощо.



Рис. 2.12. Кількість працівників господарств Полтавської області, які працювали у неналежних умовах праці, 2014 рік

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додаток Т1)*

Мікрокліматом прийнято вважати сукупність характеристик повітряного середовища житлового приміщення, а саме: температури, вологості, швидкості руху повітря тощо [96]. Основна вимога щодо мікроклімату – створення сприятливих умов в оточенні, де працюють працівники, підтримання температурних норм, вологості повітря, чистоти повітря в приміщеннях та інші.

Отже, частина працівників в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області виконує роботу у несприятливих умовах для праці, а тому вони отримують певні пільги та компенсації: додаткові відпустки, доплати за умови праці, безкоштовні харчові продукти (рис. 2.13).

На ДП «Вітал-агро» за неналежні умови праці 5 працівників отримують додаткові відпустки та безкоштовно молока або інших рівноцінних харчових продукти, а на ПСП «Церера» – додаткові відпустки (71 особа), доплати (58 осіб), пільги (71 особа).



Рис. 2.13. Кількість працівників, що одержує пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області, 2014 рік

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додаток У1)*

Вищенаведені внутрішні фактори негативно впливають на використання трудових ресурсів. Внаслідок цього погіршується економічний розвиток підприємств і як наслідок знижується продуктивність праці, зменшується маса прибутку, знижується рівень рентабельності.

Основа матеріальної бази галузі сільського господарства – забезпеченість основними фондами, які є мірилом розвитку процесу праці в підприємствах сільського господарства, формують ступінь комплексної механізації та автоматизації виробництва, забезпечують якісне і своєчасне виконання сільськогосподарських робіт та позитивно впливають на розвиток трудових ресурсів.

Матеріально-технічне забезпечення є основою продуктивних сил підприємств сільського господарства, забезпечують належний рівень і темпи зростання обсягів виробництва продукції.

На прикладі господарств районів Полтавської області нами проведений аналіз впливу фондозабезпеченості на продуктивність праці, прибуток та

рентабельність сільськогосподарського виробництва, що є економічним результатом від використання трудових ресурсів. З цією метою використані виробничі дані обстежених підприємств регіону. Одержані результати подані в таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

**Аналіз впливу фондозабезпеченості на продуктивність праці, прибуток та рентабельність сільськогосподарського виробництва у Полтавській області, 2014 рік**

| Показники                                                           | I група | II група    | III група   |
|---------------------------------------------------------------------|---------|-------------|-------------|
| Кількість підприємств, одиниць                                      | 103     | 225         | 116         |
| Вартість основних засобів виробництва (фондозабезпеченість), грн/га | до 4000 | 4000 - 8000 | більше 8000 |
| в середньому по групам, грн/га                                      | 3293,2  | 6755,6      | 12743,2     |
| у % до I групи                                                      | 100     | 205,1       | 386,9       |
| Вартість валової продукції на одного працівника, тис.грн            | 387,0   | 435,8       | 467,8       |
| у % до I групи                                                      | 100,0   | 112,6       | 120,9       |
| Вартість валової продукції на одного працівника, тис.грн            | 404,0   | 437,2       | 700,9       |
| у % до I групи                                                      | 100,0   | 108,2       | 173,5       |
| Прибуток на 1 га, грн                                               | 798,0   | 1114,7      | 1484,0      |
| у % до I групи                                                      | 100,0   | 139,7       | 186,0       |
| Рентабельність, %                                                   | 16,6    | 19,5        | 23,8        |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки Ж, Л1, Ф, П, Н)*

По мірі зростання фондозабезпеченості районів продуктивність праці в порівнянні з першою групою підвищилась у другій групі в 1,1 рази, в третій групі в 1,2 рази. Позитивним є також зростання маси прибутку у другій групі на 39,7 %, а в третій групі районів на 86 %. Спостерігається також підвищення рентабельності сільськогосподарського виробництва.

Для аналізу залежності між фондоозброєністю та економічними результатами діяльності підприємств сільського господарства використано графічний метод. Досліджуваними факторами є прибуток на 1 га, виробничі затрати на 1 га, валової продукції на одного працівника (продуктивність праці). Результативний фактор – обсяг основних засобів виробництва на одного працівника – фондоозброєність. Графік взаємозалежності факторів побудована на базі даних сільськогосподарських підприємств Полтавської області.

Усі розрахунки динаміки залежності між забезпеченістю основними фондами на 1 працівника та економічними результатами діяльності господарств Кобеляцького району, де найкраще простежується згадана залежність, представлені на рис. 2.14.

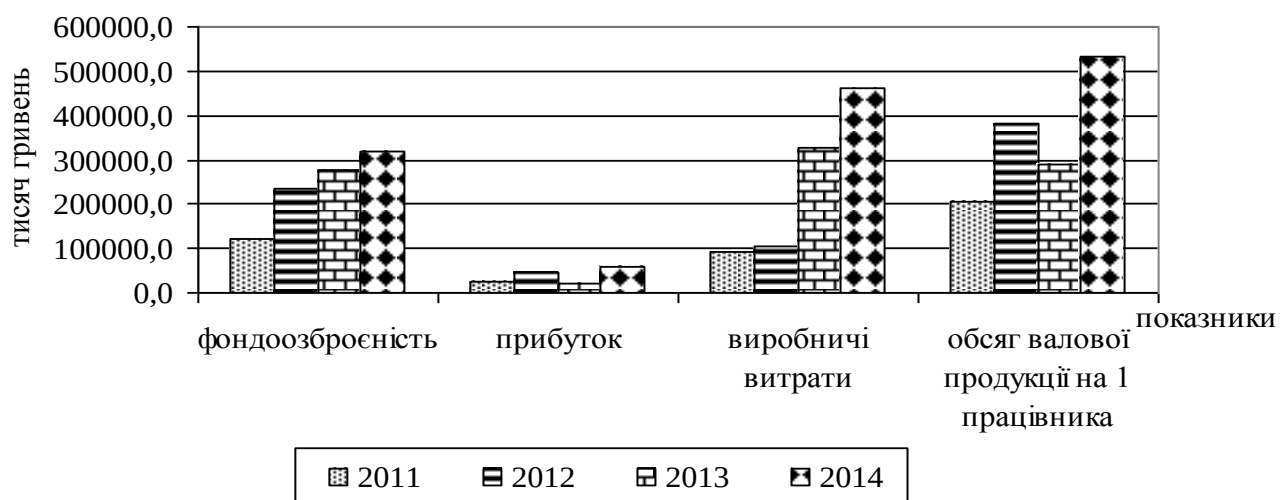


Рис. 2.14. Динаміка залежності між фондоозброєністю та економічними результатами діяльності підприємств сільського господарства

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки Н, Ф, К, Л1)*

Із побудованої діаграми бачимо, що від забезпеченості основними фондами залежить ефективне використання трудових ресурсів. Цей фактор один із вагомих щодо покращення основних економічних показників. Тобто, чим краща забезпеченість працівників основними засобами виробництва, тим краще працює галузь, тим вищі кінцеві результати діяльності.

Охарактеризовано ефективність використання основних фондів показником, який показує суму валової продукції, яка припадає на 1 грн вартості основних виробничих фондів (фондовіддача). Для аналізу було обрано ті господарства районів, де найкраще простежується залежність.

За даними таблиці 2.16, де досліджено вплив фондовіддачі на ефективність сільськогосподарського виробництва на прикладі господарств 12 районів, де згадана залежність простежується найкраще.

Таблиця 2.16

**Вплив фондівдачі на ефективність сільськогосподарського  
виробництва, 2014 рік**

| Райони                  | Фондовіддача,<br>грн | Витрати<br>на 1 га,<br>грн | Обсяг валової<br>продукції на 1<br>працівника,<br>тис.грн/особу | Прибуток<br>на 1 га,<br>грн | Рентабель-<br>ність, % |
|-------------------------|----------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Миргородський           | 196                  | 6799,9                     | 550,9                                                           | 2475                        | 40,4                   |
| Новосанжарський         | 173                  | 9484,5                     | 376,7                                                           | 3667                        | 58,3                   |
| Зіньківський            | 169                  | 5262,8                     | 390,4                                                           | 776                         | 15,2                   |
| Кобеляцький             | 168                  | 9211,2                     | 307,5                                                           | 621                         | 12                     |
| В середньому по районах | 177                  | 7689,6                     | 406,4                                                           | 1884,7                      | 31,5                   |
| Оржицький               | 139                  | 6608,5                     | 299,1                                                           | 1073                        | 16,5                   |
| Решетилівський          | 136                  | 7839,9                     | 402,5                                                           | 725                         | 10,8                   |
| Великобагачанський      | 135                  | 5959,3                     | 464                                                             | 2866                        | 42,6                   |
| Козельщинський          | 118                  | 4959,1                     | 319,7                                                           | 1433                        | 32,6                   |
| В середньому по районах | 132                  | 6341,7                     | 371,3                                                           | 1524,3                      | 25,6                   |
| Машівський              | 109                  | 7973,2                     | 243,9                                                           | -838                        | -16,2                  |
| Чутівський              | 116                  | 3427,5                     | 378,7                                                           | 959                         | 25,6                   |
| Хорольський             | 126                  | 6933,5                     | 268,7                                                           | 272                         | 5,2                    |
| Карлівський             | 59                   | 6223,5                     | 420,8                                                           | 486                         | 6,4                    |
| В середньому по районах | 103                  | 6139,4                     | 328,0                                                           | 219,6                       | 5,3                    |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки Л1, М, Н, П, Ф, К)*

Слід відмітити, що інтенсивність випуску продукції зменшується із зниженням фондівдачі. Спостерігається також зниження темпів зростання продуктивності праці. Таку ситуацію спричинили великі зростання капітальних вкладень, направлених на поліпшення умов праці, охорону навколишнього середовища, прискореним розвитком промисловості, зміни у структурі основних фондів та інші об'єктивні чинники. Так, спостерігається пряма залежність між фондівдачею та економічними показниками діяльності досліджуваних підприємств районів. Так, у першій групі господарств фондівдача становить 177 грн, продуктивність праці 406,4 тис. грн, прибуток 1884,7 грн на гектар, рентабельність 31,5 %. В той же час у другій групі спостерігається зменшення фондівдачі до 132 грн, продуктивності праці до 371,3 тис. грн, прибутку до 1524,3 грн на гектар, рентабельність до 25,6 %. Проте у третій групі досліджуваних

показники зменшились у міру зниження фондівддачі (до 103 грн), продуктивність праці до 328 тис. грн, прибуток до 219,6 грн на гектар, рентабельність до 5,3 %.

Проведено аналіз (за формулами 1.1-1.5) та побудовано кореляційно-регресійну модель, де у якості результативного фактора виступає показник – вартість основних засобів на 100 грн валової продукції –  $Y$  (фондомісткість), а в якості пояснюючого фактору – основні економічні показники –  $X_1$  (рентабельність),  $X_2$  (продуктивність праці),  $X_3$  (прибуток на 1 га),  $X_4$  (витрати виробництва).

Рівняння однофакторної моделі залежності фондомісткості та виробничих затрат на 1 га має вигляд:

$$Y_1 = 3E-06x + 0,3$$

Рівняння однофакторної моделі залежності фондомісткості та виручки від реалізації на одного працівника (продуктивність праці) має вигляд:

$$Y_2 = -0,004x + 2,7$$

Рівняння однофакторної моделі залежності фондомісткості та рентабельності сільськогосподарських підприємств має вигляд:

$$Y_3 = -0,02x + 1,6$$

Рівняння однофакторної моделі залежності фондомісткості та прибутку на 1 га має вигляд:

$$Y_4 = -6E-06x + 1,8$$

У представлених моделях зв'язок між результативним фактором та пояснюючими факторами досить тісний. Про це свідчать коефіцієнти детермінації, значення яких коливаються в межах від 0,5 до 0,8. Тобто, суттєвий вплив  $X$  на  $Y$ . По таблиці Стюдента з рівнем значущості  $\alpha = 0,1$  і ступенями свободи  $k = 23$  коефіцієнти кореляції статистично – значущі. Оскільки фактичні значення  $F > F_{\text{табл}}$ , то коефіцієнти детермінації статистично значущі (знайдена оцінка рівняння регресії статистично надійна).

На рисунку 2.15 представлені графіки кореляційні поля залежності між основними засобами на валову продукцію та економічними показниками. Із



побудованої моделі можна зробити висновок, що збільшення фондомісткості є одним із основних і значних факторів збільшення основних економічних показників.

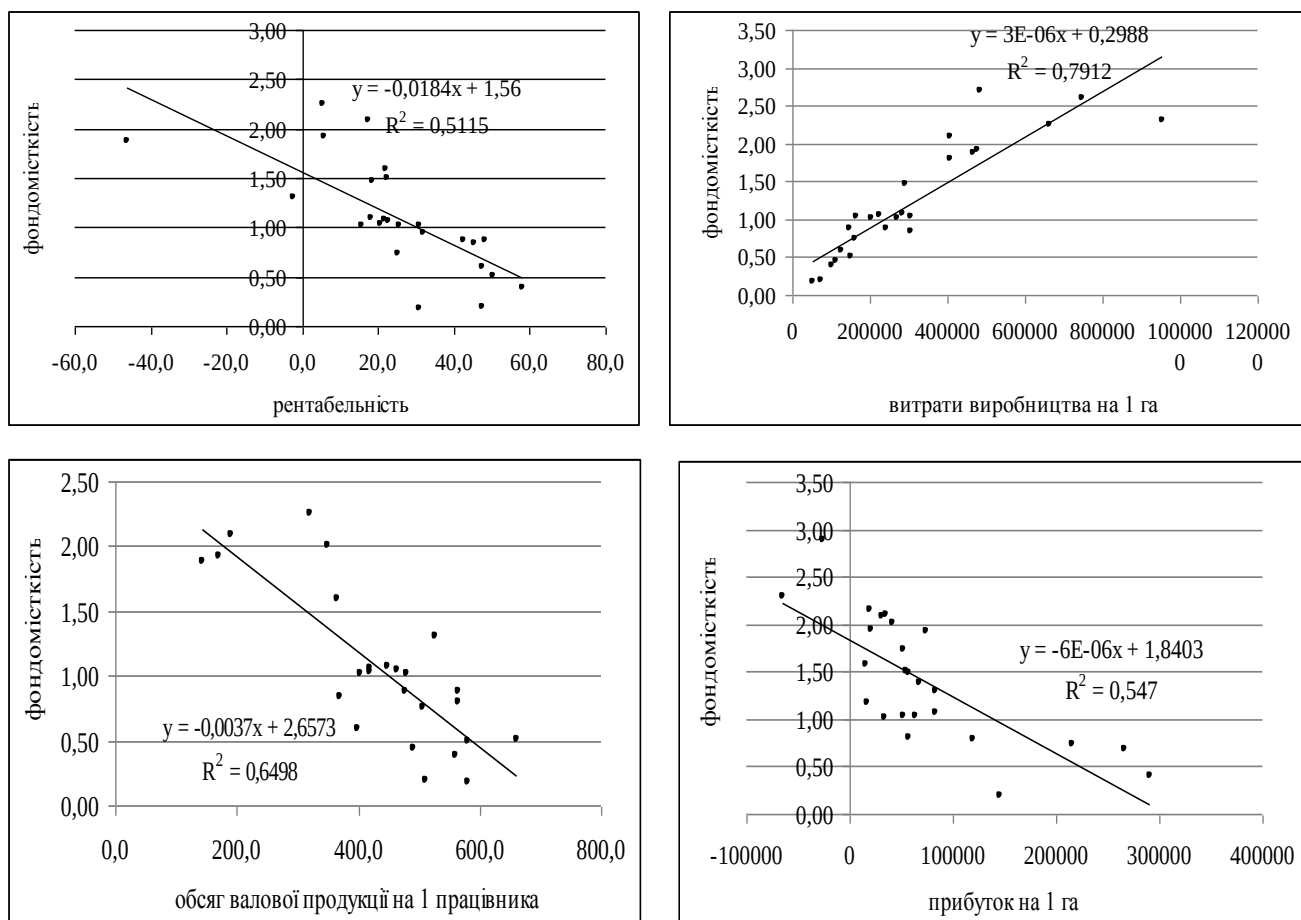


Рис. 2.15. Кореляційні поля залежності між фондомісткістю та економічними показниками

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки Ф, Н, П, Л1, М)*

Визначено фактор, що найбільше впливає на фондомісткість – виробничі витрати на 1 га, а прогнозне значення ( $y = 4,3$ ), означає, що при зростанні забезпеченості основними фондами на валову продукцію витрати збільшуються. Дослідження зв'язку живої праці з виробничим споживанням енергії, що замінює безпосереднє використання фізичної сили працівників проведено за допомогою показника енергоозброєності.

Одним із важливих напрямів підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва є науково-технічний прогрес, розвиток

якого в деякій мірі можна характеризувати показником енергоозброєності працівників виробничої сфери.

Як показує проведений аналіз в підприємствах сільського господарства Полтавської області зростання енергетичних потужностей на одного працівника сприяє ефективному використанню трудових ресурсів, що відображається у позитивній динаміці продуктивності праці, рентабельності виробництва тощо.

Для виявлення реального економічного ефекту були сформовані три групи господарств районів, які відрізняються рівнем енергоозброєності в розрахунку на 100 працівників.

В першу групу входять підприємства Лохвицького, Оржицького та Шишацького районів, які характеризуються низькими показниками енергоозброєності до 50 кВт в розрахунку на 100 працівників.

В другу групу входять підприємства Гребінківського, Миргородського та Хорольського районів. В господарствах усіх районів енергоозброєність коливається від 50 до 60 кВт в розрахунку на 100 працівників.

І нарешті третя група (Великобагачанський, Гадяцький і Диканський райони). Ця група характеризується найвищими показниками енергоозброєності – більше 60 кВт на 100 працівників.

В таблиці 2.17 можна простежити позитивний вплив енергоозброєності на показники продуктивності праці та рентабельності виробництва на прикладі підприємств дев'яти районів, де ця залежність найкраще простежується. Встановлено, що існує пряма залежність між згаданими показниками.

Якщо в першій групі енергоозброєність на 100 працівників становила лише 36,4 кВт, то в другій і третій групах цей показник збільшився відповідно в 1,5 та в 2 рази. Продуктивність праці в другій і третій групах підвищилась в 1,6 та 2,3 рази. Слід також відмітити зростання окупності затрат (рентабельності виробництва) в порівнянні з першою групою: на 8,7 та 14 пунктів.

Таблиця 2.17

**Вплив енергоозброєності на показники продуктивності праці та рентабельності сільськогосподарського виробництва**

| Райони                                                 | Кількість господарств, одиниць | Енергоозброєність на 100 працівників |                | Обсяг валової продукції на одного працівника |                | Рентабельність сільського сподарської діяльності, % |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|----------------|----------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------|
|                                                        |                                | кВт/особу                            | у % до області | тис. грн                                     | у % до області |                                                     |
| Перша група (енергоозброєність до 50 кВт)              |                                |                                      |                |                                              |                |                                                     |
| Лохвицький                                             | 20                             | 27,3                                 | 46,4           | 210,3                                        | 48,4           | -2,3                                                |
| Оржицький                                              | 16                             | 42,5                                 | 72,3           | 299,1                                        | 68,8           | 16,5                                                |
| Шишацький                                              | 8                              | 39,4                                 | 67,0           | 270,2                                        | 62,1           | 25,6                                                |
| В середньому по групі                                  | -                              | 36,4                                 | 61,9           | 259,9                                        | 59,8           | 13,3                                                |
| Друга група (енергоозброєність від 50 до 60 кВт)       |                                |                                      |                |                                              |                |                                                     |
| Гребінківський                                         | 16                             | 54,4                                 | 92,5           | 448,7                                        | 103,2          | 20,4                                                |
| Миргородський                                          | 19                             | 52,3                                 | 88,9           | 550,9                                        | 126,7          | 40,4                                                |
| Хорольський                                            | 20                             | 55,8                                 | 94,8           | 268,7                                        | 61,8           | 5,2                                                 |
| В середньому по групі                                  | -                              | 54,2                                 | 92,1           | 422,8                                        | 97,2           | 22,0                                                |
| Третя група (енергоозброєність більше 60 кВт і більше) |                                |                                      |                |                                              |                |                                                     |
| Великобагачанський                                     | 19                             | 74,5                                 | 126,7          | 464,0                                        | 106,7          | 42,6                                                |
| Гадяцький                                              | 27                             | 81,2                                 | 138,0          | 665,6                                        | 153,1          | 7,3                                                 |
| Диканський                                             | 13                             | 63,6                                 | 108,1          | 679,3                                        | 156,2          | 32,0                                                |
| В середньому по групі                                  | -                              | 73,1                                 | 124,3          | 603,0                                        | 138,7          | 27,3                                                |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки Ж1, Ц, Ф, К, П)*

Підприємство ДП «Експериментальна база «Надія» недостатньо забезпечене матеріально-технічною базою. Тут основні засоби використовуються ефективно (неефективно), про що засвідчують цифрові дані таблиці 2.18. Так, спостерігається збільшення фондоозброєності у 2014 році проти 2011 року на 6,4 %, що означає ріст продуктивності праці у 2 рази. Енергоозброєність зросла лише на 9,8 %, але забезпеченість основними фондами зменшилась на 8 %.

На ДП «Вітал-агро» спостерігається погіршення забезпеченості основними засобами, що відображається у зменшенні фондоозброєності на 3,3 %, фондозабезпеченості – на 6,9 %, а енергоозброєності – на 4,4 %. Більш сприятлива ситуація на СПТ «Краяни». Тут відмічається значне збільшення досліджуваних

показників. Аналіз забезпеченості основними фондами на ПСП «Церера» показав збільшення основних засобів, проте енергетичні потужності обладнання знизились на 3,1 %.

Таблиця 2.18

**Забезпеченість та ефективність використання основних фондів на  
сільськогосподарських підприємствах**

| Показник                                 | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | Відносне відхилення 2014 р. до 2011 р. (у %) |
|------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|----------------------------------------------|
| <b>ДП «Експериментальна база «Надія»</b> |         |         |         |         |                                              |
| Фондоозброєність, тис.грн/особу          | 41,7    | 42,9    | 39,4    | 44,4    | 6,5                                          |
| Фондозабезпеченість, тис.грн/га          | 3,5     | 3,5     | 3,2     | 3,2     | -8,6                                         |
| Енергоозброєність, кВт/особу             | 29,8    | 31,3    | 29,7    | 32,7    | 9,7                                          |
| <b>ДП «Вітал-агро»</b>                   |         |         |         |         |                                              |
| Фондоозброєність, тис.грн/особу          | 22,8    | 21,2    | 23,4    | 22,1    | -3,1                                         |
| Фондозабезпеченість, тис.грн/га          | 1,5     | 1,3     | 1,4     | 1,4     | -6,7                                         |
| Енергоозброєність, кВт/особу             | 43,8    | 43,7    | 44,1    | 41,9    | -4,3                                         |
| <b>СПТ «Краяни»</b>                      |         |         |         |         |                                              |
| Фондоозброєність, тис.грн/особу          | 52,7    | 50      | 37,8    | 80,2    | 52,2                                         |
| Фондозабезпеченість, тис.грн/га          | 1,8     | 1,7     | 1,3     | 3,1     | 72,2                                         |
| Енергоозброєність, кВт/особу             | 24,6    | 24,3    | 21,5    | 26,8    | 8,9                                          |
| <b>ПСП «Церера»</b>                      |         |         |         |         |                                              |
| Фондоозброєність, тис.грн/особу          | 69,5    | 75,5    | 84,7    | 95,9    | 38,0                                         |
| Фондозабезпеченість, тис.грн/га          | 3,6     | 4       | 4,6     | 5,3     | 47,2                                         |
| Енергоозброєність, кВт/особу             | 78,8    | 77,7    | 76,6    | 76,4    | -3,0                                         |

*Джерело: розраховано автором за додатками С, Т*

На прикладі ПСП «Церера», (табл. 2.19). досліджено, що збільшення технічної оснащеності праці на 38 %, продуктивність праці зросла на 20,4 %. Проте тут спостерігається екстенсивний розвиток, так як темп росту фондоозброєності перевищує темп росту продуктивності праці. Це призводить до зниження фондівдачі, що свідчить про зниження ефективності використання основних фондів.

Отже, важливим завданням є здійснення в сільськогосподарських підприємствах практичних заходів по зміцненню матеріально-технічної бази і,

зокрема, підвищенню показників енергоозброєності працівників сільського господарства.

Таблиця 2.19

**Залежність між фондоозброєністю та продуктивністю праці  
на ПСП «Церера»**

| Роки               | Фондоозброєність,<br>тис.грн/особу | Продуктивність праці,<br>тис.грн/особу |
|--------------------|------------------------------------|----------------------------------------|
| 2011               | 69,5                               | 145,3                                  |
| 2012               | 75,5                               | 150,9                                  |
| 2013               | 84,7                               | 102,5                                  |
| 2014               | 95,9                               | 174,9                                  |
| темп росту         |                                    |                                        |
| 2011 р. до 2012 р. | 1,09                               | 1,04                                   |
| 2012 р. до 2013 р. | 1,12                               | 0,68                                   |
| 2013 р. до 2014 р. | 1,13                               | 1,71                                   |

*Джерело: розраховано автором за додатками Р, С, Т*

Результативним показником ефективного використання трудових ресурсів за внутрішніми факторами є інтегральний індекс, розрахований за формулами 1.12 – 1.14. На рис. 2.16 наведені відносно кращі та гірші показники розвитку трудових ресурсів.

Найвищий інтегральний показник у господарствах Глобинського (1 місце), Кобеляцького (2 місце) та Диканського (3 місце) районів. Сукупність таких факторів як зростання фондоозброєності на 89,3 %, фондозабезпеченості на 16,6 %, енергоозброєності на 6,5 %, продуктивності праці на 7,3 %, маси прибутку на одну особу на 78,6 %, середньорічної оплати праці на одну особу на 12,4 тис.грн стали результатом ефективного використання трудових ресурсів. Зростаюча динаміка вищезгаданих показників вплинула на покращення економічного стану сільськогосподарських підприємств.

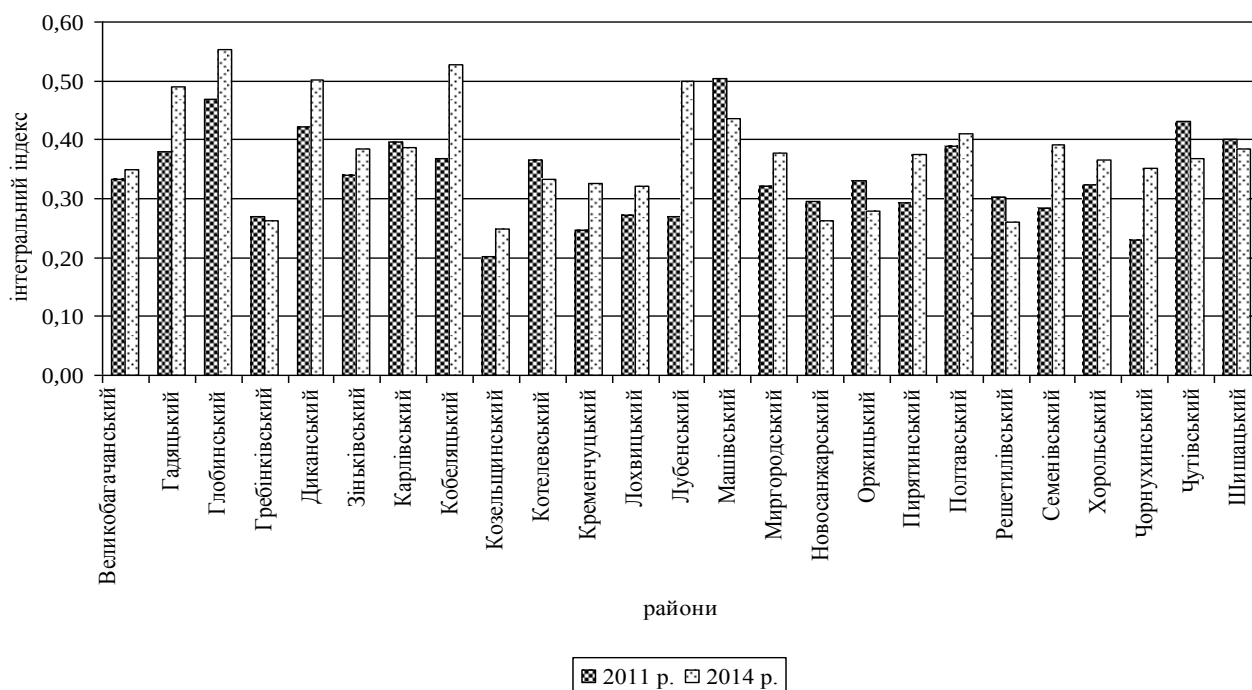


Рис. 2.16. Розподіл господарств районів Полтавської області за інтегральним індексом використання трудових ресурсів в підприємствах сільського господарства, 2011 та 2014 роки

*Джерело: розраховано автором за додатками Р, П, Т, З 1, С, А 1, У*

Найгірший використання трудових ресурсів був у господарствах Козельщинського (25 місце), Решетилівського (24 місце) та Новосанжарського (23 місце) районів. На низькі результати вплинули: зменшення кількості працівників на 6,6 %, господарств – на 11,1 %, зростання витрат на одного працівника за рік на 118,8 тис. грн.

В цілому на підприємствах за шкалою оцінки використання трудові ресурси характеризуються критичним рівнем, так як в середньому по господарствах 25 районів значення інтегрального індексу коливалось в межах від 0,34 (2011 рік) до 0,38 (2014 рік).

Таким чином, використання трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах Полтавської області використовуються неефективно. Про це свідчить ряд таких факторів (в середньому по господарствах 25 районів): зменшення кількості працівників на 6,1 %, кількості підприємств – на 0,5 %, зростання середньорічних витрат на одного працівника на 90 %, зниження

продуктивності праці на 50,7 %, зменшення маси прибутку за рік на одного працівника на 22 %.

## **Висновки до розділу 2**

За результатами рівня оснащення, динаміки і результативності використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств, можна зробити ряд узагальнюючих положень:

1. Проаналізовано стан оснащення засобами виробництва їх трудової діяльності, виявлено вплив демографічних факторів на рівень використання трудових ресурсів підприємств та подано результативність використання праці сільськогосподарських підприємств.

Полтавська область один із регіонів України, де в сільськогосподарських підприємствах інтенсивно розвивається виробництво. У виробничі процеси різних за формами організаційно-правових структур задіяно станом на 2014 рік 46895 працюючих, які обробляють 1437,5 тис.га сільськогосподарських угідь та обслуговують 256,7 тис. голів великої рогатої худоби, в тому числі 129,2 тис. корів, 408,3 тис. свиней, 44,9 тис. овець і кіз та 4770,5 тис. птиці. Вартість основних засобів на одного працівника за 2011-2014 рр. зросла майже у 1,5 рази і склала 1090,7 грн на особу. Але продуктивність праці за вищезазначений період знизилась більш, ніж у 2 рази з 527 тис. грн до 230,3 тис. грн на особу. Це вказує, що більшість сільськогосподарських підприємств використовують трудові ресурси неефективно.

2. Розрахунки на основі інтегрального індексу свідчать, що найкращий рівень ефективного використання трудових ресурсів за 2011 та 2014 роки був у сільськогосподарських підприємствах Лохвицького, Шишацького, Полтавського районах. Тут спостерігалась позитивна динаміка інтегрального індексу за рахунок підвищення оплати праці на 19,7 %, доходів населення на 17,7 %, збільшення кількості прибулих осіб на 30,6 %, народжених на 8,5 %. Найнижчий рівень

ефективного використання трудових ресурсів був у господарствах: Чорнухинського, Семенівського, Машівського районів. Така ситуація обумовлена зростанням кількості безробітних на 41 %, зменшенням кількості зайнятих на 41,8 %, вибулих громадян за межі області на 64,4 %, населення на 3,9 %.

В цілому в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області оцінка ефективності використання трудових ресурсів за 2011 та 2014 роки залишалась на одному рівні. Причинами такої тенденції стали збільшення кількості безробітних на 34 %, осіб, які виїхали за межі області на 29 %, зменшення кількості зайнятих на 16 %, населення на 3 %. Значення інтегрального індексу склало 0,44, яке від нормативного на 0,56 менше. За шкалою ефективності рівень використання трудових ресурсів оцінено як напружений.

3. Виявлено, що рівень оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств невисокий порівняно з іншими галузями виробництва та обслуговування. Це призводить до високої трудової мобільності, зниженню зайнятості в галузі, недостатньої мотивації, зниження ефективного використання трудових ресурсів.

4. Завдяки регульованій трудовій мобільності відбувається оновлення кадрового складу працівників: прийняття більш кваліфікованих та звільнення порушників трудової дисципліни тощо. Але існує ряд негативних факторів, які впливають на економічний розвиток підприємств сільського господарства: збільшення витрат, уповільнення робочого процесу, зниження ефективності використання трудових ресурсів та основних економічних показників.

5. За допомогою дослідження анкетним методом була проведена бальна оцінка значимості нематеріальних мотивів праці в сільськогосподарських підприємствах. Досить високу бальну оцінку подали респонденти з таких мотивів як постійна трудова зайнятість, інтерес до праці, висока відповідальність, престиж професії, підвищення кваліфікації тощо. Майже 75 % респондентів вважають себе конкурентоспроможними на ринку праці.



Разом з тим, більшість респондентів мало цікавить гнучкий графік роботи, моральне заохочення (подяки, грамоти). Лише третина осіб дає високу оцінку щодо можливості своєї участі в управлінні колективом.

6. Дослідженням стану умов праці встановлено, що велика кількість працівників працює у неналежних умовах праці. Найбільше роботі заважають шуми, вібрації, шкідливі хімічні речовини, мікроклімат у приміщенні тощо.

В анкетному обстеженні умов праці, де приймало участь 140 респондентів, виявлена незадоволеність працівників станом технічного обладнання, соціально-психологічним кліматом у колективі, температурним режимом, освітленням тощо.

7. Встановлено взаємозв'язки між факторами ефективного використання трудових ресурсів та основними економічними показниками діяльності підприємств сільського господарства. Доведено методом статистичного групування, що при збільшенні фондозабезпеченості з 4000 грн/га до 8000 грн/га продуктивність праці також зростає від 404 тис. грн до 700,9 тис. грн, прибуток на 1 га сільськогосподарських угідь від 798 грн до 1484 грн, а рівень рентабельності від 16,6 % до 23,8 %. Зростання фондоозброєності (від 123,6 грн до 316,8 грн) сприяє збільшенню продуктивності праці на 327 тис. грн, виробничих витрат на 368,4 млн. грн. Між фондовіддачею та економічними показниками діяльності підприємств сільського господарства також існує прямий зв'язок: зростання суми валової продукції, яка припадає на 1 грн вартості основних виробничих фондів від 1 грн до 1,8 грн призводить до збільшення прибутку на 1 га сільськогосподарських угідь від 219,6 грн до 1884,7 грн, продуктивності праці від 328 грн/особу до 406,4 грн/особу, рентабельності від 5,3 % до 31,5 %.

Основні положення даного розділу відображено у наукових працях автора [52-56, 58-62, 69].

### **РОЗДІЛ 3**

## **ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

### **3.1. Прогнозування ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств**

Докорінна зміна виробничих відносин у сільському господарстві України, викликана реформуванням її економіки вивільнила значну кількість простої непродуктивної праці і змінила її на більш продуктивну механізовану. Це особливо стосується агрохолдингів і середніх та великих сільськогосподарських підприємств. Дані форми аграрного господарювання підвищили активність міграційних процесів по причині пошуків робочих місць, а також розгорнені на державному рівні системи підготовки та перепідготовки кадрів. З іншого боку приватизація землі на основі її розпаювання та виділення в натурі земельних часток – закріплює певну кількість сільськогосподарських працівників, що формують мале за розмірами фермерство та селянське господарство в місцях одержання земельних часток – паїв. Тобто в аграрному секторі створився розвиток різнонаправлених соціальних процесів. З одного боку, посилення міграції, а з іншого закріплення сільського населення. Ці два протилежних явища будуть посилюватись чи послаблюватись під впливом демографічної ситуації в регіонах, виходячи з удосконалення технологій виробництва в сільськогосподарських підприємствах.

Тому опрацювання аспектів прогнозування напрямів ефективного використання трудових ресурсів має враховувати вищезазначену динаміку, впливати з неї, кількісно відображати ті зрушення, які матимуть місце в найближчій та більш віддаленій перспективі.

Прогнозування розвитку економічних явищ методом статистичних рівнянь залежностей, як і при застосуванні регресійних рівнянь, здійснюється на основі даних інтервальних або моментних послідовних хронологічних рядів, на основі яких вивчають напрямок зміни значень досліджуваного економічного явища тобто його тренд [117]. Для прогнозування показників оплати праці, прибутку, рентабельності, продуктивності праці, а також фондозабезпеченості сільськогосподарського виробництва використовується метод екстраполяції трендів. Рівняння тренда має такі способи опису залежностей: лінійна, квадратична, степенева, показникова, експоненційна та ін. Нами використовується лінійне рівняння тренда, яке має вигляд:

$$y = a + bt, \quad (3.1)$$

де  $y$  – рівень показника, що вирівнюється за прямою і вільний від коливань;  
 $a$  – початковий рівень тренда в момент або за період, що приймається за початок відліку часу  $t$ ;

$b$  – середнє змінення за одиницю часу, тобто швидкість змінення або константа тренду.

Щоб використати тренд як інструмент ділового планування, необхідно знайти числові значення коефіцієнтів рівняння ( $a$ ,  $b$ ).

Згідно з методом найменших квадратів маємо:

$$\sum (y_t - a - bt)^2 \rightarrow \min, \quad (3.2)$$

де  $y_t$  та  $t$  – відомі величини;

$a$ ,  $b$  – невідомі величини.

Функція матиме мінімальне значення за умови, якщо величини  $a$  і  $b$  задовольняють таку лінійну систему:

$$\begin{cases} \sum y_t = an + b \sum t \\ \sum y_t t = a \sum t + b \sum t^2, \end{cases} \quad (3.3)$$

де  $t$  – період часу;

$a$ ,  $b$  – невідомі коефіцієнти;

$n$  – сума періодів часу.

Ця система матиме єдине рішення. Використанням наведеної методики, розраховуються прогностичні значення досліджуваних показників.

Дослідженням була виявлена негативна динаміка зовнішніх факторів використання трудових ресурсів (чисельність населення, кількість економічно активного населення, кількість зайнятих). Методом побудови лінійного тренду встановлено зміни цих показників у 2020 році (рис. 3.1).

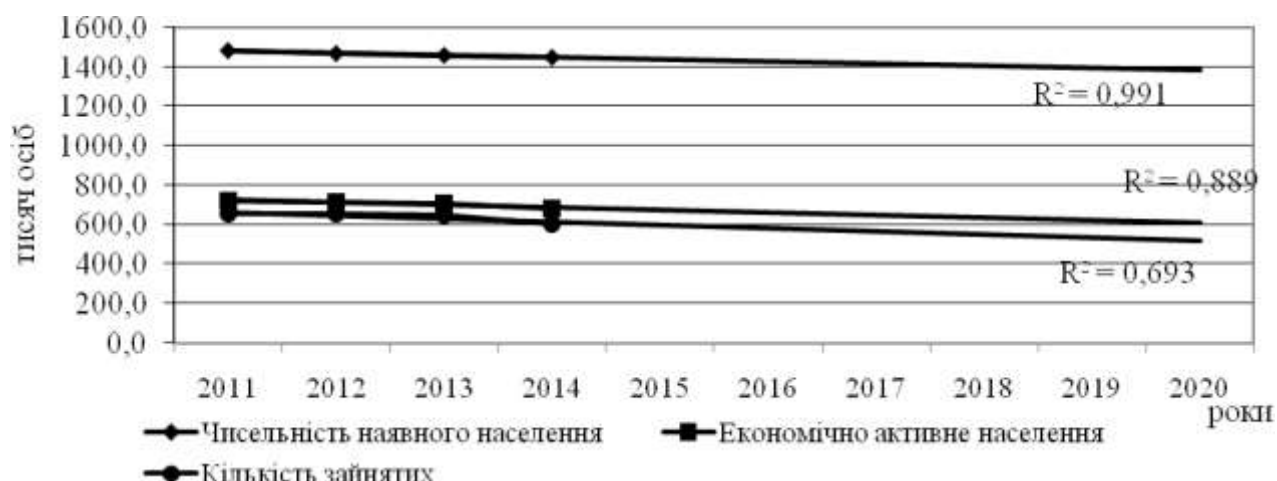


Рис. 3.1. Прогноз динаміки зовнішніх факторів використання трудових ресурсів до 2020 року

*Джерело: розраховано автором за [30]*

За наведеними цифровими розрахунками можемо зробити висновок, що коефіцієнт детермінації чисельності наявного населення складає 0,99, економічно активного населення – 0,89, кількості зайнятих – 0,69. Отримані значення коефіцієнтів свідчать про адекватність побудованих трендів. У перспективі передбачається зменшення досліджуваних факторів. Так, чисельність наявного населення скоротиться приблизно на 7 %, економічно активного – на 15 %, кількість зайнятих – на 20 %.

Спостерігатиметься зростання демографічного навантаження приблизно на 3,5 пункти (рис. 3.2), що призведе до зменшення кількості працівників у працездатному віці у 2020 році.

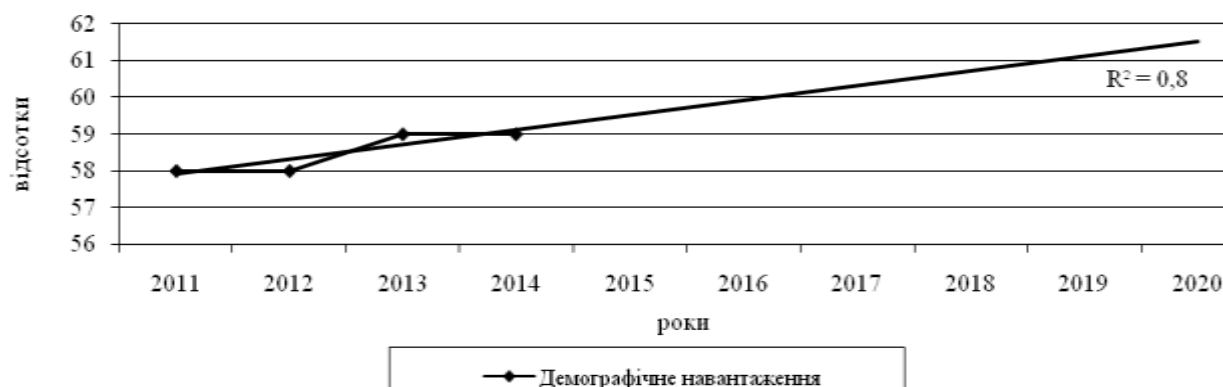


Рис. 3.2. Прогноз показника динаміки демографічного навантаження до 2020 року

*Джерело: розраховано автором за [30]*

При дослідженні показника демографічного навантаження отриманий коефіцієнт становить 0,8, що свідчить про високу адекватність побудованого тренда. Це свідчить про те, що даний тренд описує відтворені процеси, які спричиняють зміну цього показника.

Прогнозування використання трудових ресурсів – складна і багатопланова проблема. Вона в сільськогосподарських підприємствах характеризується рядом взаємозалежностей між чисельністю працюючих, їх оплатою праці, продуктивністю, фондоозброєністю, енергоозброєністю, фондомісткістю та фондovіддачею. Без їх наукового осмислення і кількісної оцінки неможливим є об'єктивне розв'язання проблем праці як в цілому так і на рівні сільськогосподарських підприємств.

За системою вищенаведених рівнянь динаміки за методом прямої (формули 3.1 – 3.3) встановлено параметри росту базової величини ( $x_1$ ) і приросту змінної ( $t_i$ ) для прогнозного значення: річної оплати праці одного зайнятого в сільському господарстві Полтавської області; фактичної чисельності зайнятих і продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Розрахункові дані параметрів динаміки оплати праці одного працівника, їх чисельності зайнятих та продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області**

| $t_i$       |      | річна оплата праці одного зайнятого в сільському господарстві |                    | фактична чисельність зайнятих |                    | продуктивність праці |                    | $t_i^2$ |
|-------------|------|---------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------|---------|
|             |      | $x_{i1}$                                                      | $t_i \cdot x_{i1}$ | $x_{i2}$                      | $t_i \cdot x_{i2}$ | $x_{i3}$             | $t_i \cdot x_{i3}$ |         |
| 1           | 2011 | 13,21                                                         | 13,2               | 42,6                          | 42,6               | 260,5                | 260,5              | 1       |
| 2           | 2012 | 15,76                                                         | 31,5               | 43,2                          | 86,4               | 308,2                | 616,4              | 4       |
| 3           | 2013 | 17,66                                                         | 53,0               | 42,8                          | 128,4              | 414,4                | 1243,3             | 9       |
| 4           | 2014 | 20,79                                                         | 83,1               | 40,1                          | 160,5              | 247,7                | 990,8              | 16      |
| $\Sigma 10$ |      | 67,42                                                         | 180,8              | 168,7                         | 417,9              | 1230,8               | 3111,0             | 30      |

де  $t_i$  – роки,  $x_{i1}$  – оплата праці 1 працівника (тис. грн),  $x_{i2}$  – чисельність зайнятих (тис. осіб),  $x_{i3}$  – продуктивність праці (тис. грн)

Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки У, К, Ф)

Отже, у 2020 році кількість працівників сільськогосподарських підприємств Полтавської області має бути:

$$y = 11 \cdot (-0,82) + 44,25 = 35,23 \text{ тис. осіб}$$

$$\begin{cases} 10a + 4b = 168,8 \\ 30a + 10b = 417,9 \end{cases}$$

Прогнозне значення річної оплати праці у 2020 році на одного зайнятого має бути:

$$y = 11 \cdot 2,46 + 10,7 = 37,8 \text{ тис. грн}$$

$$\begin{cases} 10a + 4b = 67,41 \\ 30a + 10b = 180,84 \end{cases}$$

За проведеними розрахунками у 2020 році продуктивність праці зросте:

$$y = 6,8 \cdot 11 + 290,7 = 365,5 \text{ тис. грн}$$

$$\begin{cases} 10a + 4b = 1230,8 \\ 30a + 10b = 3111 \end{cases}$$

Спрогнозуємо на ДП «Експериментальна база «Надія» динаміку показників фондоозброєності, фондозабезпеченості, продуктивності та оплати праці (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Розрахункові дані динаміки фондоозброєності, фондозабезпеченості,  
продуктивності та оплати праці в ДП «Експериментальна база «Надія»  
Полтавського району Полтавської області**

| $t_i$       |      | фондоозброєність |                    | фондозабезпеченість |                    | продуктивність праці |                    | оплата праці |                    | $t_i^2$ |
|-------------|------|------------------|--------------------|---------------------|--------------------|----------------------|--------------------|--------------|--------------------|---------|
|             |      | $x_{i1}$         | $t_i \cdot x_{i1}$ | $x_{i2}$            | $t_i \cdot x_{i2}$ | $x_{i3}$             | $t_i \cdot x_{i3}$ | $x_{i4}$     | $t_i \cdot x_{i4}$ |         |
| 1           | 2011 | 41,7             | 41,7               | 3,5                 | 3,5                | 43,9                 | 43,9               | 2437,0       | 2437,0             | 1       |
| 2           | 2012 | 42,9             | 85,8               | 3,5                 | 7,0                | 55,0                 | 110,0              | 3965,4       | 7930,8             | 4       |
| 3           | 2013 | 39,4             | 118,1              | 3,2                 | 9,5                | 61,0                 | 183,0              | 4674,0       | 14022,0            | 9       |
| 4           | 2014 | 44,4             | 177,5              | 3,2                 | 12,9               | 91,4                 | 365,7              | 5126,0       | 20504,0            | 16      |
| $\Sigma 10$ |      | 168,4            | 423,1              | 13,4                | 32,8               | 251,3                | 702,5              | 16202,4      | 44893,8            | 30      |

де  $t_i$  – роки,  $x_{i1}$  – фондоозброєність (грн/особу),  $x_{i2}$  – фондозабезпеченість (грн/га),  $x_{i3}$  – продуктивність праці (грн/особу),  $x_{i4}$  – оплата праці (тис. грн)

Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки С, Р, Т)

На ДП «Експериментальна база «Надія» у перспективі передбачається отримати:

$$\begin{cases} 10a+4b=168,8 \\ 30a+10b=423,1 \end{cases}$$

$$y = 0,22 \cdot 11 + 41,65 = 44,07 \text{ грн}$$

У 2020 році передбачено досягти фондоозброєності праці до 44,07 грн;

$$\begin{cases} 10a+4b=13,4 \\ 30a+10b=32,8 \end{cases}$$

$$y = -0,14 \cdot 11 + 3,7 = 2,16 \text{ грн}$$

У 2020 році фондозабезпеченість зменшиться та складе 2,16 грн;

$$\begin{cases} 10a+4b=251,3 \\ 30a+10b=702,5 \end{cases}$$

$$y = 14,85 \cdot 11 + 25,7 = 189,05 \text{ грн}$$

За розрахунками передбачається зростання продуктивності праці у 2020 році на 145,15 грн;

$$\begin{cases} 10a+4b=16202,4 \\ 30a+10b=44893,8 \end{cases}$$

$$y = 877,56 \cdot 11 + 1856,7 = 11509,86 \text{ тис.грн}$$

У 2020 році оплата праці по господарству може досягти 11509,86 тис. грн.

Ефективність використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств Полтавської області наведена із використанням таких показників: фондоозброєність (вартість основних виробничих фондів в розрахунку на одного працівника), енергоозброєність (скільки припадає енергетичних потужностей в розрахунку на одного працівника, кВт), фондомісткість (скільки припадає фондів на одиницю валової продукції) та фондovіддачі (припадає валової продукції на одиницю фондів) (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Розрахункові дані динаміки фондо- і енергоозброєності, фондovіддачі і фондомісткості в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області**

| $t_i$       |      | фондоозброєність |                    | енергоозброєність |                    | фондовіддача |                    | фондомісткість |                    | $t_i^2$ |
|-------------|------|------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------|--------------------|----------------|--------------------|---------|
|             |      | $x_{i1}$         | $t_i \cdot x_{i1}$ | $x_{i2}$          | $t_i \cdot x_{i2}$ | $x_{i3}$     | $t_i \cdot x_{i3}$ | $x_{i4}$       | $t_i \cdot x_{i4}$ |         |
| 1           | 2011 | 657,4            | 657,4              | 564,2             | 564,2              | 231,7        | 231,7              | 4,3            | 4,3                | 1       |
| 2           | 2012 | 664,4            | 1328,7             | 569,8             | 1139,7             | 588,6        | 294,3              | 3,4            | 6,8                | 4       |
| 3           | 2013 | 746,9            | 2240,7             | 588,5             | 1765,4             | 644,4        | 214,8              | 4,7            | 14,0               | 9       |
| 4           | 2014 | 899,4            | 3597,4             | 622,5             | 2490,0             | 992,2        | 248,0              | 4,0            | 16,1               | 16      |
| $\Sigma 10$ |      | 2968,0           | 7824,2             | 2345,0            | 5959,3             | 988,8        | 2456,9             | 16,4           | 41,2               | 30      |

де  $t_i$  – роки,  $x_{i1}$  – фондоозброєність (грн/особу),  $x_{i2}$  – енергоозброєність (кВт/особу),  $x_{i3}$  – фондovіддача (грн),  $x_{i4}$  – фондомісткість (грн)

Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки ЛІ, К, Ф, Ц)

Система рівнянь для обчислення коефіцієнтів  $a$  і  $b$  буде мати такий вигляд:

$$\begin{cases} 10a + 4b = 2968 \\ 30a + 10b = 7824,2 \end{cases}$$

Тоді прогнозне значення фондоозброєності у 2020 році буде:

$$y = 80,84 \cdot 11 + 539,9 = 1429,14 \text{ тис. грн}$$

Отже, до 2020 року зросте рівень оснащення основними фондами на 771,7 грн порівняно з 2010 роком. Постійно має підвищуватись озброєність працівників підприємств сучасним технічним обладнанням. Позитивна динаміка



цього показника свідчить про ефективне використання трудових ресурсів, що у майбутньому сприятиме підвищенню продуктивності праці.

$$\begin{cases} 10a+4b=2345,0 \\ 30a+10b=5959,3 \end{cases}$$

За проведеними розрахунками у 2020 році енергоозброєність зросте і буде мати значення:

$$y = 19,36 \cdot 11 + 537,85 = 750,81 \text{ кВт}$$

Зросте забезпеченість живої праці енергетичними потужностями (тепловою, електричною, механічною енергією та ін.) всіх видів. Замінюючи фізичну силу людини, енергоозброєність праці значно підвищить продуктивність праці, створить умови для її зростання, сприяючи розвитку НТП впровадження його досягнень у сільськогосподарське виробництво.

$$\begin{cases} 10a+4b=16,4 \\ 30a+10b=41,2 \end{cases}$$

Фондомісткість у 2020 році може досягти:

$$y = 0,04 \cdot 11 + 4 = 4,44 \text{ грн}$$

Цей показник відображає величину основного капіталу, що доводиться на одиницю продажів. До 2020 року потужність сільськогосподарського виробництва з 2010 року майже не зміниться.

$$\begin{cases} 10a+4b=988,8 \\ 30a+10b=2456,9 \end{cases}$$

У 2020 році фондівіддача може зменшитись до значення:

$$y = -3,02 \cdot 11 + 254,75 = 221,53 \text{ грн}$$

Зменшення фондівіддачі основних виробничих фондів показує на зниження ефективності їх використання, що є негативним явищем в економіці сільськогосподарських підприємств Полтавської області.

Негативна динаміка фондівіддачі свідчить про неефективне використання вкладених коштів. Для зростання цього показника необхідно:

– поліпшити проектування, зменшити час на розробку, тобто максимально скоротити цикл «наука-виробництво – продукція»;

- покращити структуру основних засобів, підвищити питому вагу активної частини до оптимальної величини та встановити раціональне співвідношення різних видів устаткування;
- екстенсивно використовувати основні фонди, збільшити коефіцієнт змінності, ліквідувати прості обладнання;
- запровадити передову технологію, підвищити швидкість роботи машин та устаткування, впровадити синхронне виконання однією машиною двох або декількох операцій, розвивати наукову організацію праці;
- поліпшити умови та режим праці, створити необхідні соціальні умови;
- скоротити ремонт активної частини основних засобів;
- покращити матеріально-технічне постачання основних фондів.

Отже, збільшення оснащеності технічними засобами, оплати праці та підвищення енергетичних потужностей сприятимуть ефективному використанню трудових ресурсів, що матиме вплив на зростання продуктивності праці. Проте слід відмітити негативну динаміку фондівіддачі, що свідчить про неефективне використання вкладених коштів. Для зростання цього показника необхідно використати резерви сільськогосподарського виробництва. Позитивно вплине покращення структури основних засобів, підвищення питомої ваги активної частини до оптимальної величини; інтенсивне використання основних фондів, збільшення коефіцієнту змінності, ліквідація простоїв обладнання; запровадження передової технології та розвиток наукової організації праці; поліпшення умов та режиму праці, створення необхідних соціальних умов; покращення матеріально-технічного постачання основних фондів.

Вагоме значення у формуванні економіки сільськогосподарських підприємств є система основних показників: прибуток та рентабельність, які показують результат ефективного використання трудових ресурсів.

Проведено ряд розрахунків на перспективу (до 2020 року) таких показників: прибутку, виробничої собівартості та рентабельності в сукупності сільськогосподарських підприємств та в окремих господарствах Полтавської

області. Отримано рівняння, які описують майбутнє значення досліджуваних економічних показників (де  $x$  – період часу):

Прибуток (сукупність підприємств):  $y_1 = 215,94x + 839$

Прибуток (ДП «Експериментальна база «Надія»):  $y_2 = 0,0631x + 0,2185$

Тоді прогнозне значення станом на 2020 рік, обчислене за наведеним рівнянням, складатиме ( $y_1$ ) 3214,4 млн.грн (збільшення на 2152 млн.грн), а у досліджуваному господарстві – 0,850 млн. грн (збільшення на 75 %).

Рентабельність (сукупність підприємств):  $y_1 = -1,59x + 24,19$

Рентабельність (ДП «Експериментальна база «Надія»):  $y_2 = 1,9313x + 1,1767$

Майбутнє значення рентабельності сільськогосподарського виробництва становитиме ( $y_1$ ) 6,7 % (зменшення на 15 пунктів) [28], а у підприємстві – 20,5 % (зростання на 15,2 пункти).

Виробнича собівартість (сукупність підприємств):  $y_1 = 803,48x + 3175,2$

Виробнича собівартість (ДП «Експериментальна база «Надія»):

$$y_2 = 2498,3x + 10314$$

Досліджуваний показник ( $y_1$ ) у 2020 році зросте приблизно на 6311 млн. грн і становитиме 11210 млн.грн, у господарстві – 35296,5 млн. грн (збільшення у 2,6 рази).

За вищенаведеними розрахунками можемо зробити висновок, що необхідно збільшувати рівень рентабельності сільськогосподарської продукції. Одним із факторів, від якого залежить зростання рівня рентабельності, є зниження собівартості. Вченими-економістами розроблено ряд заходів щодо вирішення цього питання. У тваринницькій галузі слід виокремити такі: підвищення продуктивності тварин, впровадження у виробництво високопродуктивних порід тварин, дотримання вимог щодо їх утримання, покращення кормової бази, активне запровадження новітніх технологій тощо. У галузі рослинництва запровадити такі заходи: підвищити урожайність сільськогосподарських культур шляхом ефективного використання земельних ресурсів, машинно-тракторного парку, транспортних засобів, раціонального використання оборотного капіталу тощо.

Суттєвий вплив на ефективне використання трудових ресурсів мають професійна підготовка працівників і спеціалістів для сільськогосподарських підприємств, плинність кадрів та інтенсивність їх праці (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Прогноз внутрішніх факторів, що впливатимуть на ефективне  
використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств  
Полтавської області**

| Роки                                                                    | 2009 р. | 2010 р. | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | $\Sigma$ | 2020 р.<br>(прогноз) |
|-------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------------------|
| t (період)                                                              | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 21       |                      |
| Навчались новим професіям ( $x_1$ ), тис.осіб                           | 7,3     | 7,7     | 9,5     | 8,6     | 8,4     | 7,2     | 48,7     | 8,29                 |
| Навчались новим професіям ( $x_1 \cdot t$ )                             | 7,3     | 15,4    | 28,5    | 34,4    | 42      | 43,2    | 170,8    |                      |
| Підвищили кваліфікацію ( $x_2$ ), тис.осіб                              | 38,7    | 39      | 40,4    | 42,1    | 42,1    | 39,7    | 242      | 44,7                 |
| Підвищили кваліфікацію ( $x_2 \cdot t$ )                                | 38,7    | 78      | 121,2   | 168,4   | 210,5   | 238,2   | 855      |                      |
| Відпрацьований час ( $x_3$ ),                                           | 1 603   | 1 651   | 1 677   | 1 673   | 1 662   | 1 642   | 9908     | 1705,8               |
| Відпрацьований час ( $x_3 \cdot t$ )                                    | 1 603   | 3 302   | 5 031   | 6 692   | 8 310   | 9852    | 34790    |                      |
| Невідпрацьований час ( $x_4$ ),<br>годин на одного працівника           | 107     | 276     | 247     | 242     | 248     | 266     | 1386     | 402,8                |
| Невідпрацьований час                                                    | 107     | 552     | 741     | 968     | 1240    | 1596    | 5204     |                      |
| Кількість працівників, які звільнились ( $x_5$ ), тис. осіб             | 114     | 103     | 102     | 111     | 110     | 97      | 637      | 92,8                 |
| Кількість працівників, які звільнились ( $x_5 \cdot t$ )                | 114     | 206     | 306     | 444     | 550     | 582     | 2202     |                      |
| Кількість прийнятих працівників, ( $x_6$ ), тис. осіб                   | 95      | 93      | 107     | 102     | 102     | 78      | 577      | 80,9                 |
| Кількість прийнятих працівників, ( $x_6 \cdot t$ )                      | 95      | 186     | 321     | 408     | 510     | 468     | 1988     |                      |
| Кількість найманих працівників у віці 15–35 років, ( $x_7$ ), тис. осіб | 112,9   | 112,1   | 112,9   | 118,1   | 117,4   | 108,5   | 681,9    | 113,4                |
| Кількість найманих працівників у віці 15–35 років ( $x_7 \cdot t$ )     | 112,9   | 224,2   | 338,7   | 472,4   | 587     | 651     | 2386,2   |                      |
| $t^2$                                                                   | 1       | 4       | 9       | 16      | 25      | 36      | 91       |                      |

Джерело: розраховано автором за [30]

За проведенням прогнозом досліджуваних показників встановлено, що у 2020 році кількість працівників, які передбачають одержати нові професії збільшиться у порівнянні з 2009 роком на 13,6 %, а кваліфікацію підвищать на 15,5 % більше працівників. Відмічається зростання кількості відпрацьованого часу на 6,4 %. Зменшиться кількість звільнених працівників на 18,6 % та зросте кількість зайнятих на 0,44 %. Ці зміни позитивно вплинуть на ефективне використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах. Проте буде ряд змін, які матимуть негативний вплив. Зокрема, зросте кількість невідпрацьованого часу на 295,8 годин. Зменшиться на 14,8 % кількість прийнятих працівників.

За прогнозами до 2020 року на СПТ «Краяни» може збільшитися фонд робочого часу, відпрацьованого та невідпрацьованого з різних причин робочого часу (рис. 3.3).

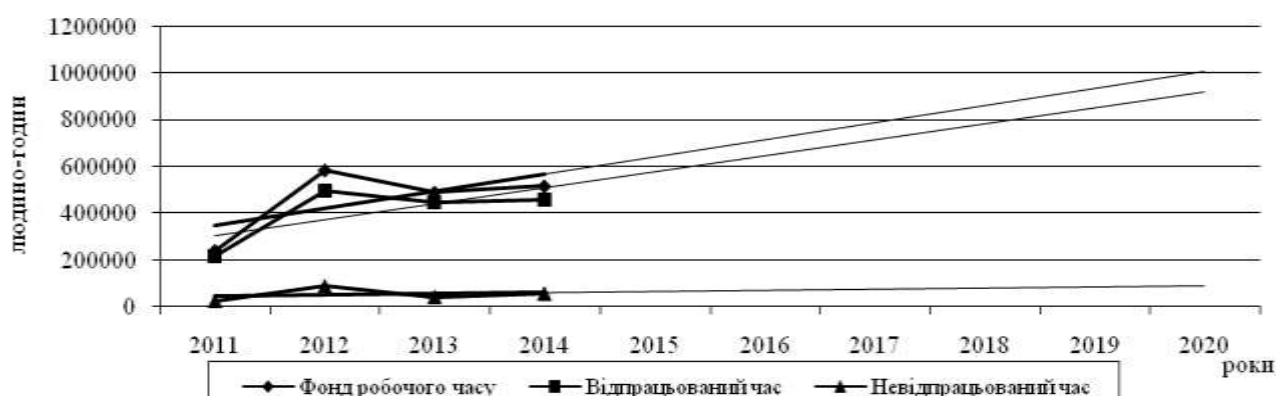


Рис. 3.3. Прогнозування використання робочого часу на СПТ «Краяни»

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додаток Я)*

Отримано рівняння, які описують майбутнє значення використання робочого часу (де  $x$  – період часу) на СПТ «Краяни»:

фонд робочого часу:

$$y = 73476x + 274055$$

До 2020 року фонд робочого часу може становити 1082291 людино-годин.

Відпрацьований час:

$$y = 68637x + 232764$$

Кількість відпрацьованого часу у 2020 році може зрости на 773394 людино-годин.

Невідпрацьований час:

$$y = 4839,2x + 41291$$

Негативно вплине на ефективність використання трудових ресурсів зростання невідпрацьованого часу, що у 2020 році може становити 94522,2 людино-годин проти 2011 року, де кількість цього часу становила лише 25504 людино-годин. Найбільший вплив на цю тенденцію може мати тимчасова непрацездатність.

Передбачаються зміни у кількісному складі працівників ДП «Вітал-агро». Зокрема, передбачається збільшення середньооблікової кількості працівників на 696,9 осіб, розрахованої за рівнянням (додаток Щ):

$$y = 85,9x + 6 \text{ (де } x \text{ – період часу).}$$

Кількість вибулих працівників може збільшитися до 272,2 осіб ( $y = 24,2x + 6$ ), а прийнятих – до 261,2 осіб ( $y = 23,2x + 6$ ).

Структурно перспективний технологічний попит на трудові ресурси сільськогосподарських підприємств буде характеризуватись тим, що тут основне місце посідатиме кваліфікована і механізована праця. Таку тенденцію заклало функціонування агрохолдингів, де рослинницька галузь дозволяє більш інтенсивно витіснити з процесу виробництва живу працю і замінювати її механізованою. В галузях рослинництва є більш потенційні можливості у виключенні з виробничого комплексу містких ручних операцій таких як боротьба з бур'янами, шкідниками та хворобами і замінити їх високомеханізованою і кваліфікованою працею фахівців-механізаторів, що є в наявності в службі аграрного сервісу і побічної необхідної продукції та утилізації відходів за рахунок розвитку біотехнологій.

Тваринницька галузь є більш консервативною і менше піддається комплексній механізації і автоматизації. Наприклад, доїння корів або одержання приплоду ніколи з виробничого циклу не виключить повністю потребу в ручній праці. Проте трудоемкість виробництва продукції тваринництва як і рослинництва

в перспективі може помітно знизитись і наблизитися до кращих вітчизняних і європейських стандартів за зростання продуктивності культур і тварин та скорочення ручної праці.

Підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості виробництва сільськогосподарської продукції вивільняє значні людські резерви для розвитку передбачених галузей та невиробничої сфери. Природно, що це вимагатиме значної роботи по підготовці й перепідготовці кадрів.

Щодо системи підготовки й перепідготовки робітничих кадрів, то основною формою має залишатись професійно-технічна освіта. Проте наявні в країні і Полтавській області професійно-технічні училища потребують: по-перше, формування їх кошторисів як з боку держави так і місцевих бюджетів; по-друге, вимагатимуть коригування їх навчальних програм в напрямку підготовки кваліфікованих працівників за новими технологіями виробництва та формуванням номенклатури кадрів масових професій для підсобної переробної промисловості, фермерських господарств рослинницького і тваринницького напрямів спеціалізації, фірмової торгівлі, медичного обслуговування сільського населення, культурно-просвітницької роботи з метою закріплення молодих працівників у сільській місцевості.

Основні причини, які визначають необхідність вирішення проблеми управління освітньо-фаховим потенціалом в сільськогосподарських підприємствах можна виділити наступні:

- високі вимоги сучасних роботодавців не стільки до кваліфікації претендента на робоче місце, скільки до його здатності адаптуватись до динамічних умов господарювання та підвищувати кваліфікацію шляхом самоосвіти;
- збільшення витрат на навчання персоналу та відсутність єдиної системи формування резерву працівників;
- відсутність ефективної системи мотивації працівників та керівників аграрних підприємств до інноваційного мислення та творчого підходу до виконання поставлених завдань [47].

Інвестування в розвиток трудових ресурсів одне з основних завдань для керівництва сільськогосподарських підприємств. Адже, завдяки витратам на навчання можливо досягти розвитку трудових ресурсів.

Інвестування у трудові ресурси є одним із основних чинників зростання продуктивності праці підприємств сільського господарства, досягнення економічного зростання. Державні інвестиції у розвиток трудових ресурсів складаються з витрат на освіту, охорону здоров'я, в наукові дослідження та розробки тощо. Нині у Полтавській області спостерігається зменшення інвестицій в освіту на 34 % в період із 2011 по 2014 роки. В наукові дослідження та розробки також зменшились вкладення на 84 % [30]. Тому, необхідно удосконалити державну програму щодо винайдення резервів на інвестування науково-освітньої галузі.

Зростанню розвитку трудових ресурсів сприяє підвищення рівня освіти. Саме освіта покращує якість виконуваної роботи, впливає на підвищення рівня кваліфікації, розширення знань працівників. Це дозволяє працівникам здійснювати таку трудову діяльність, результати якої оцінюються як високі. За допомогою одержання нових знань буде підвищуватися продуктивність праці. Отже, за цих умов праця висококваліфікованих працівників найбільш впливатиме на темпи економічного зростання підприємств.

Якщо сільськогосподарські підприємства будуть фінансувати навчання, підготовку, перепідготовку співробітників, то зможуть розраховувати на те, що працівники самі зможуть вирішувати складні проблеми, легше пристосовуватись до нововведень, активно братимуть участь у виробництві, матимуть вищий рівень ініціативи, будуть готовими професійно застосовувати отримані знання та навички.

Незважаючи на забезпечення необхідних темпів розвитку виробництва, обслуговуючої сфери та соціальної інфраструктури в Полтавській області до 2020 року буде помітний надлишок робочої сили на селі, який коливатиметься в межах 15-23 %.



Слід зазначити, що при невиконанні необхідних обсягів розвитку соціальної сфери, переробної промисловості, агробудівельного комплексу спрямованого на благоустрій сіл України, розвитку підприємств і установ охорони здоров'я, поліпшенню побутових умов сільського населення обсяги безробіття матимуть більш значні показники.

На сьогодні, практично єдиним місцем прикладання праці вивільненого сільського працездатного населення є особисте селянське господарство. І хоч робота на присадибних ділянках і приєднаних до них паях (частках) є надзвичайно напруженою і виснажливою по причині відсутності засобів механізації та інших матеріальних ресурсів, все ж це дозволяє компенсувати негативні наслідки безробіття на Полтавщині.

Щодо підвищення зайнятості сільського населення у фермерських господарствах, то в цьому регіоні відсутні необхідні умови щодо використання земель державного резерву. Оренда земельних часток (паїв) у населення і створення фермерських і кооперативних господарств може дещо підвищити зайнятість. Але відсутність цінового паритету на промислову і сільськогосподарську продукцію не стимулює передумови для їх розвитку. Крім того, існуючі взаємовідносини між сервісною службою і аграрними товаровиробниками носять монопольний характер. Маркетингові тарифи на виробничі послуги є неврегульованими, що погіршує і без того слабе економічне становище сільських товаровиробників. У зв'язку з цим, в сфері фермерської діяльності в найближчій перспективі не буде задіяна значна кількість безробітних.

### **3.2. Удосконалення управління розвитком відтворення і використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств**

Сільськогосподарським підприємствам незалежно від організаційно-правових форм доводиться, як правило, вирішувати, щодо використання робочої сили, три групи задач. Перша – полягає в тому, щоб встановити що і якими

трудовими ресурсами виробляти. Друга – коли і в якій послідовності використовувати тих чи інших працівників. Третя – полягає в установленні вискоєфективного новітнього механізму управління зайнятими, який забезпечує досягнення цілей і задач підприємства.

Зрозуміло, що забезпечення стійкого без кризового функціонування і розвитку сільськогосподарського підприємства в умовах відсутності або нестачі власних коштів, а також практична неможливість одержати позичку змушує його удосконалювати внутрішні організаційно-економічні відносини, які здатні протистояти зростаючим чинникам зовнішнього середовища.

Одним із таких напрямів є стратегічне управління розвитком як підприємства в цілому так і його працівниками – зокрема. Стереотипність мислення багатьох керівників сільськогосподарських підприємств, які відкидають навіть думки про стратегічне управління зводяться до того, що вони не можуть задумувати стратегічне управління і планування їх трудових ресурсів на 5 – 7 років вперед, коли не знають що будуть робити на завтрашній день. Через те не дивно, що розуміти важливості ключового характеру і значимості ефективного управління, в тому числі і стратегічного відсувається на другий план. Ставка робиться головним чином на інвестиції і нові технології, які на думку керівників примусять працювати людський капітал.

Очевидно, що в рамках стратегічного управління по «цілях і результатах» з використанням методів ситуаційного менеджменту необхідно звернути особливу увагу на розвитку ефективних прийомів і методів організаційно-економічного обґрунтування і прийняття управлінських рішень направлених на формування достатнього трудового потенціалу – рушійної сили виробництва.

Модель стратегічного менеджменту як управління по досягненню відповідного способу майбутнього успіху підприємства розробляється не один десяток років. Різні концептуальні підходи до стратегічного управління подаються в багатьох наукових і навчальних роботах, що здавалось би змогло забезпечити і практичні досягнення у виробничій діяльності підприємств. Але

стратегічне управління на теперішній час використовується в основному лише на великих підприємствах – агрохолдингах.

При цьому потрібно зазначити, що мова йде не за стратегію відтворення, а за ефективність використання трудових ресурсів. Тоді як ці процеси потрібно бачити в комплексі – відтворення і використання. Стратегічне ринкове управління попереджувальний, націлений на майбутнє характер. Стратегії не повинні підпорядковуватись середовищу, не повинні сприймати його як належне. Вони зобов'язані застерігати можливі зміни, впливати на внутрішні і зовнішні зміни, що проходять на підприємстві. Тобто за допомогою творчого стратегічного управління можливо впливати на державну політику відтворення і зайнятості трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

Той факт, що в терміні «стратегічне управління» з'явилося слово «ринкове» ще раз привертає нашу увагу до того, що розробка стратегій має спиратись на вивчення ринку і зовнішнього середовища. Він також вказує, що цей процес має носити скоріше характер застереження, чим реактивності, що необхідно прагнути не до адаптації, а до змін середовища у власних інтересах на основі бачення керівника підприємства і його команди. Контури стратегічного бачення і моніторингу пересікаються через процедуру стратегічного аналізу. Останній поєднує загальне і деталі, інтуїцію і розрахунок, стійке прагнення та рухливі уяви його реалізації.

Стратегічний аналіз в наукових дослідженнях по стратегічному управлінню одержав широке використання через застосування методу SWOT-аналізу. Його сутність розкривається за першими буквами англійських слів – strength – сильні сторони, weaknesses – слабкі, opportunities – можливості, threats – загрози. Нами запропоновано використовувати SWOT-аналіз трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств Полтавської області для бачення і моніторингу їх стратегії (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**SWOT-аналіз використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств Полтавської області**

| Сильні сторони                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Можливості                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- зростання продуктивності праці</li> <li>- забезпечення підприємств матеріально-технічними засобами</li> <li>- зростання енергетичних потужностей</li> <li>- збільшення частки працівників, які підвищили кваліфікацію на виробництві</li> <li>- збільшення питомої ваги працівників з вищою освітою</li> <li>- використання «тактики доручень»</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- зростання доходів громадян</li> <li>- зростання середньорічної оплати праці</li> <li>- міграційний приріст</li> <li>- збільшення витрат населення на охорону здоров'я</li> <li>- зросли обсяги фінансування освіти, охорони здоров'я, соціального захисту</li> </ul>                                                                                                  |
| Слабкі сторони                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Загрози                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- низький рівень оплати праці</li> <li>- зменшення кількості працівників сільськогосподарських підприємств</li> <li>- неналежні умови праці</li> <li>- висока плинність</li> <li>- занепад тваринницької галузі</li> <li>- зростання частки невідпрацьованого часу</li> </ul>                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- збільшення рівня безробіття</li> <li>- несприятлива демографічна ситуація</li> <li>- зменшення інвестування в освітню та наукову сферу</li> <li>- зростання індексу споживчих цін</li> <li>- зменшення кількості економічно активного населення</li> <li>- неprestижність сільськогосподарських професій</li> <li>- збільшення демографічного навантаження</li> </ul> |

*Джерело: розробка автора*

Наведені в таблиці такі сильні сторони як зростання рівня технічної оснащеності, енергетичних потужностей, питомої ваги працівників з вищою освітою, частки працівників, які підвищили кваліфікацію на виробництві, збільшення фінансування безумовно сприяють ефективному використанню трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах.

Разом з тим, слабкі сторони (низький рівень оплати праці, кваліфікації персоналу, демографічного навантаження тощо) матимуть негативний вплив на ефективне використання трудових ресурсів. До загроз слід віднести високу трудову мобільність, низьку ефективність використання основного капіталу, несприятливу демографічну ситуацію, несприятливі умови праці, зростання рівня безробіття, зростання частки невідпрацьованого часу тощо. Згадані загрози знизять ефективність використання трудових ресурсів.

Отже, із наведеного вище випливає необхідність запроваджувати інноваційні технології, удосконалювати матеріальну і нематеріальну мотивацію працівників сільського господарства, знизити трудову мобільність, збільшити рівень життя населення.

На жаль, традиційна матриця SWOT-аналізу в методичному плані дозволяє заповнювати її за чотирма квадратами, кожен із яких призначений відображати відповідно «сильні» і «слабкі» сторони використання трудових ресурсів підприємств, які раніше виникли перед ними, однак, «загрози» і «можливості» їх спростування. Визначати концептуальні засади стратегії управління трудовими ресурсами того чи іншого сільськогосподарського підприємства необхідно, виходячи з організаційно-економічних засад, які склались в аналізованому суб'єкті господарювання, та які відображають не тільки економічні потреби, але і втілюють соціальну справедливість.

Нами зроблена спроба через SWOT-аналіз виявити закономірності зв'язку управляючої системи із складними багатоопераційними змінними елементами і можливості вибору одного із шляхів вирішення тієї чи іншої проблеми. Згідно представленої розширеної матриці SWOT-аналізу (табл. 3.6) виявлено, що в Полтавській області до безробіття в сільськогосподарських підприємствах можуть призвести: непрестижність сільськогосподарських професій, зменшення кількості економічно активного населення. Покращити стан господарств можливо за рахунок фінансування навчання, підготовки, перепідготовки, збільшення доходів громадян, використання комплексної концепції управління людьми – «тактики доручень».

Не дивлячись на те, що економіка сільськогосподарських підприємств Полтавської області має досить високий рівень накопичених трудових ресурсів, ефективність їх використання порівняно низька. Це знайшло відображення у проведеному SWOT-аналізу, де виявлені слабкі сторони та загрози, можливості та сильні сторони.

Таблиця 3.6

## Розширена матриця SWOT-аналізу

| <div>Зовнішнє середовище</div> <div>Внутрішнє середовище</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Можливості                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Загрози                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- зростання доходів громадян</li> <li>- зростання середньорічної оплати праці</li> <li>- міграційний приріст</li> <li>- збільшення витрат населення на охорону здоров'я</li> <li>- зростання обсягів фінансування освіти, охорони здоров'я, соціального захисту</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- збільшення рівня безробіття</li> <li>- несприятлива демографічна ситуація</li> <li>- зменшення інвестування в освітню та наукову сферу</li> <li>- зростання індексу споживчих цін</li> <li>- зменшення кількості економічно активного населення</li> <li>- непрестижність сільськогосподарських професій</li> <li>- збільшення демографічного навантаження</li> </ul> |
| Сильні сторони                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | СіМ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | СіЗ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- зростання продуктивності праці</li> <li>- забезпечення підприємств матеріально-технічними засобами</li> <li>- зростання енергетичних потужностей</li> <li>- збільшення частки працівників, які підвищили кваліфікацію на виробництві</li> <li>- збільшення працівників з вищою освітою</li> <li>- використання «тактики доручень»</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Фінансування навчання, підготовки, перепідготовки співробітників сприятиме тому, що працівники самі зможуть вирішувати складні проблеми, легше пристосовуватись до нововведень, активно братимуть участь у виробництві, будуть готовими професійно застосовувати отримані знання та навички.</li> <li>2. Використання комплексної концепції управління людьми матиме позитивний вплив на механізм мотивації працівників.</li> <li>3. Збільшення доходів громадян дасть можливість отримати вищу освіту.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Використання сучасних технологій та техніки, високопродуктивних машин, механізація та автоматизація виробництва сприятиме підвищенню престижності сільськогосподарських професій.</li> <li>2. Зростання інфляції призведе до зменшення можливостей забезпечити підприємства матеріально-технічними засобами.</li> </ol>                                              |
| Слабкі сторони                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | СліМ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | СліЗ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- низька заробітна плата працівників підприємств сільського господарства</li> <li>- зменшення кількості працівників підприємств сільського господарства</li> <li>- неналежні умови праці</li> <li>- висока плінність</li> <li>- занепад тваринницької галузі</li> <li>- зростання кількості невідпрацьованого часу</li> </ul>                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Зростання заробітної плати знизить плінність трудових ресурсів.</li> <li>2. Винайдення ресурсів на забезпечення працівників засобами захисту від впливу шкідливих речовин на здоров'я людей.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Однією з причин безробіття на селі є занепад тваринницької галузі.</li> <li>2. Непрестижність сільського господарства один із наслідків високої плінності.</li> <li>3. Зменшення кількості економічно активного населення негативно позначиться на забезпеченні підприємств працівниками.</li> </ol>                                                                 |

Джерело: розробка автора

Розширена матриця SWOT-аналізу ідентифікує ту чи іншу управлінську ситуацію у використанні трудових ресурсів та дозволяє спрогнозувати її виконання. Джерела, причини і моделі виникнення управлінських ситуацій, як

правило, не «лежать на поверхні» і вони специфічні для кожного сільськогосподарського підприємства. Їх виявлення супроводжується значними витратами часу і ресурсів і здійснюється, в основному, експериментальним шляхом. Вони діляться на зовнішні і внутрішні, об'єктивні і суб'єктивні. Перші пов'язані з тенденціями і стратегією макроекономічного розвитку, конкуренцією, політичною ситуацією в країні. Другі – з ризикованою стратегією маркетингу, внутрішніми конфліктами, недоліками в організації сільськогосподарського виробництва, недосконалістю управління, інноваційною та інвестиційною політикою.

Р. Акофф вважав, що для виділення проблеми необхідна відповідна схема, яка об'єднує три основні функції: розпізнавання і передбачення проблем; прийняття рішень по проблемі; управління реалізацією рішення [1, с. 210].

Тобто розпізнавати ту чи іншу проблемну ситуацію відносно відтворення і використання трудових ресурсів можливо шляхом використання розширеної матриці. А вирішення ситуації в науковій літературі пропонується через її моделювання. Так, Ю. Єскатеринославський вважає, що моделювати ситуацію можливо на базі трьохмірної моделі, яка базується на сукупності компонентів: жива праця, знаряддя праці, умови праці. За визначенням самого автора: «Цей процес для економічних систем не може бути до кінця федералізованим, він в значній мірі є евристичним, що пояснюється складністю, більшою частиною управлінських ситуацій і неоднозначністю їх інтерпретацій з точки зору різних суб'єктів управління [75, с. 66].

З аналітичного боку точний підхід досить цікавий щодо використання трудових ресурсів, але досить громіздкий та недостатньо враховує їх відтворення. В практичному застосуванні ми вважаємо більш прийнятним є метод, що пропонує В.В. Глухов. Він розглядає ситуацію не управління в комплексі з кризами. Прояв кризи на підприємстві В.В. Глухов визначає «в зменшенні обсягів продукції, зростанні безробіття, скорочення інвестицій. Криза може мати локальний прояв, наприклад, затримка постачання комплектуючих матеріалів,

відключення електропостачання ті інше. Аварія в цехові або на дорозі – це також кризова ситуація [29, с. 545-546].

Кризову ситуацію автор поділяє на послідовні три деталізовані стадії: найбільш несприятливу (без запасу часу і фінансових резервів); найбільш сприятливу (є запас часу і фінансові резерви); проміжні між несприятливою і сприятливою.

За несприятливої ситуації необхідно використати радикальні заходи для сільськогосподарського підприємства і його трудового і кадрового потенціалу. Тут потрібні короткострокові управлінські дії при зовнішній фінансовій підтримці з метою компенсації затримки у виплаті зарплати. Ціна підприємства цій ситуації досить низька. Основною цінністю, яка при наявності відповідного законодавства, тут може бути приватна чи орендована земельна площа, яка може бути, яка може бути використана як застава під кредит. За сприятливої ситуації підприємство компенсує погіршення економічного стану розробкою перспективного бізнес-плану. В проміжному варіанті потрібно залучити короткострокові кредити, розробити середньострокову стратегію дій, заборгованість починати поступово погашати через реструктуризацію або продавати ноу-хау.

Особливості ситуаційного управління вносять суттєві корективи в загальну систему управління. Якщо в традиційному управлінні керівництво сільськогосподарського управління має відповідний термін часу та підготовку і прийняття рішення по тому чи іншому питанню, то при ситуаційному управлінні воно, як правило, має справу із форс-мажорними, неординарними і екстремальними ситуаціями, які стрімко розвиваються і потребують миттєвої реакції. Така особливість характерна, в основному, для виробничого використання трудових ресурсів і пізніх стадій інноваційного менеджменту (коли інновації через рушійну силу персоналу підприємства втілюються безпосередньо в продукцію). Управлінські рішення, які приймаються випадку, в основному, мають бути евристичними. Тоді як на стратегічному рівні управління найважливішим є попередження появи небезпечних і проблемних ситуацій. Їх попередження в управлінні може здійснюватись через діагностику трудових



ресурсів сільськогосподарських підприємств. Центральне питання в діагностуванні цієї складної проблеми – усвідомлення і встановлення симптомів скрутного становища або існуючих можливостей. Виявлення симптомів допомагає визначити проблему в загальному виді. Нами запропоновано інструмент анкетування на основі використання однієї із концепцій управління «тактики доручень».

З огляду на те, що в середніх і великих сільськогосподарських підприємствах на кожного управлінця, як правило, кількість підзвітних на протязі робочого періоду змінюється, то стає необхідним перевести частину повноважень керівником нижньої ланки і персоналу, положення якого далеко від керівників-менеджерів. Тим більш, що переважна частина керівників, як правило, намагається приймати активну участь в справах підприємства одним із найважливіших показників якості концепції «тактики доручень» або делегування повноважень є кермом управління або контролю. Це показник, який визначає число співробітників, що безпосередньо підзвітні керівнику. Відповідно до традиційних способів подолання організаційної структури вважається, що пряма контролю не може перевищувати сім ( $t_2$ ) осіб. Це найбільш оптимальна пряма управління і виступає не стільки показником потенційного делегування повноважень, скільки захисним бар'єром від бюрократичної рутини для топ-менеджерів. Норма контролю в наших умовах має визначатися за об'єктивними формами. Так, збільшення цього показника залежить від ступеню стабільності і стандартності задач, що виконують підопічні, види діяльності (виробництво в рослинництві, тваринництві, внутрішньогосподарській переробці, послугах та інше); налагодженості системи комунікацій і зворотного зв'язку, досвідченості підлеглих і стилю керування менеджера. Прийняття рішення в такому підприємстві здійснюється на основі взаємної поваги менеджера і працівників, що в якійсь мірі нагадує модель «організаційного гуманізму».

Децентралізація влади як раз і відповідає бажанню керівника без примушення відмовлятися від своїх можливостей і основної влади.

Делегуючи підлеглим нові повноваження, менеджер не зменшує свій вплив, а навпаки – він набуває додаткової влади, особливо, якщо підвищуються показники ефективності господарської діяльності підприємства. З цього приводу А. Бобич і Є. Сімутсико приводять вислів класика делегування повноважень («тактики доручень») Розабет М. Контера. «Делегування не тільки допомагає вирішити конкретну тактичну проблему. В стратегічних відносинах його ефективність оцінюється перш за все з позицій розвитку персоналу. Людина більше не відчуває «пішаком», «м'ячем у грі». Одержуючи владу і стратегічну ініціативу на своїй безпосередній ділянці роботи, він одержує можливість самостійно управляти ходом подій і вносити значний внесок в загальну справу» [11].

З метою визначення доцільності використання «тактики доручень», досліджено можливості та бажання працівників самостійно приймати рішення, проявляти ініціативу, самостійно керувати своїм часом, шукати вихід із складної ситуації, використовувати знання та навички тощо було проведене анкетне опитування. В анкетуванні прийняло участь 150 працівників сільськогосподарських підприємств СПТ «Краяни» Полтавського району та ПСП «Церера» Кобеляцького району. Опитування проводилось серед службовців, керівників: зоотехніки, інженери, бригадири, завідувачі тощо. Анкетування самоменеджменту працівників було проведене на кінець 2012 року (пора року не впливає на результати опитування) на підставі дозволу керівників досліджуваних господарств. Тривалість дослідження на підприємствах тривала із грудня 2012 року до травня 2015 року з метою отримати результати від використання «тактики доручень» (табл. 3.7).

Анкетування показало, що більшість респондентів здатні проаналізувати результати своєї роботи (94 %), хотіли б отримувати нагороду (підвищення) за досягнення результатів у самостійно запропонованому вирішенні ситуації (98 %), бажають управляти своїм часом та роботою (94,7 %) та мати більше відповідальності (68 %). Опитування показало, що керівники довіряють своїм підлеглим у виконанні роботи (100 %). Працівники також бажають проявляти

ініціативу, мати свободу дій у виборі способів і шляхів виконання завдання, готові брати на себе ризики. Хотіли б стати менеджером у своїй роботі 38 % опитаних осіб. Це показує бажання працюючих підвищувати свій професійний рівень через навчання. В умовах перебудови виробничих відносин, які вивчають впровадження сучасних конкурентних технологій виробництва продукції сільськогосподарських підприємств як в рослинництві, так і в тваринництві об'єктивно вимагатиме перепідготовки кадрів, здатних їх освоювати. Отже, потребує своєї ретельної підготовки сільське населення Полтавщини стосовно необхідності набуття ним знань по сучасному веденню сільськогосподарського виробництва.

Таблиця 3.7

**Складові анкетного обстеження самоменеджменту працівників  
(опитано 150 респондентів)**

| Перелік питань                                                                                                          | Так             |                                  | Ні              |                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------|-----------------|----------------------------------|
|                                                                                                                         | всього,<br>осіб | у % до<br>загальної<br>кількості | всього,<br>осіб | у % до<br>загальної<br>кількості |
| Чи задовольняє Вас спосіб надання доручень керівником?                                                                  | 16              | 10,7                             | 134             | 89,3                             |
| Чи хотіли б Ви проявити власну ініціативу у виконанні поставлених завдань?                                              | 97              | 64,7                             | 53              | 35,3                             |
| Чи здатні Ви самостійно проаналізувати результати своєї роботи?                                                         | 141             | 94,0                             | 9               | 6,0                              |
| Чи хотіли б Ви мати свободу дій у виборі способів і шляхів виконання завдання?                                          | 137             | 91,3                             | 13              | 8,7                              |
| Чи довіряє Вам керівник у виконанні завдань?                                                                            | 150             | 100,0                            | 0               | 0,0                              |
| Чи ділить Вам керівник виконання поставленого завдання на конкретні дії?                                                | 86              | 57,3                             | 64              | 42,7                             |
| Хотіли б Ви отримувати нагороду (підвищення) за досягнення результатів у самостійно запропонованому вирішенні ситуації? | 147             | 98,0                             | 3               | 2,0                              |
| Хотіли б Ви у своїй роботі стати «частково менеджером»?                                                                 | 93              | 62,0                             | 57              | 38,0                             |
| Вас задовольняє спокійна і розмірена робота?                                                                            | 84              | 56,0                             | 66              | 44,0                             |
| Вас задовольняє рутинна і складна робота?                                                                               | 79              | 52,7                             | 71              | 47,3                             |
| У Вас є бажання вступити у «контакт з проблемою»?                                                                       | 85              | 56,7                             | 65              | 43,3                             |
| Ви готові брати на себе ризики?                                                                                         | 97              | 64,7                             | 53              | 35,3                             |
| Ви хотіли б мати більше відповідальності?                                                                               | 102             | 68,0                             | 48              | 32,0                             |
| Для того, щоб стати менеджером своєї роботи, бажаєте стати висококваліфікованим працівником?                            | 142             | 94,7                             | 8               | 5,3                              |

*Джерело: власні дослідження автора*

Без виконання цієї роботи та розв'язання комплексу соціальних проблем 20 % працездатного населення можуть стати потенційними мігрантами.

Опитування респондентів виявило, що 56 % бажають вступити у «контакт з проблемою». Така перспектива, природно, внесе суттєві зміни в пріоритети бажань сільських трудівників до своєї самореалізації і самовиявлення. Відсутність в межах існуючих адміністративних утворень розвинутої і розгалуженої аграрної інфраструктури покладає відбиток і на трудову орієнтацію сільського населення.

Утвердження нових економічних відносин докорінна перебудова системи управління та розвиток виробничої і соціальної інфраструктури на селі поряд з впровадженням у сільськогосподарські підприємства досягнень науково-технічного прогресу покладає суттєві відбитки і на розв'язання проблеми висококваліфікованих працівників. Про це заявили 94,7 % опитаних.

Тож, запровадження в управлінні сільськогосподарським підприємством концепції «тактики доручень», як показало анкетне опитування є доцільним і може надати позитивні результати.

Експериментальне запровадження концепції «тактики доручень» здійснювалось на ДП «Експериментальна база «Надія». Результатом проведеного експерименту було відмічено приріст досліджуваних показників (додаток Е).

Так, спостерігається приріст (Пр) маси прибутку (пр) від 0,502 млн. грн до 0,571 млн.грн:

$$\text{Пр пр} = ((0,571-0,502)/0,502) \cdot 100 = 13,7 \%$$

Запровадження «тактики доручень» сприяло підвищенню рівня оплати праці (зп), що у розрахунку отримали такий результат:

$$\text{Пр зп} = ((16,3-14,6)/14,6) 100 = 11,6 \%$$

Отримано зростання узагальнюючого показника – продуктивності праці (пп):

$$\text{Пр пп} = ((64,6-55)/55) 100 = 17,5 \%$$

Слід також відзначити зростання рівня рентабельності сільськогосподарської діяльності на 2,2 пункти.

На рисунку 3.4 наведено результати від використання концепції – «тактики доручень». Це дало сприяло розвитку трудових ресурсів, що дозволило збільшити прибуток у підприємствах сільського господарства, рентабельність сільськогосподарської діяльності, зростання продуктивності праці та рівня оплати праці.

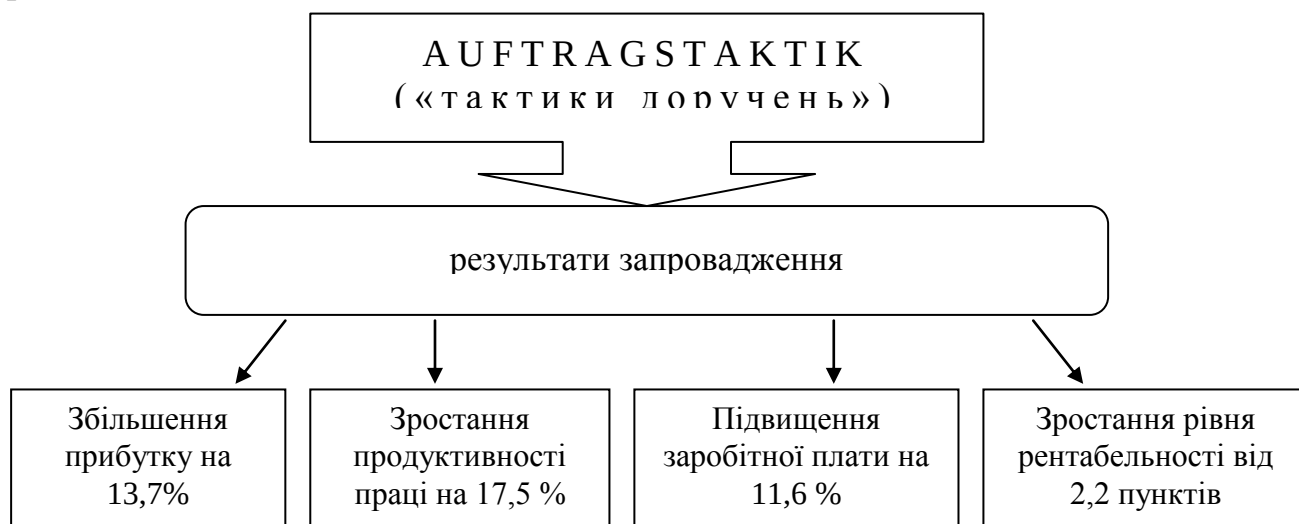


Рис. 3.4. Результати від використання концепції auftragstaktik («тактики доручень») на ДП «Експериментальна база «Надія»

*Джерело: додаток Е*

Результати дослідження показали, що в підприємствах сільського господарства доцільно буде використати «тактику доручень» та інвестування для працівників керівної ланки на великих і середніх підприємствах різної форми власності. Інвестування – краще застосувати для підготовки (перепідготовки) фахівців (ветеринарів, машиністів, економістів, бухгалтерів тощо). Це дозволить підвищити розвиток трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах.

Не менш важливу роль у розвитку трудових ресурсів відіграє адаптація працівників до трудової діяльності (рис. 3.5). Її використання мінімізують витрати підприємств на пристосування нових співробітників, дозволяє підвищити продуктивність праці, сприяє активній взаємодії між новачком та професіоналом, налагодженню відносин у колективі, знижує плинність трудових ресурсів, позитивно впливає на якість виготовленої продукції тощо.

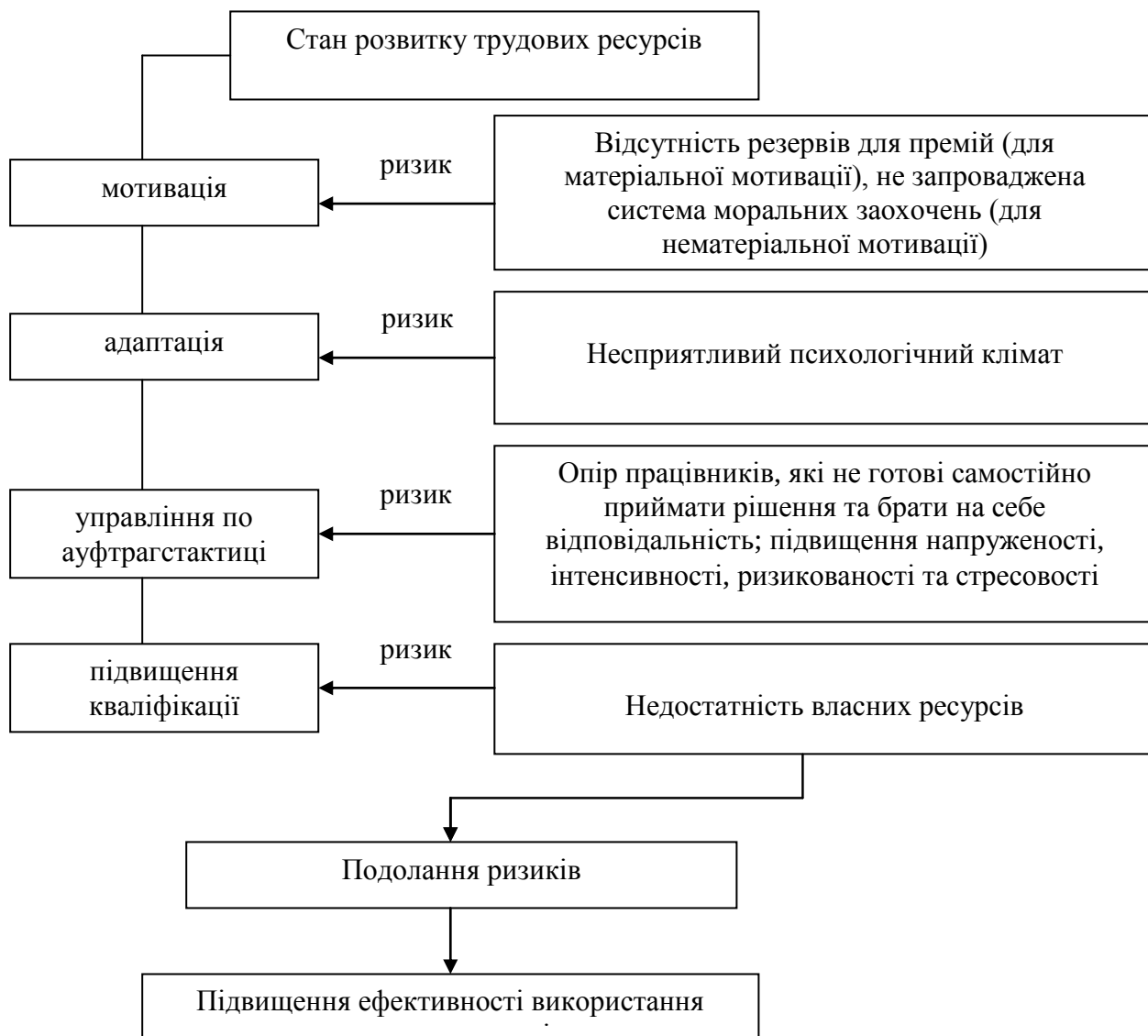


Рис. 3.5. Ризики використання трудових ресурсів

Джерело: розробка автора

Розвиток сучасної економіки вимагає високого рівня підготовки фахівців різних сфер діяльності. Особливо гостро стоїть проблема підвищення кваліфікації працівників сільського господарства, що впливає на конкурентоспроможність галузі, підвищення продуктивності праці, прибутку, рентабельності тощо. Саме через недостатній рівень освітньо-кваліфікаційного рівня підприємства сільського господарства втрачає лідируючі позиції на ринку праці щодо престижності професії, оплати праці та інших соціально-економічних напрямів.

Використання нових більш прогресивних форм навчання сприятимуть покращенню розвитку трудових ресурсів. Зокрема, коучинг дасть можливість самостійно навчатись і розвиватись. Працівник зможе самостійно знайти рішення проблеми, яка виникла. Наставництво допоможе перейняти набуті знання та вміння від професіонала до новачка. Тренінги сформуують належні компетентності для вирішення професійних завдань, оцінювати та аналізувати інформацію. Консультування надасть інформацію та рекомендації для подальшої роботи.

Значну роль у розвитку трудових ресурсів відіграє мотивація сільськогосподарської праці у вигляді винагороди – заробітної плати. Науковці рекомендують підвищувати грошову винагороду лише тим працівникам, які мають вищу освіту, оволоділи новими навичками. Проте слід зауважити, що необхідно також використовувати нематеріальну мотивацію працівників. Потрібно враховувати потреби працівника і використовувати відповідні засоби мотивації.

Система мотивації має бути достатньо гнучкою та враховувати ризики. Процес мотивації може бути успішним тільки тоді, коли підприємство і його трудові ресурси змогли відповідни чином адаптуватися до ринкових умов.

Враховуючи ризики психологічного клімату, опір працівників, які не готові приймати рішення та брати на себе відповідальність, недостатність власних фінансових резервів для підвищення кваліфікації необхідно на підприємстві продумати систему бонусів, привілеїв та пільг. Належить виявити можливість і необхідність підвищення кваліфікації менеджерів. При цьому не слід забувати і про гідну мотивацію других категорій працівників, в тому числі рядових виконавців.

Для того, щоб досягти успіху відтворення і ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств механізм мотивації має бути направлений на досягнення кінцевої мети управління і не послаблюватись при наймі на роботу. Розробка стимулів і форм мотивації праці керівників та інших категорій працівників має базуватись на відносинах власності та розробці нових підходів до пріоритету цінностей. Мотиваційний механізм і стимули мають

бути достатньо гнучким і направлені на кожного працівника, службовця, менеджера. Його гнучкість має забезпечуватись рядом способів:

- пошук перспективних студентів, починаючи з молодших курсів вищих навчальних закладів, яким надається можливість проходити практики на сільськогосподарських підприємствах працювати в період канікул, одержувати стипендію за рахунок його ресурсів;
- вести підготовку за рахунок господарства кадрів масових професій та приймати участь в їх перепідготовці;
- вести співробітництво з державною службою зайнятості;
- взаємодіяти з підприємствами, які можуть здійснювати лізинг, тобто тимчасово відряджених працівників «напрокат»;
- організовувати практичні дослідження з проблеми підготовки і перепідготовки кваліфікованих працівників.

### **3.3. Формування резервів зростання продуктивності праці та покращення економічних результатів використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств**

Результатом ефективного використання трудових ресурсів є підвищення продуктивності праці. Інвестиціями вважаються будь-які заходи, що здійснюються для підвищення продуктивності праці. Тому слід виділити систему чинників, які підвищують ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах. Їх поділено на 3 великі групи: кадрові, матеріально-технічні та економічні (рис. 3.6).

Використання першої групи методів (матеріально-технічної) підвищення ефективності використання трудових ресурсів дозволить покращити автоматизацію та технічні характеристики основних засобів сільськогосподарського виробництва. Кадрові методи допоможуть працівникам отримати кращі умови для роботи, здобути нові знання та навички, оволодіти



закордонним досвідом щодо сільськогосподарського виробництва, раціонально розподілити час роботи та відпочинку. Використання різних форм мотивації, в залежності від потреб працівників, забезпечення стабільної зайнятості, фінансування навчання також позитивно вплине на ефективне використання трудових ресурсів. А злагоджене функціонування всіх трьох груп методів сприятиме підвищенню продуктивності праці.



Рис. 3.6. Методи підвищення ефективності використання трудових ресурсів

*Джерело: розробка автора*

Позитивний вплив збільшення виробничих затрат та інтенсивності сільськогосподарського виробництва на формування основних показників доведено дослідженнями економічних процесів у галузі. Більш детально вивчено динаміку продуктивності праці від інтенсивності виробництва. З цією метою була

здійяна офіційна цифрова інформація по районах за 2011-2014 роки та використаний метод статистичних групувань господарств 15 районів, де найкраще відстежується вище згаданий взаємозв'язок (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

**Залежність продуктивності праці від інтенсивності виробництва в  
господарствах районів Полтавщини, 2011-2014 роки**

| Райони                                          | Кількість господарств, одиниць | Витрати на 1 га ріллі, грн | Прибуток на 1 га ріллі, грн | Рівень рентабельності сільськогосподарського виробництва, % | Обсяг валової продукції на одного працівника, грн/особу |
|-------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Перша група – райони з високою інтенсивністю    |                                |                            |                             |                                                             |                                                         |
| Диканський                                      | 13                             | 8567,8                     | 1838,0                      | 26,9                                                        | 454,3                                                   |
| Глобинський                                     | 32                             | 6660,9                     | 1736,5                      | 28,3                                                        | 455,9                                                   |
| Новосанжарський                                 | 16                             | 6569,4                     | 2516,5                      | 46,5                                                        | 303,3                                                   |
| Кременчуцький                                   | 16                             | 5730,8                     | 583,9                       | 13,6                                                        | 394,1                                                   |
| Оржицький                                       | 16                             | 5439,8                     | 679,4                       | 12,9                                                        | 279,6                                                   |
| В середньому по районах                         | -                              | 6593,7                     | 1470,9                      | 25,6                                                        | 377,4                                                   |
| Друга група – райони із середньою інтенсивністю |                                |                            |                             |                                                             |                                                         |
| Карлівський                                     | 18                             | 5439,0                     | 1031,6                      | 25,2                                                        | 363,7                                                   |
| Кобеляцький                                     | 21                             | 5301,8                     | 708,8                       | 23,1                                                        | 455,4                                                   |
| Миргородський                                   | 19                             | 5132,1                     | 1527,9                      | 38,4                                                        | 355,5                                                   |
| Семенівський                                    | 19                             | 5033,0                     | 844,9                       | 18,9                                                        | 284,1                                                   |
| Хорольський                                     | 20                             | 4874,1                     | 310,6                       | 10,6                                                        | 269,1                                                   |
| В середньому по районах                         | -                              | 5156,0                     | 884,8                       | 23,2                                                        | 345,6                                                   |
| Третя група – райони з низькою інтенсивністю    |                                |                            |                             |                                                             |                                                         |
| Чорнухинський                                   | 10                             | 4785,3                     | 228,8                       | 5,9                                                         | 281,0                                                   |
| Полтавський                                     | 28                             | 4743,6                     | 595,9                       | 14,6                                                        | 270,8                                                   |
| Решетилівський                                  | 15                             | 4720,3                     | 1077,9                      | 29,0                                                        | 294,8                                                   |
| Пирятинський                                    | 25                             | 4454,9                     | 385,4                       | 7,5                                                         | 287,0                                                   |
| Котелевський                                    | 9                              | 4361,7                     | 1017,0                      | 30,3                                                        | 337,7                                                   |
| В середньому по районах                         | -                              | 4613,1                     | 661,0                       | 17,5                                                        | 294,3                                                   |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки Н, П, Ф, М, Ж1, К)*

Перша група характеризуються високим рівнем інтенсивності виробництва. Виробничі затрати на гектар тут коливались від 5439,8 грн до 8567,8 грн. В цілому по групі фактичні виробничі затрати становили 6593,7 грн на гектар.

Друга група – це господарства районів із середньою інтенсивністю виробництва. На кожен гектар посівної площі виробничі затрати становили 5156,0 грн на гектар.

I, нарешті, третя група характеризується низькою інтенсивністю виробництва. В середньому на гектар ріллі виробничі затрати становили 4613,1 грн.

По мірі зростання виробничих затрат на одиницю земельних угідь спостерігається підвищення обсягу виробництва валової продукції сільського господарства на одного працівника. Зростання продуктивності праці свідчить про ефективне використання трудових ресурсів.

Виявлено також збільшення маси прибутку в розрахунку на 1 гектар сільськогосподарських угідь. В третій групі одержано прибутку лише 661 грн на одиницю площі, то в другій групі та першій групах цей показник збільшився відповідно до 884,8 грн та 1470,9 грн.

Позитивний вплив питомої ваги виробничих затрат на відносні показники продуктивності праці та прибуток можливо простежити на цифрових даних таблиці 3.9.

*Таблиця 3.9*

**Вплив питомої ваги виробничих затрат на відносні показники  
продуктивності праці та прибутку в господарствах  
Полтавської області, 2014 рік**

| Показники                                                                      | I група | II група | III група |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-----------|
| Кількість господарств, одиниць                                                 | 20      | 60       | 10        |
| Виробничі затрати (у відсотках до першої групи)                                | 100,0   | 131,0    | 175,8     |
| Обсяг валової продукції на 1 працівника (у відсотках до першої групи)          | 100,0   | 128,5    | 219,4     |
| Виручка від реалізації продукції на 1 працівника (у відсотках до першої групи) | 100,0   | 121,2    | 230,0     |
| Прибуток на 1 га угідь (у відсотках до першої групи)                           | 100,0   | 178,8    | 189,5     |

*Джерело: розраховано автором за [30], (додатки М, Ф, К, Н, К1)*

В порівнянні з першою групою виробничі затрати в другій і третій групах збільшились відповідно на 31 % та 75,8 %. Саме це і сприяло зростанню обсягів виробництва валової продукції сільського господарства та виручки від реалізації продукції в розрахунку на одного працівника.

Якщо масу прибутку на 1 га сільськогосподарських угідь в першій групі прийняти за 100 відсотків, то цей показник в другій і третій групах господарств районів збільшився відповідно в 1,8 та в 1,9 рази.

Отже, необхідно приділяти увагу інтенсивним методам господарювання, інтенсифікації сільськогосподарського виробництва, як одного із методів підвищення продуктивності праці як індикатора ефективного використання трудових ресурсів.

У формуванні показників продуктивності праці в обстежених підприємствах області важлива роль належить фондозабезпеченості сільськогосподарського виробництва. Проведений аналіз показав, що більш високий рівень обсягу основних виробничих фондів на одиницю сільськогосподарських угідь сприяє підвищенню продуктивності праці. В той же час в менш забезпечених основним капіталом господарствах показники продуктивності праці зменшуються. Це можна простежити із даних сукупності сільськогосподарських підприємств районів Полтавської області, де взаємозалежність показників простежується найкраще (табл. 3.10).

Для аналізу було відібрано дві групи, в які входять сільськогосподарські підприємства 10 аграрних районів Полтавської області. В першу групу віднесено групу господарств 5 районів, в яких вартість основних фондів на 1 га сільськогосподарських угідь (фондозабезпеченість) була найвищою і коливалась в межах від 11261 грн (підприємства Машівського району) до 21725 грн (підприємства Диканського району). В цій групі досягнуто високих показників продуктивності праці, зокрема в господарствах Машівського району обсяг валової продукції сільського господарства в розрахунку на одного працівника складає 473,1 тис. грн, а в господарствах Кобеляцького району досяг максимуму – 532,4 тис. грн.

Таблиця 3.10

**Формування показників продуктивності праці в залежності від  
фондозабезпеченості на підприємствах Полтавської області, 2014 рік**

| Райони                       | Кількість господарств, одиниць | Вартість основних фондів на 1 га сільськогосподарських угідь |                              | Обсяг валової продукції на одного працівника |                              |
|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|
|                              |                                | грн                                                          | у % до середнього по області | тис. грн/особу                               | у % до середнього по області |
| Полтавська область (середнє) | 453                            | 7556                                                         | 100,0                        | 221,6                                        | 100,0                        |
| Перша група                  |                                |                                                              |                              |                                              |                              |
| Гадяцький                    | 27                             | 12169                                                        | 161,0                        | 457,4                                        | 206,4                        |
| Диканський                   | 13                             | 21725                                                        | 287,5                        | 448,3                                        | 202,3                        |
| Кобеляцький                  | 21                             | 11363                                                        | 150,4                        | 532,4                                        | 240,3                        |
| Машівський                   | 8                              | 11261                                                        | 149,0                        | 473,1                                        | 213,5                        |
| Пирятинський                 | 25                             | 11678                                                        | 154,5                        | 407,2                                        | 183,7                        |
| В середньому по групі        | -                              | 13639,2                                                      | 180,5                        | 463,7                                        | 209,2                        |
| Друга група                  |                                |                                                              |                              |                                              |                              |
| Козельщинський               | 9                              | 5116                                                         | 67,7                         | 215,0                                        | 97,0                         |
| Котелевський                 | 9                              | 7174                                                         | 94,9                         | 193,7                                        | 87,4                         |
| Лохвицький                   | 20                             | 3132                                                         | 41,4                         | 140,1                                        | 63,2                         |
| Решетилівський               | 15                             | 5116                                                         | 67,7                         | 222,8                                        | 100,5                        |
| Новосанжарський              | 16                             | 3956                                                         | 52,4                         | 199,6                                        | 90,1                         |
| В середньому по групі        | -                              | 4898,8                                                       | 64,8                         | 194,2                                        | 87,6                         |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки ЖІ, КІ, Ф, К, ЛІ)*

У другій групі показники фондозабезпеченості, а також продуктивності праці були значно меншими, ніж в першій групі. В господарствах Лохвицького району фондозабезпеченість становила лише 3132 грн, а тому продуктивність праці досягла 140,1 тис. грн.

Отже, необхідно використовувати всі можливості щодо зміцнення матеріально-технічної бази сільськогосподарського виробництва з метою підвищення реального економічного ефекту. Особливо велике значення має активна частина основних виробничих фондів (машини, обладнання), за допомогою яких працівники безпосередньо впливають на виробничий процес, технологію сільськогосподарського виробництва.

Наведені цифрові дані засвідчують про різні можливості підприємств районів у вирішенні виробничих питань, зміцнення економіки в сільськогосподарському виробництві у зв'язку з досить великими відмінностями енергетичних потужностей, матеріально-технічної бази. Отримані позитивні результати свідчать про ефективне використання трудових ресурсів.

Проведено також економічні дослідження щодо взаємозалежності обсягу валової продукції підприємств сільського господарства (в розрахунку на одиницю земельних угідь) та продуктивності праці в сукупності господарств 7 районів, де зв'язок показників найкраще відстежити. Одержані результати наведені в таблиці 3.11.

Таблиця 3.11

**Взаємозалежність обсягів валової продукції та продуктивності праці в господарствах Полтавщини, 2011-2014 роки**

| Райони             | Кількість господарств, одиниць | Валова продукція на 1 га с/г угідь, грн | Обсяг валової продукції на одного працівника |                |
|--------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------|----------------|
|                    |                                |                                         | тис. грн/особу                               | у % до області |
| Полтавська область | 453                            | 6827                                    | 366                                          | 100,0          |
| Гадяцький          | 27                             | 8569                                    | 512                                          | 139,9          |
| Глобинський        | 32                             | 8255                                    | 456                                          | 124,5          |
| Гребінківський     | 16                             | 7967                                    | 398                                          | 108,6          |
| Кременчуцький      | 16                             | 6967                                    | 394                                          | 107,6          |
| Зіньківський       | 24                             | 6428                                    | 364                                          | 99,5           |
| Пирятинський       | 25                             | 5982                                    | 287                                          | 78,4           |
| Оржицький          | 16                             | 3434                                    | 280                                          | 76,4           |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки ЖІ, Ф, КІ, К)*

Слід відмітити: простежується пряма залежність зростання виручки від реалізації продукції в розрахунку на одного працівника від обсягів валової продукції. Наприклад, у сукупності господарств Глобинського району досягли високих результатів виробництво валової продукції – 8255 грн на кожен гектар сільськогосподарських угідь. Продуктивність праці тут становила 456 тис. грн в розрахунку на одного працівника. В той же час на підприємствах Зіньківського району при менших обсягах валової продукції продуктивність праці на 26 %

менше в порівнянні з господарствами Глобинського району. На підприємствах Оржицького району продуктивність праці на 48 % менше у порівнянні з господарствами Глобинського району.

Отже, для подальшого покращення ефективного використання трудових ресурсів необхідно використовувати технічні фактори, а також інтенсифікацію виробництва. Саме це і сприятиме в найближчій перспективі не лише зростання продуктивності праці, але і докорінному покращенню основних економічних показників в сільськогосподарських підприємствах.

На всіх етапах розвитку сільськогосподарського виробництва важливе значення мають мотиваційні механізми – як матеріальні (грошові) механізми, так і нематеріальні. Мова йде перш за все про стимулюючу роль заробітної плати, включаючи як основну, так і всі види доплат, премій тощо.

Весь комплекс питань щодо дослідження мотивації трудової діяльності та її вплив на продуктивність праці та інші економічні показники проводився на прикладі підприємств сільського господарства в Полтавській області.

Якщо простежити динаміку заробітної плати, то за останні чотири роки (2011-2014 роки) її рівень в господарствах Полтавщини перевищував аналогічні показники в Україні в межах від 5,3 % до 9,5 %.

Разом з тим необхідно відмітити, що середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників сільського господарства на протязі багатьох років залишається низькою в порівнянні з іншими галузями матеріального виробництва та сферами обслуговування. Про це засвідчують офіційні дані Держкомстату України. Зокрема, у 2010 році середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників сільського господарства в Полтавській області склала 1430 грн, що на 809 грн менше, ніж в середньому по Україні. В галузі промисловості цей показник становив 2570 грн, що на 1140 грн більше, ніж в сільському господарстві.

Тенденція відносно низького матеріального стимулювання в сільськогосподарському виробництві простежувались і в наступні роки (2011-2013 рр.). Зокрема, у 2013 році середньомісячна заробітна плата в підприємствах

сільського господарства становила лише 2270 грн, що на 995 грн менше, ніж в середньому по Україні. В галузі промисловості заробітна плата становила 3763 грн або ж на 1493 грн більше, ніж в сільському господарстві.

Таким чином, сільське господарство за рівнем середньорічної номінальної заробітної плати в розрахунку на штатного працівника знаходиться на останньому місці серед інших галузей матеріальної сфери та обслуговування – це 69,5 відсотки до середнього показника по Україні. В той же час галузі промисловості та транспорту випереджають показник матеріального стимулювання по Україні відповідно на 15,2 та 9,9 відсотка.

Ми дотримуємось концепції щодо необхідності підвищення номінальної заробітної плати працівників сільського господарства. В найближчі роки рівень матеріального стимулювання повинен досягти рівня оплати праці працівників базових галузей промисловості.

Отже, і в найближчу перспективу матеріальна мотивація праці буде сприяти подальшому підвищенню ефективного використання трудових ресурсів, а отже продуктивності праці, покращенню інших економічних показників в підприємствах сільського господарства.

У зв'язку з відміченою вище позитивною динамікою зростання рівня оплати праці в сільському господарстві України, а також Полтавської області, нами поставлена мета: дослідити (провести аналіз) вплив матеріальних стимулів на продуктивність праці.

Як свідчать статистичні дані з рівня господарств районів Полтавської області (форма 1-ПВ «Звіт з праці»), питома вага розміру заробітної плати в розрахунку на одного працівника у 2014 році до 2000 грн була найвищою і становила 34,9 % від загальної суми, а вище 4000 – 25,1 %. За нашими даними, фонд основної заробітної плати зменшився у 2014 році, порівняно з 2011 роком на 23 %. Крім основної заробітної плати, згідно положення, створений фонд додаткової оплати праці, який у 2014 році більший на 23 %, ніж у 2011 році. З них на 18 відсотків зріс фонд додаткової зарплати, заохочувальні та компенсаційні виплати на 5 відсотків.



Було проведено широкомасштабне економічне дослідження, яке включає в себе сукупність підприємств 12 районів Полтавської області. Три групи господарств районів відрізнялись між собою показниками середньорічної оплати праці.

Досліджено динаміка зміни продуктивності праці від зростання рівня оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області на прикладі господарств 12 районів, де найкраще можна відстежити результати (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

**Динаміка зміни продуктивності праці від зростання рівня оплати праці  
в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області, 2014 рік**

| Райони                | Кількість господарств, одиниць | Середньорічна оплата праці, тис. грн | Обсяг валової продукції на 1 працівника, тис. грн/особу | Кількість працівників, осіб |
|-----------------------|--------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Перша група           |                                |                                      |                                                         |                             |
| Кобеляцький           | 21                             | 27,7                                 | 532,4                                                   | 1076                        |
| Машівський            | 8                              | 30,7                                 | 473,1                                                   | 850                         |
| Семенівський          | 19                             | 28,3                                 | 420,2                                                   | 1078                        |
| Зіньківський          | 13                             | 22,7                                 | 412,0                                                   | 1137                        |
| В середньому по групі | -                              | 26,4                                 | 458,0                                                   | -                           |
| Друга група           |                                |                                      |                                                         |                             |
| Глобинський           | 32                             | 22,0                                 | 298,4                                                   | 3329                        |
| Чутівський            | 14                             | 18,5                                 | 362,1                                                   | 643                         |
| Миргородський         | 19                             | 22,4                                 | 293,4                                                   | 1998                        |
| Пирятинський          | 25                             | 18,0                                 | 407,2                                                   | 726                         |
| В середньому по групі | -                              | 21,4                                 | 314,9                                                   | -                           |
| Третя група           |                                |                                      |                                                         |                             |
| Великобагачанський    | 19                             | 17,0                                 | 241,8                                                   | 1817                        |
| Козельщинський        | 9                              | 16,9                                 | 215,0                                                   | 1392                        |
| Решетилівський        | 15                             | 12,4                                 | 222,8                                                   | 1698                        |
| Кременчуцький         | 16                             | 14,8                                 | 324,1                                                   | 826                         |
| В середньому по групі | -                              | 15,1                                 | 238,0                                                   | -                           |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки Ж1, Ф, К, У)*

Середньорічна оплата праці в першій групі коливалась в залежності від господарств районів від 22,7 тис. грн до 30,7 тис. грн в розрахунку на одного штатного працівника.

В другій групі матеріальне стимулювання було дещо нижчим і коливалась від 18 тис. грн до 22,4 тис. грн на одного штатного працівника.

І нарешті, в третій групі оплата праці на одного працівника змінювалась в залежності від районів від 12,4 тис. грн до 17 тис. грн.

Була виявлена пряма залежність між розміром оплати праці і продуктивністю праці (обсягом валової продукції на одного працівника). По мірі зростання середньорічної оплати праці відбувається підвищення показників продуктивності праці.

У першій групі, де середньорічна оплата праці складала 26,4 тис. грн в розрахунку на одного працівника, виробництво валової продукції досягло 458 тис. грн по мірі зменшення розміру оплати праці (друга і третя група) зменшувались також і показники продуктивності праці і склали відповідно 314,9 і 238 тис. грн.

Отже, вищезгадані цифрові дані підтверджують важливу роль матеріальних стимулів в обстежених підприємствах районів Полтавського регіону.

Позитивний вплив зростання продуктивності праці від зростання рівня оплати праці простежено на прикладі сільськогосподарських підприємств Полтавського району (ДП «Вітал-агро») та Кобеляцького району (ПСП «Церера») (табл. 3.13).

У зв'язку з досягнутим позитивним ефектом використання трудових ресурсів, який одержано за рахунок матеріальних стимулів, було вирішено питання щодо розширення економічних досліджень. Зокрема, було вивчено вплив матеріальних стимулів не лише на продуктивність праці, але й на прибуток і рентабельність виробництва в рослинницькій та тваринницькій галузях Полтавської області.

Таблиця 3.13

**Зміна продуктивності праці від зростання рівня оплати праці ДП  
«Вітал-агро» та ПСП «Церера», 2011-2014 роки**

| Роки                   | Середньорічна<br>оплата праці, тис.<br>грн | Виручка від<br>реалізації на 1<br>працівника, тис.<br>грн/особу | Кількість<br>працівників, осіб |
|------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| <b>ПСП «Церера»</b>    |                                            |                                                                 |                                |
| 2011                   | 2235,0                                     | 6,6                                                             | 157,0                          |
| 2012                   | 2446,0                                     | 7,4                                                             | 158,0                          |
| 2013                   | 2770,0                                     | 7,5                                                             | 160,0                          |
| 2014                   | 2948,0                                     | 9,9                                                             | 160,0                          |
| в середньому           | 2599,8                                     | 7,9                                                             | 158,8                          |
| <b>ДП «Вітал-агро»</b> |                                            |                                                                 |                                |
| 2011                   | 4863,0                                     | 42,5                                                            | 250,0                          |
| 2012                   | 5347,0                                     | 47,1                                                            | 250,0                          |
| 2013                   | 6283,2                                     | 49,9                                                            | 245,0                          |
| 2014                   | 6745,0                                     | 58,0                                                            | 258,0                          |
| в середньому           | 5809,6                                     | 49,4                                                            | 250,8                          |

*Джерело: додатки Р, С*

Був використаний метод статистичних групувань сукупності господарств районів за таким критерієм як оплата праці в розрахунку на одного середньорічного працівника. Одержані результати впливу матеріальних стимулів на формування економічних показників в рослинницькій галузі наведені в таблиці 3.14.

Три групи були побудовані за таким показником, як середньорічна оплата працівників рослинницької галузі. По мірі посилення мотивації праці виробництво валової продукції рослинництва в розрахунку на одного працівника зросло на 16,7 % (друга група) і на 47,1 % (третя група).

Поряд із суттєвим підвищенням продуктивності праці у другій і третій групах маса прибутку збільшилась відповідно і в 1,6 рази та в 3,7 рази в порівнянні з першою групою.

Рентабельність в рослинницькій галузі зростала і залежала також від мотивації праці, як й інші економічні показники. В третій групі окупність затрат зросла на 7,7 пункти в порівнянні з першою групою.

Таблиця 3.14

**Вплив матеріальних стимулів на формування економічних показників в  
рослинництві сільськогосподарських підприємств  
Полтавської області, 2014 рік**

| Показники                                                                 | I група | II група | III група |
|---------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-----------|
| Оплата праці на одного середньорічного працівника, тис. грн               | до 15   | 15 - 20  | більше 20 |
| Кількість аграрних підприємств, одиниць                                   | 76      | 219      | 142       |
| Обсяг валової продукції рослинництва на одного працівника, тис. грн/особу | 171,0   | 199,6    | 251,6     |
| у % до першої групи                                                       | 100,0   | 116,7    | 147,1     |
| Прибуток на 1 га сільгоспугідь, грн                                       | 247,1   | 390,5    | 912,0     |
| у % до першої групи                                                       | 100,0   | 158,0    | 369,1     |
| Рентабельність, %                                                         | 7,0     | 8,9      | 14,7      |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки У, К, Ж1, Ф, Н, К1, П)*

У тваринницькій галузі за рахунок мотиваційного механізму також спостерігається тенденція підвищення продуктивності праці та покращення інших економічних показників (табл. 3.15).

У більшості господарств рівень мотивації в тваринницькій галузі дещо вищий, ніж у рослинницькій галузі. За офіційними даними статистичних управлінь Полтавської області середньорічна оплата в розрахунку на одного працівника в тваринницькій галузі приблизно на 5 тис. грн вища, ніж в рослинницькій галузі.

Саме різний рівень мотивації трудової діяльності працівників тваринницької галузі сприяв відповідному формуванню продуктивності праці та інших економічних показників.

У першій групі господарств середньомісячна оплата праці становила 15,8 тис.грн на одного працівника. Всі економічні показники цієї групи (продуктивність праці, прибуток, рентабельність) були нижчими в порівнянні з другою та третьою групами.

**Економічні результати від покращення матеріальної мотивації у  
тваринництві сільськогосподарських підприємств  
Полтавської області, 2014 рік**

| Показники                                                                  | Середньорічна оплата праці,<br>тис. грн |                     |                           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------|---------------------------|
|                                                                            | до 20<br>I група                        | 20 - 25<br>II група | більше<br>25 III<br>група |
| Кількість господарств, одиниць                                             | 127,0                                   | 187,0               | 139,0                     |
| Оплата праці середньорічного працівника, тис. грн                          | 15,8                                    | 22,4                | 32,0                      |
| у % до першої групи                                                        | 100,0                                   | 141,8               | 202,5                     |
| Обсяг валової продукції на 1 працівника, тис. грн                          | 138,6                                   | 153,4               | 162,8                     |
| у % до першої групи                                                        | 100,0                                   | 110,7               | 117,5                     |
| Виручка від реалізації продукції тваринництва на 1<br>працівника, тис. грн | 75,9                                    | 182,4               | 243,7                     |
| у % до першої групи                                                        | 100,0                                   | 240,3               | 321,1                     |
| Прибуток у розрахунку на 1 працівника, грн                                 | 520,5                                   | 8527,0              | 12320,0                   |
| у % до першої групи                                                        | 100,0                                   | 1638,2              | 2367,0                    |
| Рентабельність, %                                                          | 3,0                                     | 4,2                 | 6,2                       |

*Джерело: розраховано автором за матеріалами статистичних звітів Головного управління статистики Полтавської області (додатки У, К, Ж1, Ф, Н, К1, П)*

Отже, досягнення високого рівня обсягу валової продукції сільського господарства в розрахунку на одну особу, за рахунок позитивної динаміки окремих мікроекономічних факторів свідчить про ефективне використання трудових ресурсів.

### Висновки до розділу 3

За проведеними дослідженнями перспективних напрямів розвитку та ефективного використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах можемо зробити такі висновки:

1. Спрогнозовано зовнішні і внутрішні фактори, які впливають на ефективність використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств, удосконалено управління їх розвитком відтворення і використання та сформовано резерви зростання продуктивності праці сільськогосподарських підприємств.

За результатами економіко-математичного моделювання та екстраполяції трендів виконано прогностні розрахунки щодо зовнішніх та внутрішніх факторів, які впливають на ефективне використання трудових ресурсів, на 2015 – 2020 роки. За цей період передбачається підвищення ефективного використання трудових ресурсів за рахунок зростання середньорічної оплати праці, що у 2020 році досягне 30,2 тис. грн (зростання на 33 %) та позитивно вплине на зростання продуктивності праці із 435 тис. грн на одного працівника до 580 тис. грн, або на 34 %. За проектними розрахунками сільськогосподарські підприємства Полтавської області мають одержати 3214,4 тис. грн прибутку, а рівень рентабельності становитиме 6,7 %.

Передбачається також прогноз дії внутрішніх факторів щодо ефективного використання трудових ресурсів.

2. Суттєвий вплив на ефективне використання трудових ресурсів мають професійна підготовка працівників і спеціалістів для сільськогосподарських підприємств, плинність кадрів та інтенсивність їх праці щодо підготовки і перепідготовки кадрів масових професій, то основною формою має залишатись професійно-технічна освіта. Проте наявні в країні і Полтавській області професійно-технічні училища потребують: по-перше, формування їх кошторисів як з боку держави так і місцевих бюджетів; по-друге, вимагатимуть коригування їх навчальних програм в напрямку підготовки кваліфікованих працівників за новими технологіями виробництва та формуванням номенклатури кадрів масових професій для підсобної переробної промисловості, фермерських господарств рослинницького і тваринницького напрямів спеціалізації, фірмової торгівлі, медичного обслуговування сільського населення, культурно-просвітницької роботи з метою закріплення молодих працівників у сільській місцевості.

3. В роботі запропоновано через SWOT-аналіз виявити закономірності зв'язку управляючої системи із складними багатоопераційними змінними елементами і можливості вибору одного із шляхів вирішення тієї чи іншої проблеми. Згідно представленої розширеної матриці SWOT-аналізу виявлено, що в Полтавській області до безробіття в сільськогосподарських підприємствах можуть призвести: непристосованість сільськогосподарських професій, зменшення кількості економічно активного населення. Покращити стан господарств можливо за рахунок фінансування навчання, підготовки, перепідготовки, збільшення доходів громадян, використання комплексної концепції управління людьми – «тактики доручень».

З огляду на те, що в середніх і великих сільськогосподарських підприємствах на кожного управлінця, як правило, кількість підзвітних на протязі робочого періоду змінюється, то стає необхідним перевести частину повноважень керівником нижньої ланки і персоналу, положення якого далеко від керівників-менеджерів. Тим більш, що переважна частина керівників, як правило, намагається приймати активну участь в справах підприємства.

4. З метою визначення доцільності використання «тактики доручень», досліджено можливості та бажання працівників самостійно приймати рішення, проявляти ініціативу, самостійно керувати своїм часом, шукати вихід із складної ситуації, використовувати знання та навички тощо було проведене анкетне опитування. В анкетуванні прийняло участь 150 працівників сільськогосподарських підприємств СПТ «Краяни» Полтавського району та ПСП «Церера» Кобеляцького району. Опитування проводилось серед службовців, керівників: зоотехніки, інженери, бригадири, завідувачі тощо. Анкетування показало, що більшість респондентів здатні проаналізувати результати своєї роботи (94 %), хотіли б отримувати нагороду (підвищення) за досягнення результатів у самостійно запропонованому вирішенні ситуації (98 %), бажають управляти своїм часом та роботою (94,7 %) та мати більше відповідальності (68 %). Опитування показало, що керівники довіряють своїм підлеглим у

виконанні роботи (100 %). Працівники також бажають проявляти ініціативу та мати свободу дій у виконанні завдань.

5. Групування сільськогосподарських підприємств за адміністративними районами Полтавської області показало, що значними резервами підвищення їх продуктивності праці мають стати: інтенсивність виробництва, фондозабезпеченість та мотивація трудової діяльності через заробітну плату.

Позитивний вплив мотивації на ефективне використання трудових ресурсів простежується також в основних галузях сільськогосподарських підприємств – рослинництві та тваринництві. По мірі зростання мотивації праці покращуються основні показники економічної діяльності: прибуток і рентабельність виробництва.

Основні положення даного розділу відображено у наукових працях автора [61, 62-66, 71].



## ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано вирішення важливої науково-практичної проблеми – розвитку та ефективного використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах. Основні висновки і результати, отримані в ході дослідження наступні:

1. В результаті теоретичного узагальнення понять «персонал», «трудові ресурси», «робоча сила» та «кадри» встановлено, що кадри – це певна сукупність працівників даного сукупність основних (штатних) працівників підприємства, сукупність працівників однієї галузі діяльності. Під поняттям персонал розуміємо працівників, що працюють за наймом та мають трудові відносини з роботодавцем, сукупність постійних та тимчасових працівників, сукупність кадрів однієї професійної категорії. Поняття «трудові ресурси» характеризують частину працездатного населення, сукупність членів суспільства, населення, яке бере участь у суспільному виробництві. Визначено, що «робоча сила» – це здатність людини до праці, сукупність здібностей, навичок, знань людини, сукупність фізичних і духовних здібностей організму, живої особистості людини.

Під поняттям «трудові ресурси сільськогосподарських підприємств» ми розуміємо сукупність працездатних осіб з відповідною професійною підготовкою, які задіяні у сільськогосподарському виробництві.

2. Оцінку ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств запропоновано провести в чотири етапи: визначення основних факторів, розподіл на зовнішні та внутрішні фактори, встановлення взаємозв'язків між зовнішніми і внутрішніми факторами та основними економічними показниками, визначення ефективного використання трудових ресурсів за допомогою використання інтегрального індексу.

На першому етапі визначено, що на використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах впливають: показники чисельності працівників, мобільність трудових ресурсів, матеріально-технічне оснащення

сільськогосподарського виробництва, управління, процеси вкладення грошових коштів.

На другому суттєвий вплив здійснюють на їх ефективне використання дві великі групи факторів: зовнішні та внутрішні. До першої віднесено демографічне навантаження, природний приріст населення, випущено фахівців вищими закладами освіти, рівень життя населення, міграція, фінансування, середньорічна оплата праці, стан ринку праці, відвідування за зміну амбулаторно-клінічних закладів. Друга група факторів включає використання робочого часу, нормативно-правове забезпечення, кількість кандидатів та докторів наук, фахівці, які виконують наукові та науково-технічні роботи, творці, винахідники, раціоналізатори, умови праці, забезпеченість підприємств працівниками, забезпеченість матеріально-технічною базою, мотивація, інвестування, плинність трудових ресурсів, рівень освіти.

На третьому етапі методами статистичного групування та кореляційно-регресійного аналізу встановлено, що при збільшенні фондозабезпеченості з 4000 грн/га до 8000 грн/га продуктивність праці також зростає від 404 тис.грн до 700,9 тис.грн, прибуток на 1 га сільськогосподарських угідь від 798 грн до 1484 грн, а рівень рентабельності від 16,6 % до 23,8 %. Зростання фондоозброєності (від 123,6 грн до 316,8 грн) сприяє збільшенню продуктивності праці на 327 тис. грн, виробничих витрат на 368,4 млн. грн. Між фондovіддачею та економічними показниками діяльності підприємств сільського господарства також існує прямий зв'язок: зростання суми валової продукції, яка припадає на 1 грн вартості основних виробничих фондів від 1 грн до 1,8 грн призводить до збільшення прибутку на 1 га сільськогосподарських угідь від 219,6 грн до 1884,7 грн, продуктивності праці від 328 грн/особу до 406,4 грн/особу, рентабельності від 5,3 % до 31,5 %. Доведено обернений зв'язок між фондомісткістю та основними економічними показниками. Простежено позитивний вплив енергоозброєності на показники продуктивності праці та рентабельності виробництва на прикладі дев'яти районів, де ця залежність найкраще простежується. Встановлено, що існує пряма залежність між згаданими показниками.

На четвертому етапі зовнішні та внутрішні фактори поділено на стимулятори, зростання яких сприяє збільшенню індексу економічного розвитку (кількість зайнятих, розмір заробітної плати, доходи населення, кількість громадян, які прибули в область, кількість народжених, кількість населення, кількість працівників, фондоозброєність, фондозабезпеченість, кількість господарств в районі, витрати на одного працівника, енергоозброєність, фондівдача, середня заробітна плата одного працівника за рік, продуктивність праці, прибуток на одного працівника) та дестимулятори (кількість безробітних, кількість громадян, які вибули з області, кількість померлих), зростання яких сприяє зниженню індексу економічного розвитку. Крім того, для визначення стану використання трудових ресурсів запропоновано шкалу оцінки ефективності: 0,000 – 0,200 – кризовий; 0,201 – 0,400 – критичний; 0,401 – 0,600 – напружений; 0,601 – 0,800 – задовільний; 0,801 – 1,000 – сприятливий.

3. За результатами анкетування запропонована бальна оцінка значимості нематеріальних мотивів праці в сільськогосподарських підприємствах. Досить високу бальну оцінку мають такі мотиви як постійна трудова зайнятість, інтерес до праці, висока відповідальність, престиж професії, підвищення кваліфікації тощо. Майже 75 % респондентів вважають себе конкурентоспроможними на ринку праці. Разом з тим, більшість респондентів мало цікавить гнучкий графік роботи, моральне заохочення (подяки, грамоти). Лише третина осіб дає високу оцінку щодо можливості своєї участі в управлінні колективом. Встановлено, що підвищення рівня оплати праці здійснює позитивний вплив на ефективне використання трудових ресурсів, що відображається на економічних показниках діяльності сільськогосподарських підприємств.

4. Запропоновано в оперативному управлінні сільськогосподарських підприємств використати комплексну концепцію управління людьми – *Auftragstaktik* («тактику доручень»), що на відміну від існуючих вимагає від працівників напруженого використання своїх моральних та фізичних здібностей. Використання цієї концепції стратегічного розвитку мотивує працюючих виявляти ініціативу, навчатися та підвищувати кваліфікацію, створювати умови

для самостійної організації праці, можливості приймати рішення, взаємодовірі між керівником і підлеглим.

Результати анкетування працівників підприємств Кобеляцького та Полтавського районів щодо використання «тактики доручень» показали, що більшість респондентів здатні проаналізувати результати своєї роботи (94 %), хотіли б отримувати нагороду (підвищення) за досягнення результатів у самостійно запропонованому вирішенні ситуації (98 %), бажають управляти своїм часом та роботою (94,7 %) та мати більше відповідальності (68 %).

Крім того встановлено, що використання ауфтрагстактики на ДП «Експериментальна база «Надія» дозволяє підвищити продуктивність праці на 17,5 %, рентабельність – на 2,2 пункти, оплату праці – на 11,6 %, прибуток – на 13,7 %.

5. Встановлено, що на перспективу динаміка розвитку зовнішніх факторів в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області показала: скорочення чисельності наявного населення приблизно на 7 %, економічно активного – на 15 %, кількості зайнятих – на 20 %, зросте демографічне навантаження приблизно на 3,5 пункти, прогнозне значення річної оплати праці на одного зайнятого має бути 37,8 тис. грн. За внутрішніми факторами у підприємствах сільського господарства спостерігається наступна тенденція: зростання фондомісткості (на 3,3 %), енергоозброєності (на 33 %), фондоозброєності (на 117 %), збільшення кількості працівників сільського господарства (на 17,3), кількості працівників, які передбачають одержати нові професії (на 13,6 %), підвищити кваліфікацію (на 15,5 %), кількості звільнених працівників (на 18,6 %), зменшення прийнятих працівників (на 15 %), фондівіддачі (4,4 %). Такі зміни можуть призвести до зростання продуктивності праці (на 40,3 %), зменшення рентабельності (на 15 пунктів), збільшення прибутку на 2152 млн. грн.

6. Основними резервами для підвищення продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах можуть бути: зростання виробничих затрат на одиницю земельних угідь, більш високий рівень основних виробничих фондів на одиницю сільськогосподарських угідь, зростання обсягів валової продукції та середньорічної оплати праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Акофф Р. Искусство решения проблем / Р. Акофф. – М.: Прогресс, 1985. – 325 с.
2. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: [підручник] / В.Г. Андрійчук. – [2-ге вид., доп. і перероб.]. – К.: КНЕУ, 2004. – 624 с., с. 218
3. Анпілогова Ж.Д. Поняття трудових ресурсів та напрями підвищення ефективності їх використання [Електронний ресурс] / Ж.Д. Анпілогова. – Режим доступу: [jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/.../328](http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/.../328). – Назва з екрану
4. Аранчій В.І. Теоретичні основи управління трудовими ресурсами аграрних підприємств / В.І. Аранчій, Л.В. Кулинич, С.В. Лозовський // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ. – 2011. – Випуск 2. Том 3. – С. 97-100
5. 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. – С. 143-146. (Серія: Економічні науки).
6. Бабенко А.Г. Мотивація та соціальний захист персоналу : монографія / А.Г.Бабенко. – Дніпропетровськ: ДДФА, 2011. – 400 с.
7. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: ВД “Професіонал”, 2006. – 512 с.
8. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: [учеб. пособие для экон. спец. вузов] / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Рой. – [2-е изд., стереотип]. – Минск, 2003. – 349 с., с. 11
9. Берник М.Д. Значення продуктивності праці, резерви її підвищення та вплив на ефективність діяльності підприємства / М. Д. Берник // Продуктивність агропромислового виробництва : науково-практичний збірник. – К. : Український науково-дослідний інститут продуктивності агропромислового комплексу МАП України. – 2012. – № 22. – С. 33-36.
10. Білоусько Я.К. Проблеми реалізації технічної політики в

агропромисловому комплексі / Я.К. Білоусько – К. : ННЦ Інститут аграрної економіки, 2007. – 216 с.

11.Бобич А., Симутсико Е. Делегирование полномочий: антикризисный аспект / А. Бобич, Е. Симутсико // Антикризисный менеджмент. – 2003. – №3. – С. 17-24

12.Бондар В. В. Умови праці в сільському господарстві: стан і шляхи поліпшення / В. В. Бондар // Економіка АПК. – 2005. – №2. – С. 112-117.

13.Бондар Н.М. Економіка підприємства: навч. посіб. / Н.М.Бондар. – 2-ге вид., доп. – К. : А.С.К., 2005. – 400

14.Бондаревська К.В. Ефективність використання персоналу аграрних підприємств : монографія / К.В. Бондаревська. – Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. фін. акад, 2013. – 164 с.

15.Бондаревська К.В. Управління і ефективність використання трудових ресурсів в аграрних господарствах : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / К.В. Бондаревська Полтавська державна аграрна академія. – К., 2012. – 22 с.

16.Бортник В.А. Кадровий потенціал: оцінка і перспективи підвищення / В.А. Бортник // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2007. – № 1. – С. 50 – 53.

17.Брич, В. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу [Електронний ресурс] / В. Я. Брич, О. Я. Гугул // Вісник Хмельницького національного університету . – 2009. – № 5 . – т . 2. – С. 13-16.

18. Бугуцький О.А. Фактори ефективного використання трудових ресурсів / О.Бугуцький, В.Лишиленко // Економіка України. – 1995. – №8. – С.59-69.

19.Валінкевич О.Г. Мотивація праці як основа управління персоналом в сучасних компаніях / О.Г.Валінкевич // Наука й економіка. – 2009. – № 3 (15), Т.1. – С. 172-176.

20.Верун М.Г. Стан та використання матеріально-технічної бази сільськогосподарських підприємств на Житомирщині / М.Г. Верун // Економіка АПК. – 2005. – № 10. – С. 23-28.

21.Ветлужских Е. Система Вознаграждения. Как разработать цели и KPI /

Е. Ветлужских. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 217

22.Взгляд на прошлое из-за бугра «Auftragstaktik (Тактика Поручений) и Первое Сражение Окружения 11.12.2011» : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://thiswas.ru/novejshee-vremya/auftragstaktik-taktika-poruchenij-i-ervoe-srazhenie-okruzeniya.html> – Назва з екрану.

23.Виноградський М.Д. Управління персоналом: [навч. посібник] / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – [2-ге вид.]. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.

24.Вільна економічна енциклопедія «Вікіпедія» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ru.wikipedia>. – Назва з екрану.

25.Вітвіцький В.В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці / В.В. Вітвіцький, З.О. Мемельська // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2 – С. 29-34

26.Волевач Л.М. Використання мотивації у практичному менеджменті / Л.М. Волевач // Наука й економіка. – 2009. – № 3 (15), Т.1 – С. 177-181.

27.Гавкалова Н. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу / Н. Гавкалова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 31-36

28.Гавкалова Н.Л. Менеджмент персонала: [учеб. пособие для вузов] / Н.Л. Гавкалова. – Харьков:Харк. нац. экон. ун-т, 2005. – 303 с., с. 19

29.Глухов В.В. Менеджмент: учебник / В.В. Глухов. – СПб.: Специальная литература, 1999. – 700 с.

30.Головне управління статистики у Полтавській області [Електронний ресурс]. Режим доступу: – <http://poltava.ukrgold.net/ukr/page/8417/>. – Назва з екрану.

31.Гончаров Г.О. Структура мотиваційного механізму трудової діяльності / Г.О. Гончаров // Менеджмент: на порозі ХХІ століття. – 2000. – С. 2-3 (9-10). – С. 128-129

32.Гончарук Т.П. Мотивація праці трудівників аграрної сфери // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3-4 (22-23). – с.241-242

33. Гончарук Т.П. Підвищення ефективності використання трудових

ресурсів як один з головних аспектів забезпечення конкурентоспроможності аграрних підприємств // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Державна політика та стратегія реформування економіки України у ХХІ сторіччі» (м. Полтава, 27 березня 2007 р.). – Полтава: ПДАА, 2007. – С. 65–67.

34. 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.

35. 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

36. Гончарук Т.П. Теоретичні аспекти управління використанням трудових ресурсів аграрних підприємств // Формування ринкової економіки: Збірник наукових праць. Спец. вип. «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». – К.: КНЕУ, 2007. – Т. 1. Ч. 1. – С. 149–151.

37. Горбунова С.В. Проблемы измерения и оценки накопления человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov\\_2007/24/gorbunova\\_sv@mail.ru.doc.pdf](http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2007/24/gorbunova_sv@mail.ru.doc.pdf). – Назва з екрану.

38. Грабович В.В. Рациональное использование 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.nbuv.gov.ua/portal.soc\\_gum/Pav/2009\\_15/15-12.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal.soc_gum/Pav/2009_15/15-12.pdf)

39. Гринькова В.М., Ястремська О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид. / В.М. Гринькова, О.М. Ястремська. — Х.: ХНЕУ, 2011. — 192 с.



40.Грішнова О.А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання України / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1-2. – С. 95-98

41.Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер. Економічні науки. – 2009. – № 1. – С. 30-35.

42. Денисенко А.І. Забезпеченість та ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах / А.І. Денисенко, Д.Д. Чертков, М.М. Шевченко // Земельная реформа и формирование рынка земли в Украине. – Луганськ : Елтон-2, 2009. – С. 61-74

43.Депертамент фінансів Полтавської ОДА [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://finpl.gov.ua>. – Назва з екрану.

44.Дмитренко Д. Управление по ауфтрагстактике / Д. Дмитренко // Управление персоналом – Украина. – 2012. – № 3. – С. 47-52.

45.Дмитриченко Л.А. Еволюція відносин власності в аграрному секторі економіки як прояв розвитку суспільної форми праці [Електронний ресурс] / Дмитриченко Л.А. — Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/1\\_1/tom1/233.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/1_1/tom1/233.pdf).

46.Долгушкин Н.К. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» – сущность и содержание. / Н.К.Долгушкин, В.Г.Новиков // Аграрная наука. – 2001. – № 4. – С. 11-12.

47. Доріна М.С. Формування освітньо-фахового потенціалу виробничої організації / М.С. Доріна // Проблеми науки. – 2009. – №2. – С.34 – 39.

48.Дорофеев В.Д. Менеджмент : учеб. пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопал. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 440 с.

49.Дорошенко Л.С. Управление трудовыми ресурсами: Учебное пособие. – К.: МАУП, 1997. – 60 с.

50.Драган О.І. Сучасні технології управління і використання персоналу / О.І. Драган // Наукові праці Національного університету харчових технологій. –

2015. – №6. – С. 117- 125

51.Дронова Т.С. HR-метрики як інструмент для аналізу управління персоналом / Т.С. Дронова // Формування стратегії науково-технічного, екологічного і соціально-економічного розвитку суспільства : тези Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Тернопіль, 6-7 грудня 2012 р.) – Ч.2. – Тернопіль : КРОК, 2012. – С. 125 - 126.

52.Дронова Т.С. Аналіз використання фонду робочого часу аграрних підприємств / Т.С. Дронова Т.С. // Шляхи стабілізації економічного стану в країнах СНД : тези Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 6 – 7 вересня 2013 р.). – Одеса : ЦЕДР, 2013. – С. 28 – 30.

53.Дронова Т.С. Аналіз впливу основних засобів та енергетичних потужностей на продуктивність праці в аграрному виробництві / Т.С. Дронова, А.Г. Бабенко // Актуальні проблеми та шляхи забезпечення соціально-економічного розвитку країни та регіонів : тези Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Дніпропетровськ, 28 березня 2014 р.). – Дніпропетровськ: ДДФА, 2014. – С. 254 – 256.

54.Дронова Т.С. Аналіз стану кадрового складу сільськогосподарських підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Економічні аспекти розвитку держави: стан, проблеми, перспективи : тези Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 24 – 25 жовтня 2014 р.). – Хмельницький : Видавничий дім «Гельветика», 2014. – С. 130 – 132.

55.Дронова Т.С. Аналіз умов праці підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Менеджмент предпринимательской деятельности: тези XI Всеукраинской научно-практической конференции студентов, аспирантов и докторантов (м.Сімферополь, 4-5 квітня 2013 р.). – Симферополь : ДИАЙПИ, 2013. – С. 180 – 182.

56.Дронова Т.С. Аналіз чисельності персоналу аграрних підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Стратегія розвитку світової економіки в умовах глобалізації : тези Міжнародної науково-практичної конференції (м. Черкаси, 27 – 28 грудня 2013 р.). – Черкаси : Видавничий дім «Гельветика»,

2013 р. – С. 119 – 121.

57.Дронова Т.С. Ауфтрагсактика – комплексна концепція управління персоналом / Т.С. Дронова // Фінансове забезпечення соціально-економічного розвитку суспільства : тези Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції аспірантів та молодих вчених (м. Дніпропетровськ, 30 листопада 2012 р.). – Дніпропетровськ: ДДФА, 2012. – С. 167 – 168.

58.Дронова Т.С. Взаємозв'язок між заробітною платою та вивільненням працівників Полтавської області / Т.С. Дронова // Пріоритети розвитку економіки України та інших країн : тези Міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 29 – 30 листопада 2013 р.). – Чернігів : Видавничий дім «Гельветика», 2013 р. – С. 128 – 130.

59.Дронова Т.С. Ефективність використання земельних ресурсів Полтавської області / Т.С. Дронова // Актуальні питання економічних наук : тези II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Донецьк, 25 – 26 жовтня 2013). – Донецьк : ГО «СІЕУ», 2013. – С. 19 – 21.

60.Дронова Т.С. Ефективність використання трудових ресурсів Полтавської області / Т.С. Дронова // Стратегії інноваційного розвитку економіки: проблеми, перспективи, ефективність : тези XXX Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 4 – 5 жовтня 2013 р.) – Ч. 2. – Львів : ЛЕФ, 2013. – С. 73 – 76.

61.Дронова Т.С. Забезпеченість основними фондами аграрних підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальні, економічні та фінансові проблеми : тези Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції аспірантів та молодих вчених (м. Дніпропетровськ, 29 листопада 2013 р.). – Дніпропетровськ: ДДФА, 2013. – С. 276 – 278

62.Дронова Т.С. Исследование уровня обеспеченности украинских аграрных предприятий персоналом (на примере Полтавской области) / Т.С. Дронова // Journal L-Association 1901 SEPIKE, 2013. Norderstedt, Deutschland; Poitiers, France. I.Internationalen Internet Konferenz der L-Association 1901 SEPIKE

vom 23.10.2013.– ISSN 2196-9531. – S. 315 – 318.

63.Дронова Т.С. Інвестиції – важливий вклад у людський капітал сільськогосподарських підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014 – № 7. – С.79 – 81(Серія «Економічні науки»).

64.Дронова Т.С. Методичні підходи щодо аналізу трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств / Т.С. Дронова // Інноваційна економіка. – Тернопіль. – 2013. – №8 (46). – С.195 – 199.

65.Дронова Т.С. Напрями підвищення продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві / Т.С. Дронова // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. – 2013. – № 2 (7). – Т.2. – С.117 – 123.

66.Дронова Т.С. Необхідність підвищення кваліфікації працівників аграрних підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери : тези XI Міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів (м. Донецьк, 22 – 23 травня 2014 р.) – Донецьк : ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2014. – С. 66 – 67.

67.Дронова Т.С. Прогнозування матеріальних стимулів та продуктивності праці в аграрному секторі / Т.С. Дронова // Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальні, економічні та фінансові проблеми в умовах глобалізації : тези Міжнародної інтернет-конференції аспірантів та молодих вчених (м. Дніпропетровськ, 28 листопада 2014 р.) – Дніпропетровськ : ДДФА, 2014. – С. 93 – 94.

68.Дронова Т.С. Роль матеріальної мотивації у підвищенні продуктивності праці в аграрному секторі / Т.С. Дронова, А.Г. Бабенко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014.– № 1(7). – С. 69 – 76.

69.Дронова Т.С. Состояние и особенности аграрного сектора Полтавской области / Т.С. Дронова, А.Г. Бабенко // Современный научный вестник. – 2013. – № 14 (153). – С.29-34

70.Дронова Т.С. Сутність соціального партнерства – складової управління

персоналом / Т.С. Дронова, А.Г. Бабенко // Фінансово-економічні чинники соціально-економічного розвитку країн та регіонів : тези Міжнародної науково-практичної інтернет – конференції (м. Дніпропетровськ, 27-29 березня 2013 р.). – Дніпропетровськ: ДДФА, 2013. – С. 301 – 303.

71.Дронова Т.С. Теоретичні основи проблеми стратегічного управління трудовим потенціалом / Т.С. Дронова // Культура народів Причорномор'я. – 2012. – № 241. – С. 53 - 57.

72.Дронова Т.С. Фактори впливу на продуктивність праці у сільськогосподарських підприємствах Полтавської області / Т.С. Дронова, Ю.Г. Горященко // Економічний простір. – 2014. – № 82. – С.201—210.

73.Дронова Т.С. Шляхи підвищення матеріальної мотивації праці / Т.С. Дронова // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва : тези VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 21 листопада 2014 р.). – Харків: ФОП Павлов М.Ю., 2014. – С. 96 – 97.

74.Дядик Т.В. Мотивація праці – багатокомпонентний чинник конкурентоспроможності / Т. В. Дядик // Таврійський науковий вісник : Збірник наукових праць ХДАУ. – 2007. – Вип. 48. – С. 266–271.

75.Екатеринославский Ю.Ю. Управленческие ситуации: анализ и решения / Ю.Ю. Екатеринославский. – М.: Экономика, 1988. – 185 с.

76.Економіка підприємств : підручник / Ф.В. Горбонос, Г.В. Черевко, Н.Ф. Павленчик, А.О. Павленчик. – К. : Знання, 2010. – 463 с., с. 256

77.Економіка праці і соціально-трудова відносини : підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с. – С. 253

78.Економічна енциклопедія: У 3 т. Т. 3 / Редкол.: С.В. Мочерний та ін. – К.: Академія, 2002. — 952 с. – С. 278

79.Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. [Т. 1] / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій; за ред. С.В. Мочерного. – Львів: Світ, 2005. – 616 с.

80.Економічний словник-довідник [Електронний ресурс]. — Режим

доступу: <http://subject.com.ua/economic/dict/173.html>. – Назва з екрану.

81.Єрмаков О.Ю. Формування і ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах: Моногр. / О.Ю.Єрмаков, О.В.Величко – К.: Аграр Медіа Груп, 2010. – 174 с.

82.Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально–трудові відносини: навч. посіб. / Єсінова Н. І. – К. : Кондор, 2004. – 432 с

83.Житник Т. П. Управління використанням трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК)» / Житник Тетяна Петрівна ; Півден. філіал «Крим. агротехнол. ун-т» Нац. аграр. ун-ту. – Сімферополь, 2007. – 20 с.

84. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності виробництва // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №2. – С.54-59

85.Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. (№ 804-XII) // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст. 170. – Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.

86.Закон України «Про затвердження Методики розрахунку інтегральних регіональних індексів економічного розвитку : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/documents>. – Назва з екрану.

87.Закони України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. (№ 108/95-ВР). – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1997. – Т.8. – 211 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=108/95-%C2%D0> [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/sre/2012\\_6/250.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2012_6/250.pdf).–1.04.13.– Назва з екрану.

88. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4. – С. 85-91.

89. Замчевська Н.В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / Н.В. Замчевська, А.П. Пушка, І.П. Паславський. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/1\\_NIO\\_2012/Economics/10\\_97894.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm).

90.Заславська Т.І. Економіка праці і соціально-трудові відносини /

Заславська Т.І. – К.: Вища школа, 1999. – 248 с. – С. 248

91.Захарова О.В. Особливості оцінки руху персоналу підприємства / О.В. Захарова // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. ; – 2012. – Т. 1. – С. 439-452.

92.Касимовский Е.В. Трудовые ресурсы, их формирование и использование в СССР / Е.В.Касимовский // Экономические науки. – 1973. – № 7.– С. 12-18.

93.Каталог агропідприємств, виробники с/г продукції. Полтавська область [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.4sg.com.ua/orgcatalog.php?r=123>. – Назва з екрану

94.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](http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/Vsnau/FiK/2010_1/38Katan.pdf)

95. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан: навч. посібник. – К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. - 358с.

96.Качество воздуха внутри помещений [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ecospace.ru/ecology/science/air/>. – Назва з екрану.

97.Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / Кибанов А. Я. – 3-е изд., дод. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 638 с.

98.Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємства / Н. Кирич // Україна: аспекти праці, 2009. – №3. – С. 39 – 42

99.Кір'ян Т.М. Методологічні та прикладні аспекти праці та соціальні політики: колективна монографія / Т.М. Кір'ян. – К., 2007. – 384 с. – С. ...

100.Клименчукова Н.С. Науково-теоретичні засади організації управління матеріало-технічним забезпеченням сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/2/16.pdf>. – Назва з екрану.

101.Коваленко Т.В. Аналіз показників професійної підготовки та

підвищення кваліфікації кадрів в Україні / Коваленко Т.В. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2589>. – Назва з екрану

102. Коваль С.П. Проблеми ефективного використання трудових ресурсів / С.П. Коваль, Д.В. Біда // Економічний вісник університету. – 2015. – № 24/1. – С. 38-45

103. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.

104. Кондратьєва В.Ф. Моделювання ефективності використання трудового потенціалу регіону : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.11 / Кондратьєва Вікторія Федорівна. – Черкаси, 2015. – 187 с.

105. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v050u710-97>. – Назва з екрану.

106. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія / Т.А. Костишина. – Полтава : РВЦПУСКУ, 2008. – 389 с. – С. 35, 360

107. Кравченко М.А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві [Електронний ресурс]. Режим доступу: – <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=219>. – Назва з екрану.

108. Криклій А.С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис.. на здобуття наук. ступеня д.е.н.: спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / А.С. Криклій. — К., 2005. — 32 с.

109. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. й доп. – К. : Кондор, 2005. – 308 с., с. 132

110. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 345 с.

111. Крылов Э.И. Анализ состояния и эффективности использования трудовых ресурсов предприятия: Учеб. Пособие / Э. И. Крылов, В. М. Власова /



СПбГУАП. – СПб., 2001. – 107 с.

112. Кулинич Р.О. Способи прогнозування економічних явищ методом статистичних рівнянь залежностей / Р.О. Кулинич // Університетські наукові записки. – 2007. – № 3. – 295-305.

113. Курбацька Л.М. Тенденції ефективності використання трудових ресурсів в агропідприємствах Новомосковського району Дніпропетровської області / Л.М.Курбацька // Вісник ДДАУ. – 2004. – №2. – С.168-173

114. Куценко А. В. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю діяльності підприємства споживчої кооперації України : монографія / А. В. Куценко. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 205 с.

115. Лавриненко С. І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів України / С. І. Лавриненко // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 1(10). – С. 115 – 127.

116. Лебедева І.Ю. Роль розвитку персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності працівників підприємства / І.Ю. Лебедева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer37/518.pdf>. – Назва з екрану.

117. Лич В.М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення : монографія. – К.: Науковий світ, 2003. – 196 с.

118. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: учебное пособие / Б.Г. Мазманова. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 368 с.

119. Макаренко П.М. Менеджмент агропромислового бізнесу : монографія / П.М. Макаренко, В.В. Радченко, А.М. Бандурка. – Харків : Основа, 2000. – 400 с.

120. Макаренко П.М. Напрями підвищення продуктивності аграрної праці / П.М. Макаренко // Держава та регіони. – 2007. – №6. – С. 87-91.

121. Макеев С.О. Соціологія / С.О. Макеев. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.ws/16790306/sotsiologiya/koefitsiyent\\_korelyatsiyi\\_rivnyannya\\_regresiyi](http://pidruchniki.ws/16790306/sotsiologiya/koefitsiyent_korelyatsiyi_rivnyannya_regresiyi). – Назва з екрану.

122. Мартинюк О.П. Якісний склад трудових ресурсів як фактор впливу на ефективність сільськогосподарського виробництва // Науковий вісник НАУ. –

2000.– Вип. 23. – С.119-121.

123. Математическая энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc\\_mathematics/4731/перрессия](http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_mathematics/4731/перрессия). – Название с экрана.

124. Мельничук Д.П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України / Д.П. Мельничук // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2007. – № 4 (42). – С. 224-231

125. 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.

126. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с., с. 70

127. Михайлова Л. І. Управління персоналом : підручник / Л. І. Михайлова. – Суми: Козацький вал, 2003. – 256 с. – С. 15

128. Михальченко Г.Г. Відтворення та розвиток на селення в контексті забезпечення гідної якості життя [Текст] : монографія / Г. Г. Михальченко. – Донецьк : «ВІК», 2012. – 333 с.

129. Мітрюшина О.О. Вплив витрат робочого часу на підвищення продуктивності праці / О.О. Мітрюшина // Культура народів Причорномор'я. — 2008. — № 143. — С. 39-40.

130. Населення і трудові ресурси села: [навч. посіб.] / [за ред. П.Т. Саблука, М.К. Орлатого]. — К.: Інститут аграрної політики УААН, 2002. — 277 с.

131. Наумко Ю.С. Ефективність використання трудових ресурсів сільських територій / Наумко Ю.С. // Агросвіт. – 2011.– №11.– С.21-25

132. Наумко Ю.С. Теоретичні засади формування системи управління трудовими ресурсами / Ю.С. Наумко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=558>. – Назва з екрану.

133. Наумко Ю.С. Управління трудовими ресурсами на етапі ринкової

трансформації економіки : матеріали наук. - практ. конф. викладачів, аспірантів та студентів, (Суми, 28-29 жовтня 2010 р.) / Суми.– СНАУ.–2010.– С.325.

134. Низова Л.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор развития общества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf3/reports/nizova.doc>. – Назва з екрану.

135. Новицкий А.Г. Население и трудовые ресурсы : справочник / А.Г. Новицкий. – М. : Мысль, 1990. – 398 с. – С. 339

136. Одегов Ю.Г. Аудит и контролинг персонала: [учеб. пособие для вузов специальности «Экономика труда»] / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никоновна. – [2-е изд., переаб. и доп.]. – М.: Экзамен, Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова, 2004. – 542 с., с. 136;

137. Ожерельева О.И. Политическая экономия : Словарь / О.И. Ожерельева и др. – М. : Политиздат, 1990. – 607 с. – С. 514

138. Олійник Є.О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства [Електронний ресурс] / Олійник Є.О. — (Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського). — Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vbumb /2011\\_3/12.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb /2011_3/12.pdf)

139. Олійник Т.І. Управління процесом відтворення основних засобів виробництва аграрних підприємств / Т.І. Олійник // Вісник ДДФА. – 2010. – № 2. – С. 100 – 108.

140. Опря А. Т. Статистика : навч. посібник / А. Т. Опря. – К. : ЦНЛ, 2012. – 448 с. – С. 48 – 65, 181 - 184

141. Осауленко О.Г. Регіони України : статистичний збірник. Ч. 1 / О.Г. Осауленко. – К., 2012. – 310 с. – С. 24

142. Основні виробничі фонди сільського господарства: ефективність, оновлення, оцінка / Г.М. Підлісецький, П.М. Герасим, М.І. Герун та ін. – К. : «Урожай», 1995. – 200 с.

143. Осовицкая Н. HR-брендинг. Управление талантами, онлайн-обучение, геймификация и еще 15 эффективных практик / Н. Осовицкая. — Санкт-Петербург: Изд-во «Питер», 2014. — 240 с.

144. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами. Навчальний посібник / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

145. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. Режим доступу – <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрану.

146. Падерин И. Д. Научные и практические аспекты повышения экономической эффективности современного предприятия / И. Д. Падерин // Вісник Академії економічних наук України. – 2003. – № 1. – С. 89–95.

147. Патлах І.М. Управління розвитком персоналу в органах публічної влади: навчально-методичний посібник / І.М. Патлах – Запоріжжя: ЗЦППКК, 2014. – 32 с. – С. 6-14

148. Перебийніс В.І. Статистичні методи для лінгвістів : посіб. / В.І. Перебийніс – Вінниця : Нова Книга, 2013. – 176 с. – С. 107

149. Перебийніс В.І. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах: Монографія / В.І. Перебийніс, Т.П. Житник. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2008. – 331 с., с. 22-23

150. Плотник О.Д. Методика оцінки ефективності використання потенціалу аграрних підприємств / О.Д. Плотник // Актуальні проблеми соціально-економічного розвитку регіонів : [Тези доповідей III Міжнародної науково-практичної конференція ]. – Сімферополь: ДІАЙПІ, 2010. – С. 148-150.

151. 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.

152. Плотник О. Д. Особливості оцінки ефективності використання економічного потенціалу аграрних підприємств / О. Д. Плотник // Економіка та управління АПК : Зб. наук. праць. – 2010. – Вип. 3 (75). – С. 44 – 48.

153. Покровська О.В. Трудові ресурси підприємства і шляхи підвищення ефективності їх використання у сільському господарстві [Електронний ресурс] / Покровська О.В. – Режим доступу: <http://repository.vsau.org/getfile/2819.pdf>. – Назва з екрану

154. Полтавська Обласна Державна Адміністрація [Електронний ресурс].  
Режим доступу – [http://www.adm-pl.gov.ua/page/geografichni-vidomosti-0http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/sre/2012\\_6/250.pdf](http://www.adm-pl.gov.ua/page/geografichni-vidomosti-0http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2012_6/250.pdf). – 1.04.13. – Назва з екрану.

155. 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.

156. Полякова Е.І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал / Е.І. Полякова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – 2007. – Вип. 33. – С. 192.

157. Пономарьова М.С. Стан та тенденції змін оплати праці у сільськогосподарських підприємствах України та Харківської області / М.С. Пономарьова // Матеріали підсумкової наук.-практ. конф. професорсько-викладацького складу, аспірантів і здобувачів ХНАУ ім. В.В. Докучаєва / ХНАУ. – Харків, 2010. – С. 160 – 162.

158. Попик Л.О. Сутність трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств: теоретичні аспекти формування дефініції [Електронний ресурс] / Попик Л.О. – Режим доступу: [http://www.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik\\_126/35.pdf](http://www.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_126/35.pdf)

159. Попов С.В. Трудові ресурси України: стан та перспективи розвитку / С.В. Попов // Форум права. – 2003. – № 3. – С. 419-426

160. Принципи управління і планування ділової кар'єри ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dut.edu.ua/uploads/l\\_1167\\_78222228.pdf](http://www.dut.edu.ua/uploads/l_1167_78222228.pdf). – Назва з екрану.

161. Прогресивні форми організації і оплати праці – основа ефективного управління підприємством : монографія / Т.А. Костишина, Н.І. Огуй, Л.В. Степанова, О.І. Єрещенко. – Полтава : РВЦПУСКУ, 2005. – 241 с. – С. 74-75

162. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь – 3-е изд., перераб. и доп. / Райзберг Б.А., Лозовський Л.Ш., Стародубцева Е.Б. – М. : ИНФРА, 2002.

– С. 168.

163. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ebk.net.ua/Book/Ses/t/0602.htm>. – Название с экрана

164. Регіональна економіка : підручник / Є.П. Качан, Г.П. Баб'як, Л.П. Запорожан та ін. — К. : Знання, 2011. — 671 с. – С.

165. Ринок сільськогосподарської техніки: проблеми становлення / В.П. Яковенко, Я.К. Білоусько, Г.М. Підлісецький та ін. – К. : ННУ Інститут аграрної економіки, 2005. – 214 с.

166. Руденко В.М. Математична статистика : навч. посіб. / В.М. Руденко. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 304 с. – С. 68

167. Рульєв В.А. Менеджмент : навч. посібник / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 312 с. ???

168. Саратов А.Л. Формування трудових ресурсів і зайнятості / А.Л. Саратов // Економіст. – 2010. – № 10. – С. 72 – 73.

169. Семенов А.Г. Резерви продуктивності праці та їх вплив на оплату праці / Семенов А.Г., Юсипчук Л.А. // Держава та регіони. – 2013. – № 2 (71) – С. 182 – 185 (Серія: Економіка та підприємництво).

170. Семенова Л.Ю. Конкурентоспроможність аграрних підприємств: монографія . – Дніпропетровськ: ДДФА. – 2013. – 164 с.

171. Сизова Т.М. Статистика : учеб. пособие / Т.М. Сизова. – СПб. : ГУИТМО, 2005. – 190 с. – С. 120-126

172. Сливка О.А. Формування моделі розвитку персоналу на основі концепції людського розвитку [Електронний ресурс] / О.А. Сливка – Режим доступу: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tiru/2010\\_29/Slivka.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2010_29/Slivka.pdf)

173. Словарь бизнес-терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/business/5892>. – Название с экрана.

174. Смачило В. Формування механізму перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням систем стимулювання праці // Україна: аспекти праці. – 2007. – №3. – С.32-39

175.Смолінська О. Є. Стратегія організації та управління людськими ресурсами крізь призму організаційної культури / О. Є. Смолінська // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №6. – С. 107-114.

176.Солодов В.В. Ротация как механизм повышения эффективности правоохранительной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] / В. В. Солодов, Е. В. Михайлова // Государственное управление. Электронный вестник. – Выпуск № 22. – Март. – 2010 г. – Режим доступа:[http://www.hse.ru/pubs/lib/data/access/ticket/1381696353819d4cd8937b946cdaea38a37532db14/%D0%A0%D0%BE%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F\\_Solodov\\_Mikhailova.pdf](http://www.hse.ru/pubs/lib/data/access/ticket/1381696353819d4cd8937b946cdaea38a37532db14/%D0%A0%D0%BE%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_Solodov_Mikhailova.pdf).

177.Стан навколишнього природного середовища [Електронний ресурс]. Режим доступу – <http://www.eco-poltava.gov.ua/stan.htm>. – Назва з екрану.

178.Струмилин С.Г. К вопросу об изменении народного благосостояния / С.Г. Струмилин // Вопросы статистики. — 1954. — № 5. — С. 12—28.

179.Суліма Н.М. Особливості продуктивної зайнятості трудових ресурсів і закономірності формування ринку робочої сили в аграрній сфері / Н.М. Суліма // Науковий вісник Національного аграрного університету. – К. : НАУ, 2001. – № 34. – С. 298-301

180.Суліма Н.М. Трудові ресурси та їх використання у сільському господарстві // Науковий вісник Національного аграрного університету. – К.: НАУ, 2000. – № 23. – С. 122 – 125.

181.Суліма Н.М. Трудові ресурси та формування ринку робочої сили в аграрному секторі економіки : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 / Н.М. Суліма Національний аграрний ун-т. – К., 2002. – 21 с.

182.Тарасова В. В. Ресурсоємність і ресурсовіддача в агровиробництві : моногр. / В. В. Тарасова. – Житомир : ДВНЗ «Державний агроекологічний університет», 2007. – 348 с.

183.Тельнов А. П. Якість праці в системі факторів продуктивності // А.П. Тельнов // Економіст. – 2008. – №10. – С.52 – 55.

184.Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання,

стратегічні напрями розвитку: Монографія / О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека; за наук. ред. д-ра економічних наук, проф. О.А. Грішнкової. – Черкаси: видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. – 360 с. – С. 26-27

185. Трудові ресурси: склад та структура [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://studme.com.ua/15341220/ekonomika/trudovye\\_resursy\\_predpriyatiya.htm](http://studme.com.ua/15341220/ekonomika/trudovye_resursy_predpriyatiya.htm). – Назва з екрану

186. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с., с. 360

187. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. — 427 с.

188. Федорняк Л.С. Сутність поняття «персонал» підприємства / Федорняк Л.С. // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ. – 2007. – Вип. 231: Т 7. – С. 12–33.

189. Хміль Ф.І. Управління персоналом: [підручник для студентів вищих навчальних закладів] / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

190. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері / Л.П. Червінська – К.: ПАРАПАН, 2003. – 322 с.

191. Череп А. В. Методичні підходи до використання трудових ресурсів у відповідності з потенційними можливостями підприємства [Текст] / А. В. Череп, Л. В. Шитікова // Бізнес-Інформ. – 2013. – №10. – С. 253-257.

192. Чорний Г.М. Рационалізація використання робочого часу керівниками підприємств АПК / Г.М. Чорний // Економіка АПК. – 2002 – №2. – С. 121-123.

193. Шаповалова О.М. Аналіз раціонального використання трудових ресурсів [Електронний ресурс] / О.М. Шаповалова, Ю.В. Чепа. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16521/1/298-Shapovalova-511-512.pdf>. – Назва з екрану

194. Шахно А. Ю. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства [Текст] / А.Ю. Шахно, Г.А. Лашкун, Б.Ю.



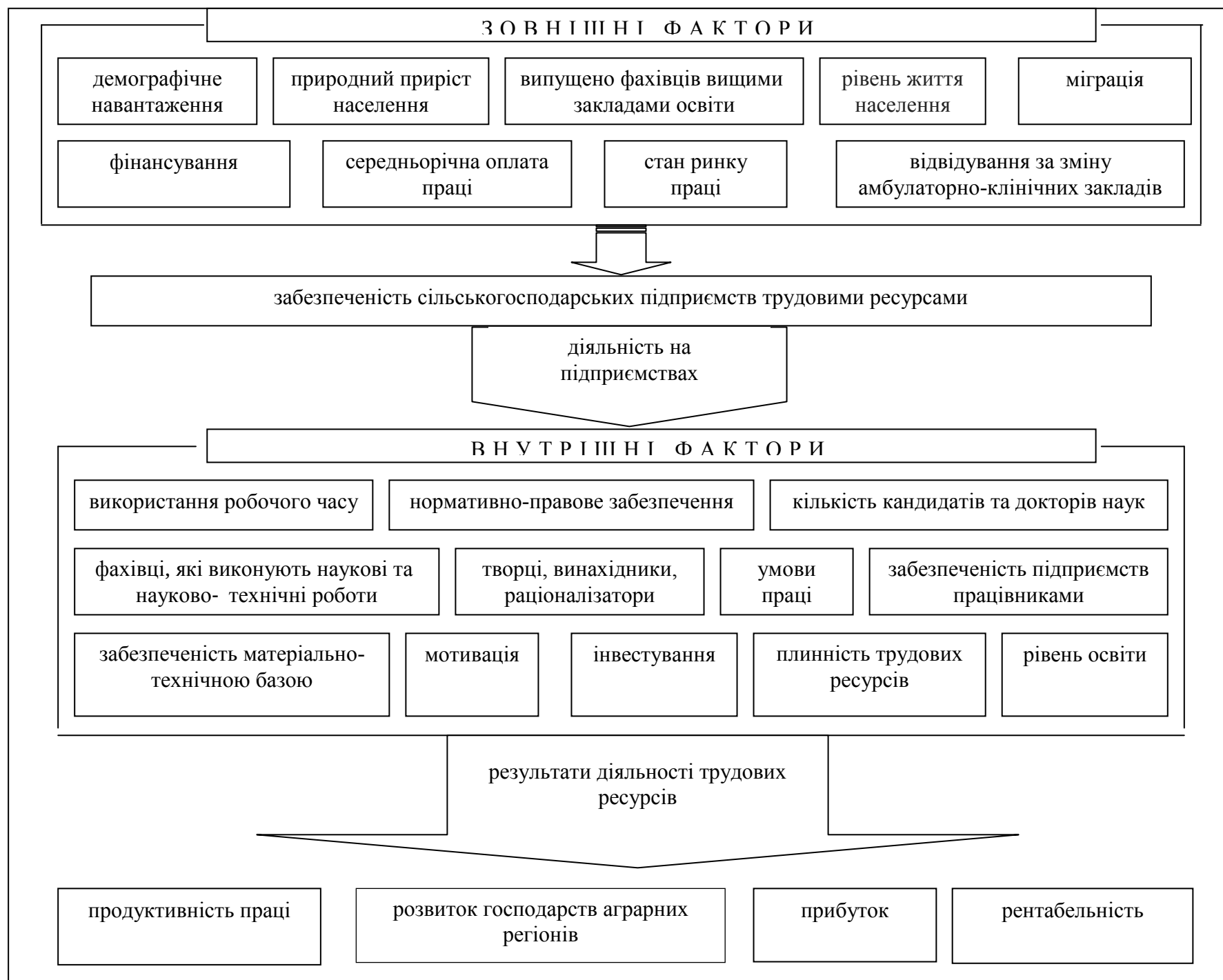
Голобородько // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 15. – № 3. – С. 237-245.

195. Шульга Н. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств [Текст] / Н. Шульга // Наукові записки: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету. – Тернопіль: Економічна думка. – 2006. – Вип.16. – С. 293-294

196. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: атореф. дис... к.е.н.: 08.00.09 / Н.В. Шульга; КНЕУ. – Київ, 2008. – 24с.

197. Ягода Г.Ю. Забезпеченість основними засобами сільськогосподарських підприємств / Г.Ю. Ягода // Економіка АПК. – 2013. – № 3. – С. 125.

198. Walsh, John R. «Capital Concept Applied to Man» / John R. Walsh. – Q.J.E., XLIX, February, 1935. – p.255.



## Економічна активність населення

| Показники                                                                                                | 2011 р.             |                       | 2012 р.             |                       | 2013 р.             |                       | 2014 р.             |                       | Відносне відхилення<br>2014 р. до 2011 року,<br>% |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------------------------------------|-----------------------|
|                                                                                                          | Міське<br>населення | Сільське<br>населення | Міське<br>населення | Сільське<br>населення | Міське<br>населення | Сільське<br>населення | Міське<br>населення | Сільське<br>населення | Міське<br>населення                               | Сільське<br>населення |
| Економічно активне населення, тис. осіб                                                                  |                     |                       |                     |                       |                     |                       |                     |                       |                                                   |                       |
| у віці 15–70 років                                                                                       | 439,6               | 280,6                 | 435,1               | 278,8                 | 425,9               | 280,1                 | 425,0               | 256,2                 | -3,3                                              | -8,7                  |
| працездатного віку                                                                                       | 411,0               | 251,9                 | 410,1               | 253,7                 | 405,0               | 257,5                 | 416,5               | 244,2                 | 1,3                                               | -3,1                  |
| Рівень зайнятості, у % до населення відповідної вікової групи                                            |                     |                       |                     |                       |                     |                       |                     |                       |                                                   |                       |
| у віці 15–70 років                                                                                       | 58,0                | 60,2                  | 58,7                | 60,3                  | 58,5                | 61,1                  | 56,5                | 54,3                  | -2,6                                              | -9,8                  |
| працездатного віку                                                                                       | 67,2                | 66,9                  | 67,9                | 67,0                  | 67,7                | 67,7                  | 67,1                | 62,0                  | -0,1                                              | -7,3                  |
| Рівень безробіття, у % до економічно активного населення відповідної вікової групи (за методологією МОП) |                     |                       |                     |                       |                     |                       |                     |                       |                                                   |                       |
| у віці 15–70 років                                                                                       | 8,2                 | 10,7                  | 6,9                 | 11,2                  | 6,0                 | 11,5                  | 9,4                 | 14,9                  | 14,6                                              | 39,3                  |
| працездатного віку                                                                                       | 8,7                 | 11,9                  | 7,3                 | 12,3                  | 6,3                 | 12,5                  | 9,5                 | 15,6                  | 9,2                                               | 31,1                  |

Додаток В  
Оцінка показників динаміки населення (тис. осіб)

| Регіони                                    | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | Абсолютне відхилення 2014 р. до 2011 року, + - | Відносне відхилення 2014 р. до 2011 року, % |
|--------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Чисельність наявного населення             |         |         |         |         |                                                |                                             |
| Україна                                    | 45706,1 | 45560,3 | 45440,0 | 42929,3 | -2776,8                                        | -6,1                                        |
| Полтавська область                         | 1482,5  | 1468,5  | 1459,0  | 1449,0  | -33,5                                          | -2,3                                        |
| Кількість наявного населення:              |         |         |         |         |                                                |                                             |
| міське                                     |         |         |         |         |                                                |                                             |
| Україна                                    | 31411,3 | 31373,7 | 31341   | 29673,1 | -1738,2                                        | -5,5                                        |
| Полтавська область                         | 906,6   | 901,7   | 899,2   | 895,7   | -10,9                                          | -1,2                                        |
| сільське                                   |         |         |         |         |                                                |                                             |
| Україна                                    | 14294,8 | 14186,5 | 14099   | 13256,2 | -1038,6                                        | -7,3                                        |
| Полтавська область                         | 575,9   | 566,8   | 559,8   | 553,3   | -22,6                                          | -3,9                                        |
| Міграційний приріст (скорочення) населення |         |         |         |         |                                                |                                             |
| Україна                                    | 17,1    | 61,8    | 31,9    | 22,6    | 5,5                                            | 32,2                                        |
| Полтавська область                         | -0,4    | 0,2     | 0,5     | 1,1     | 1,5                                            | 175,0                                       |
| Природний приріст (скорочення) населення   |         |         |         |         |                                                |                                             |
| Україна                                    | -162,0  | -142,4  | -159    | -166,4  | -4,4                                           | 2,7                                         |
| Полтавська область                         | -10,2   | -9,6    | -10,1   | -10,3   | -0,1                                           | 1,0                                         |
| Вікова структура населення                 |         |         |         |         |                                                |                                             |
| 0-14 років                                 |         |         |         |         |                                                |                                             |
| Україна                                    | 6496    | 6531,5  | 6620,6  | 6710,7  | 214,7                                          | 3,3                                         |
| Полтавська область                         | 193,4   | 192,6   | 193,4   | 194,7   | 1,3                                            | 0,7                                         |
| 15-64 роки                                 |         |         |         |         |                                                |                                             |
| Україна                                    | 32137   | 31993,3 | 31846,8 | 31606,4 | -530,6                                         | -1,7                                        |
| Полтавська область                         | 1034,2  | 1027,5  | 1020,3  | 1010,1  | -24,1                                          | -2,3                                        |
| 65 років і більше                          |         |         |         |         |                                                |                                             |
| Україна                                    | 6965,2  | 6928,5  | 6905,3  | 6928,8  | -36,4                                          | -0,5                                        |
| Полтавська область                         | 252,3   | 249,2   | 246,3   | 245,6   | -6,7                                           | -2,7                                        |
| Демографічне навантаження                  |         |         |         |         |                                                |                                             |
| Україна                                    | 0,55    | 0,56    | 0,57    | 0,58    | 0,03                                           | 5,3                                         |
| Полтавська область                         | 0,58    | 0,58    | 0,59    | 0,59    | 0,02                                           | 2,9                                         |

Джерело: [30]

Додаток Г  
Матеріально-технічна база сільськогосподарського виробництва

| Найменування технічних засобів та енергетичних потужностей | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | Відношення 2014 р. у % до 2011 р. |
|------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|-----------------------------------|
| Трактори, тис. шт                                          |         |         |         |         |                                   |
| Україна                                                    | 147,1   | 150,7   | 146     | 130,8   | 88,9                              |
| Полтавська область                                         | 10,3    | 10,5    | 10,4    | 10,6    | 102,9                             |
| Сумська область                                            | 5,2     | 5,3     | 5       | 4,8     | 92,3                              |
| Черкаська область                                          | 7,2     | 7,5     | 7,3     | 7,0     | 97,2                              |
| Зернозбиральні комбайни, шт.                               |         |         |         |         |                                   |
| Україна                                                    | 32062   | 31997   | 30061   | 27196   | 84,8                              |
| Полтавська область                                         | 1984    | 1964    | 1900    | 1876    | 94,6                              |
| Сумська область                                            | 1112    | 1087    | 1016    | 961     | 86,4                              |
| Черкаська область                                          | 1367    | 1432    | 1301    | 1216    | 89,0                              |
| Кукурузозбиральні комбайни, шт.                            |         |         |         |         |                                   |
| Україна                                                    | 2295    | 2131    | 2009    | 1784    | 77,7                              |
| Полтавська область                                         | 143     | 152     | 128     | 127     | 88,8                              |
| Сумська область                                            | 58      | 49      | 45      | 41      | 70,7                              |
| Черкаська область                                          | 171     | 168     | 156     | 152     | 88,9                              |
| Бурякозбиральні машини, шт                                 |         |         |         |         |                                   |
| Україна                                                    | 3848    | 3557    | 3037    | 2747    | 71,4                              |
| Полтавська область                                         | 430     | 406     | 334     | 316     | 73,5                              |
| Сумська область                                            | 170     | 149     | 125     | 111     | 65,3                              |
| Черкаська область                                          | 262     | 254     | 210     | 197     | 75,2                              |
| Потужність двигунів тракторного парку, тис. кВт            |         |         |         |         |                                   |
| Україна                                                    | 12656   | 12942   | 12908   | 11826   | 93,4                              |
| Полтавська область                                         | 866     | 890     | 909     | 939     | 108,4                             |
| Сумська область                                            | 432     | 450     | 442     | 430     | 99,5                              |
| Черкаська область                                          | 601     | 658     | 651     | 621     | 103,3                             |
| Енергетичні потужності, тис. кВт                           |         |         |         |         |                                   |
| Україна                                                    | 36360   | 41438   | 43223   | 39107   | 107,6                             |
| Полтавська область                                         | 2461    | 2518    | 2498    | 2549    | 103,6                             |
| Сумська область                                            | 1239    | 1286    | 1984    | 1178    | 95,1                              |
| Черкаська область                                          | 1883    | 1975    | 1923    | 1775    | 94,3                              |
| Енергетичні потужності на 100 га посівної площі, кВт       |         |         |         |         |                                   |
| Україна                                                    | 187     | 213     | 218     | 202,7   | 108,4                             |
| Полтавська область                                         | 186     | 190     | 194     | 192,9   | 103,7                             |
| Сумська область                                            | 141     | 142     | 215     | 135,0   | 95,7                              |
| Черкаська область                                          | 192     | 203     | 198     | 181,5   | 94,5                              |

Джерело: [30]

Додаток Д  
Структура посівних площ

| Сільськогос-<br>подарські<br>культури | 2011 р.          |                        | 2012 р.          |                        | 2013 р.          |                        | 2014 р.          |                        |
|---------------------------------------|------------------|------------------------|------------------|------------------------|------------------|------------------------|------------------|------------------------|
|                                       | площа,<br>тис.га | у % до<br>підсумк<br>у | площа,<br>тис.га | у % до<br>підсумк<br>у | площа,<br>тис.га | у % до<br>підсумк<br>у | площа,<br>тис.га | у % до<br>підсумк<br>у |
| Зернові та зернобобові                |                  |                        |                  |                        |                  |                        |                  |                        |
| Україна                               | 15723,8          | 56,8                   | 15449            | 55,6                   | 16209,9          | 57,2                   | 14800,8          | 54,3                   |
| Полтавська<br>область                 | 991,5            | 58,1                   | 950,9            | 55,6                   | 1020,4           | 59,3                   | 952,1            | 55,4                   |
| Технічні культури                     |                  |                        |                  |                        |                  |                        |                  |                        |
| Україна                               | 7441,1           | 26,9                   | 7854,1           | 28,3                   | 7869,4           | 27,8                   | 8437,4           | 31,0                   |
| Полтавська<br>область                 | 465,6            | 27,3                   | 511              | 29,9                   | 472              | 27,4                   | 545,8            | 31,8                   |
| Картопля та овоче-баштанні            |                  |                        |                  |                        |                  |                        |                  |                        |
| Україна                               | 2028,3           | 7,3                    | 2023,3           | 7,3                    | 1961,3           | 6,9                    | 1899,7           | 7,0                    |
| Полтавська<br>область                 | 94,7             | 5,5                    | 92,1             | 5,4                    | 86,3             | 5,0                    | 85,2             | 5,0                    |
| Кормові                               |                  |                        |                  |                        |                  |                        |                  |                        |
| Україна                               | 2477,3           | 9,0                    | 2474,9           | 8,9                    | 2288,7           | 8,1                    | 2101,2           | 7,7                    |
| Полтавська<br>область                 | 155,7            | 9,1                    | 156,7            | 9,2                    | 141,3            | 8,2                    | 135,7            | 7,9                    |
| Вся посівна площа                     |                  |                        |                  |                        |                  |                        |                  |                        |
| Україна                               | 27670,5          | 100                    | 27801,3          | 100                    | 28329,3          | 100                    | 27239,1          | 100                    |
| Полтавська<br>область                 | 1707,5           | 100                    | 1710,7           | 100                    | 1720             | 100                    | 1718,8           | 100                    |

*Джерело: [30]*

## Додаток Е

**ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА БАЗА "НАДІЯ"  
ІНСТИТУТУ СВИНАРСТВА І АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА  
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ"**

|                                                        | Середньорічна<br>оплата праці в<br>розрахунку на 1<br>працівника, тис. грн | Прибуток,<br>млн. грн | Продуктивність праці<br>(чистий прибуток на<br>1 працівника), тис.<br>грн/особу | Рентабельність, % |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 2012 (фактичні<br>дані)                                | 14,6                                                                       | 0,502                 | 55                                                                              | 7                 |
| 2015 (після<br>запровадження<br>«тактики<br>доручень») | 16,3                                                                       | 0,571                 | 64,6                                                                            | 9,2               |
| Абсолютне<br>відхилення 2015<br>р. до 2012 р.          | 1,7                                                                        | 0,069                 | 9,6                                                                             | 2,2               |
| Відносне<br>відхилення 2014<br>р. до 2012 р.           | 11,6                                                                       | 13,7                  | 17,5                                                                            | -                 |

## Додаток Ж

## Показники рівня життя

| Показники                                                                                                                                 | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | Відхилення<br>2014 р. у %<br>до 2011 р. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|-----------------------------------------|
| Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн.                                                        | 3196,1  | 3168,1  | 3615,8  | 3781,9  | 18,3                                    |
| Сукупні ресурси в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн.                                                        | 3479,8  | 3719,2  | 4247,7  | 4487,7  | 29,0                                    |
| Споживання продуктів харчування в домогосподарствах (в перерахунку в первинний продукт) у середньому за місяць у розрахунку на одну особу |         |         |         |         |                                         |
| - м'ясо і м'ясопродукти, кг                                                                                                               | 5,8     | 5,6     | 5,7     | 5,4     | -6,9                                    |
| - молоко і молочні продукти, кг                                                                                                           | 18,4    | 19,2    | 21,2    | 19,9    | 8,2                                     |
| - яйця, шт.                                                                                                                               | 17      | 18      | 20      | 18      | 5,9                                     |
| - риба і рибопродукти, кг                                                                                                                 | 2,0     | 1,9     | 1,9     | 1,6     | -20,0                                   |
| - цукор, кг                                                                                                                               | 3,0     | 2,9     | 3,1     | 2,9     | -3,3                                    |
| - олія та інші рослинні жири, кг                                                                                                          | 1,6     | 1,6     | 1,6     | 1,5     | -6,3                                    |
| - картопля, кг                                                                                                                            | 8,8     | 9,2     | 8,7     | 7,2     | -18,2                                   |
| - овочі та баштанні, кг                                                                                                                   | 10,4    | 10,9    | 10,3    | 8,6     | -17,3                                   |
| - фрукти, ягоди, горіхи, виноград, кг                                                                                                     | 3,4     | 3,7     | 4,0     | 3,2     | -5,9                                    |
| - хліб і хлібні продукти, кг                                                                                                              | 9,5     | 9,8     | 10,3    | 9,5     | 0,0                                     |
| Кількість видань, друкованих одиниць (книжок та брошур)                                                                                   | 297     | 339     | 298     | 246     | -17,2                                   |
| Кількість бібліотек, одиниць                                                                                                              | 813     | 809     | 801     | 801     | -1,5                                    |
| Бібліотечний фонд, тис. примірників                                                                                                       | 11649,6 | 11628,5 | 11497,3 | 11286   | -3,1                                    |
| Кількість лікарняних закладів, одиниць                                                                                                    | 94      | 88      | 72      | 72      | -23,4                                   |
| Прийняття в експлуатацію загальної площі, тис.м <sup>2</sup>                                                                              | 175     | 177     | 198     | 174     | -0,6                                    |
| у тому числі                                                                                                                              |         |         |         |         |                                         |
| у міських поселеннях                                                                                                                      | 125     | 127     | 123     | 129     | 3,2                                     |
| у сільській місцевості                                                                                                                    | 50      | 50      | 75      | 45      | -10,0                                   |
| Середня очікувана тривалість життя при народженні, років                                                                                  | 71,04   | 71,17   | 71,1    | 70,89   | -0,2                                    |
| Індекси споживчих цін                                                                                                                     | 103,7   | 99,1    | 99,6    | 123,8   | 19,4                                    |

Джерело: [30]



Додаток К  
Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, осіб

| Райони             | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| Полтавська область | 42644   | 43188   | 42789   | 40131   |
| Великобагачанський | 1544    | 1525    | 1704    | 1732    |
| Гадяцький          | 2445    | 1622    | 1748    | 1598    |
| Глобинський        | 3360    | 3555    | 3599    | 3329    |
| Гребінківський     | 635     | 796     | 827     | 901     |
| Диканський         | 1280    | 1108    | 1085    | 986     |
| Зіньківський       | 1197    | 1182    | 1030    | 1137    |
| Карлівський        | 1613    | 1624    | 1806    | 1723    |
| Кобеляцький        | 1146    | 952     | 1120    | 1076    |
| Козельщинський     | 1374    | 1448    | 1603    | 1392    |
| Котелевський       | 1123    | 1200    | 1375    | 1429    |
| Кременчуцький      | 782     | 946     | 825     | 826     |
| Лохвицький         | 5076    | 5015    | 5563    | 3487    |
| Лубенський         | 875     | 580     | 502     | 430     |
| Машівський         | 549     | 728     | 789     | 850     |
| Миргородський      | 2001    | 2043    | 2122    | 1998    |
| Новосанжарський    | 2288    | 2198    | 2058    | 2037    |
| Оржицький          | 1970    | 2504    | 2469    | 2188    |
| Пирятинський       | 1200    | 1109    | 931     | 726     |
| Полтавський        | 1807    | 2002    | 1817    | 1817    |
| Решетилівський     | 1828    | 1786    | 1735    | 1698    |
| Семенівський       | 1072    | 1219    | 1125    | 1078    |
| Хорольський        | 2967    | 2965    | 2330    | 2641    |
| Чорнухинський      | 321     | 243     | 268     | 262     |
| Чутівський         | 431     | 415     | 581     | 643     |
| Шишацький          | 3514    | 4196    | 3577    | 3816    |

## Додаток Л (форма 50-сг)

## Виробнича собівартість, тис.грн

| Райони області     | 2011 р.      |              | 2012 р.      |              | 2013 р.      |              | 2014 р.      |              |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                    | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво |
| Полтавська область | 2962022      | 1211043      | 3437397      | 1255909      | 6343508      | 1498237      | 6899549      | 2283008      |
| Великобагачанський | 105208       | 22123,2      | 125247       | 33693        | 272075       | 43574        | 228668       | 58570,1      |
| Гадяцький          | 105384       | 130121       | 153765       | 25130,2      | 350445       | 96435,1      | 295251       | 150272       |
| Глобинський        | 197085       | 90144,3      | 237645       | 131703       | 406375       | 147985       | 400782       | 331762       |
| Гребінківський     | 56630,9      | 18314,6      | 97280,1      | 23557,3      | 132282       | 29242,2      | 199461       | 42834,8      |
| Диканський         | 52048,4      | 127989       | 68191,8      | 119677       | 106591       | 138010       | 127091       | 181883       |
| Зіньківський       | 64220,6      | 21270,2      | 73724,8      | 28085,7      | 156004       | 26708,6      | 173484       | 39658,2      |
| Карлівський        | 148762       | 26661,3      | 174169       | 32699        | 350174       | 39534,1      | 317177       | 57478,8      |
| Кобеляцький        | 82278,7      | 12114,6      | 93666,2      | 11642,4      | 118733       | 27675,1      | 155001       | 121334       |
| Козельщинський     | 116117       | 6856,3       | 120643       | 11846,9      | 162510       | 20974,9      | 217856       | 28112,8      |
| Котелевський       | 45105,7      | 60075,6      | 65078,9      | 68487,4      | 69899        | 80297,3      | 90444,9      | 115012       |
| Кременчуцький      | 61490,9      | 54276,4      | 84073,7      | 46459,8      | 104753       | 55315,9      | 122735       | 63190,2      |
| Лохвицький         | 554336       | 92725,4      | 625267       | 108141       | 1779389      | 129541       | 1510625      | 201972       |
| Лубенський         | 39564,8      | 19527,4      | 40068,8      | 10449,8      | 69443,5      | 7169,5       | 70773,7      | 7951,1       |
| Машівський         | 96892,3      | 3,7          | 150530       | 5490         | 102342       | 6791,3       | 253136       | 7588,3       |
| Миргородський      | 193118       | 44183,8      | 178814       | 54662,3      | 325206       | 69723,4      | 374924       | 86787,2      |
| Новосанжарський    | 231547       | 6075,1       | 282091       | 8579         | 325238       | 4858,4       | 555894       | 6537,3       |
| Оржицький          | 65727,9      | 102557       | 94397,9      | 113727       | 160574       | 131496       | 165041       | 155470       |
| Пирятинський       | 94510,2      | 31866,5      | 109799       | 21507,3      | 169149       | 20491,7      | 164540       | 18064,5      |
| Полтавський        | 101044       | 47709,3      | 146272       | 50441,2      | 173670       | 48288,7      | 211458       | 65847        |
| Решетилівський     | 156445       | 30563,1      | 111157       | 34986,3      | 235474       | 47006,2      | 364889       | 62384,1      |
| Семенівський       | 141330       | 10914,9      | 135901       | 18483        | 258253       | 13132,8      | 252177       | 19276,2      |
| Хорольський        | 78630,2      | 86414,5      | 104808       | 106267       | 156130       | 117222       | 248535       | 150143       |
| Чорнухинський      | 20028,8      | 12502,6      | 18140,9      | 13529,8      | 42454,1      | 12361,5      | 51191,7      | 16370        |
| Чутівський         | 38571,2      | 6183         | 28660,2      | 12920,9      | 66891,2      | 11529,3      | 81059,3      | 20394,7      |
| Шишацький          | 99333,2      | 148624       | 100596       | 161893       | 160704       | 170146       | 169699       | 263845       |

## Додаток М (форма 50-сг)

## Повна собівартість, тис.грн

| Райони області     | 2011 р.      |              | 2012 р.      |              | 2013 р.      |              | 2014 р.      |              |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                    | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво |
| Полтавська область | 3531160      | 1368201      | 4275547      | 1458613      | 7512666      | 1681095      | 7521498      | 2418456      |
| Великобагачанський | 122301       | 26227,4      | 140360       | 37404,7      | 292483       | 48219,8      | 259940       | 65133        |
| Гадяцький          | 123234       | 147520       | 188849       | 29557,6      | 396801       | 108710       | 352218       | 139237       |
| Глобинський        | 229958       | 95966,2      | 301214       | 154545       | 468466       | 158127       | 455382       | 374770       |
| Гребінківський     | 63951        | 20048,5      | 110826       | 27520,9      | 147787       | 34857,2      | 166881       | 43863,1      |
| Диканський         | 61186        | 141377       | 78221,6      | 133053       | 120058       | 154419       | 151262       | 204390       |
| Зіньківський       | 71153,1      | 23347,7      | 87824,7      | 31832,6      | 182083       | 29122,3      | 200024       | 31760,4      |
| Карлівський        | 168754       | 30234,6      | 213231       | 35376,7      | 411467       | 43346,2      | 297905       | 57844,5      |
| Кобеляцький        | 93767,8      | 13230        | 113850       | 12623,5      | 135788       | 35692,2      | 173383       | 160811       |
| Козельщинський     | 139581       | 8666,6       | 173969       | 15178,8      | 198787       | 24247,9      | 209207       | 27758,4      |
| Котелевський       | 51046,8      | 66280,7      | 72753,1      | 75742,8      | 77978,1      | 87110,8      | 109491       | 128622       |
| Кременчуцький      | 71930,8      | 60994,7      | 99844        | 55214,9      | 122294       | 62262,3      | 134247       | 75361,6      |
| Лохвицький         | 718728       | 116911       | 916581       | 168543       | 2192882      | 161040       | 1848018      | 196735       |
| Лубенський         | 44721,6      | 23657        | 47515,9      | 11623,2      | 76702,7      | 7879,7       | 68073,8      | 8530,9       |
| Машівський         | 127319       | 7,4          | 176106       | 5925         | 149889       | 7443,3       | 207451       | 7100,7       |
| Миргородський      | 243112       | 52036,2      | 228734       | 67319,3      | 390868       | 80951,7      | 496851       | 76086,2      |
| Новосанжарський    | 264517       | 7187,1       | 327199       | 9966,8       | 371003       | 5454,4       | 510519       | 4591,3       |
| Оржицький          | 74416        | 111597       | 108173       | 121954       | 180566       | 144096       | 163362       | 148194       |
| Пирятинський       | 113061       | 35186,2      | 119187       | 24306,5      | 193970       | 21745,8      | 146785       | 15560,1      |
| Полтавський        | 120416       | 57851,5      | 170758       | 60774,6      | 190396       | 56520,3      | 232060       | 63529,4      |
| Решетилівський     | 187088       | 34992        | 139417       | 40149,3      | 327853       | 53679,9      | 351065       | 59371,1      |
| Семенівський       | 154271       | 12845,3      | 154662       | 20602,4      | 305331       | 14961,7      | 254653       | 17316,3      |
| Хорольський        | 87098,5      | 94421,7      | 116261       | 116332       | 174171       | 129693       | 285966       | 157276       |
| Чорнухинський      | 26063,3      | 13378,7      | 18920,1      | 14389,4      | 50028        | 13032,6      | 49443,2      | 15632,3      |
| Чутівський         | 43506,3      | 7062,4       | 33489,6      | 15437,3      | 77307        | 15179,2      | 114077       | 15481,3      |
| Шишацький          | 111425       | 165638       | 114625       | 171206       | 185962       | 180282       | 188025       | 315627       |

## Додаток Н (форма 50-сг)

## Прибуток (збиток), тис.грн

| Райони області     | 2011 р.      |              | 2012 р.      |              | 2013 р.      |              | 2014 р.      |              |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                    | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво |
| Полтавська область | 987726       | 74439,3      | 1485080      | 94476,6      | 1402612      | 79804,5      | 621949       | 135448       |
| Великобагачанський | 45518,6      | 5596,4       | 85448,4      | 8207,9       | 139846       | 5171,7       | 31271,7      | 6562,9       |
| Гадяцький          | 31272,4      | 13231,4      | 6925,6       | 1726,6       | 43711,4      | -6951,7      | 56967,1      | -11035,0     |
| Глобинський        | 79437,6      | 44606,7      | 113080       | 20408,9      | 121560       | 81397,1      | 54599,8      | 43008,5      |
| Гребінківський     | 2970,6       | -1204,3      | 33429        | 510,7        | 41946,6      | -4742,4      | - 32580,8    | 1028,3       |
| Диканський         | 32341,5      | 10893,4      | 64205        | 18694,4      | 42364,6      | 45398,3      | 24170,4      | 22507,3      |
| Зіньківський       | 26265,7      | -3808,3      | 30282,3      | -5750,9      | 38813,8      | -6701,2      | 26540,5      | -7897,8      |
| Карлівський        | 60837,1      | 1696,2       | 165676       | 3589,1       | 29606,4      | -278,4       | -19272,0     | 365,7        |
| Кобеляцький        | 30321,1      | -4050,6      | 46575,1      | -2440,9      | 20869,9      | -255,3       | 18382,3      | 39477,2      |
| Козельщинський     | 29644,3      | 634,2        | 42208,5      | -549,7       | 74639,8      | -2011,9      | -8649,1      | -354,4       |
| Котелевський       | 29832,1      | 15462,7      | 39128,9      | 21343,9      | 32225,7      | 10361,2      | 19045,7      | 13609,7      |
| Кременчуцький      | 7692,6       | -2111,3      | 42693,5      | -2497,6      | 15187,3      | 6107,1       | 11512,1      | 12171,4      |
| Лохвицький         | 70127,3      | -7851,5      | -141563      | -21356       | -41379       | -13183       | 337393       | -5236,1      |
| Лубенський         | -704,5       | -7352,2      | 6699,6       | 1134,1       | 15413,2      | -509,2       | -2699,9      | 579,8        |
| Машівський         | 7728,9       | 17,9         | 40350,1      | 264          | -24971       | -511,5       | -45684,7     | -487,6       |
| Миргородський      | 103344       | -10059       | 178423       | -8699,7      | 205900       | -15079       | 121927       | -10701,0     |
| Новосанжарський    | 159702       | -1893,7      | 267817       | -4712,2      | 220957       | -1658,7      | -45374,8     | -1946,0      |
| Оржицький          | 30597,1      | -1472,9      | 45060,2      | 4829,6       | 69292,8      | -15747       | -1679,3      | -7276,5      |
| Пирятинський       | -9920,1      | -6287,9      | 35155,1      | -2558,8      | 65252,1      | -1683        | -17754,3     | -2504,4      |
| Полтавський        | 25678,1      | -6898        | 53732,9      | -627,6       | 44996,9      | 429,6        | 20601,5      | -2317,6      |
| Решетилівський     | 103639       | 1646,3       | 109615       | 247,9        | 47990,3      | -6782,7      | -13824,0     | -3013,0      |
| Семенівський       | 25403,7      | -1249,5      | 75401,2      | -422,3       | 59277        | -1603,8      | 2475,6       | -1959,9      |
| Хорольський        | 24875        | -5325,9      | 36385,7      | -693,1       | 31890        | -16011       | 37431,2      | 7133,5       |
| Чорнухинський      | -330         | -901,1       | 8764,8       | -2251        | 8201         | -1275,2      | -1748,5      | -737,7       |
| Чутівський         | 31337        | 6415         | 28639,1      | 1614,5       | 21886,6      | 1807,5       | 33017,8      | -4913,4      |
| Шишацький          | 37464,8      | 34696,3      | 63482,7      | 64768,8      | 68772,2      | 25036,6      | 18326,3      | 51781,7      |

## Додаток П (форма 50-сг)

## Рівень рентабельності (збитковості), %

| Райони області     | 2011 р.      |              | 2012 р.      |              | 2013 р.      |              | 2014 р.      |              |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                    | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво | рослинництво | тваринництво |
| Полтавська область | 28           | 5,4          | 34,7         | 6,5          | 18,7         | 4,8          | 9            | 5,9          |
| Великобагачанський | 37,2         | 21,3         | 60,9         | 21,9         | 47,8         | 10,7         | 13,7         | 11,2         |
| Гадяцький          | 25,4         | 9            | 3,7          | 5,8          | 11           | -6,4         | 19,3         | -7,3         |
| Глобинський        | 34,5         | 46,5         | 37,5         | 13,2         | 26           | 51,5         | 13,6         | 13           |
| Гребінківський     | 4,7          | -6           | 30,2         | 1,9          | 28,4         | -13,6        | -16,3        | 2,4          |
| Диканський         | 52,9         | 7,7          | 82,1         | 14,1         | 35,3         | 29,4         | 19           | 12,4         |
| Зіньківський       | 36,9         | -16,3        | 34,5         | -18,1        | 21,3         | -23          | 15,3         | -19,9        |
| Карлівський        | 36,1         | 5,6          | 77,7         | 10,2         | 7,2          | -0,6         | -6,1         | 0,6          |
| Кобеляцький        | 32,3         | -30,6        | 40,9         | -19,3        | 15,4         | -0,7         | 11,9         | 32,5         |
| Козельщинський     | 21,2         | 7,3          | 24,3         | -3,6         | 37,6         | -8,3         | -4,0         | -1,3         |
| Котелевський       | 58,4         | 23,3         | 53,8         | 28,2         | 41,3         | 11,9         | 21,1         | 11,8         |
| Кременчуцький      | 10,7         | -3,5         | 42,8         | -4,5         | 12,4         | 9,8          | 9,4          | 19,3         |
| Лохвицький         | 9,8          | -6,7         | -15,4        | -12,7        | -1,9         | -8,2         | 22,3         | -2,6         |
| Лубенський         | -1,6         | -31,1        | 14,1         | 9,8          | 20,1         | -6,5         | -3,8         | 7,3          |
| Машівський         | 6,1          | 241,9        | 22,9         | 4,5          | -16,7        | -6,9         | -18,1        | -6,4         |
| Миргородський      | 42,5         | -19,3        | 78           | -12,9        | 52,7         | -18,6        | 32,5         | -12,3        |
| Новосанжарський    | 60,4         | -26,4        | 81,8         | -47,3        | 59,6         | -30,4        | -8,2         | -29,8        |
| Оржицький          | 41,1         | -1,3         | 41,7         | 4            | 38,4         | -10,9        | -1,0         | -4,7         |
| Пирятинський       | -8,8         | -17,9        | 29,5         | -10,5        | 33,6         | -7,7         | -10,8        | -13,9        |
| Полтавський        | 21,3         | -11,9        | 31,5         | -1           | 23,6         | 0,8          | 9,7          | -3,5         |
| Решетилівський     | 55,4         | 4,7          | 78,6         | 0,6          | 14,6         | -12,6        | -3,8         | -4,8         |
| Семенівський       | 16,5         | -9,7         | 48,8         | -2,1         | 19,4         | -10,7        | 1            | -10,2        |
| Хорольський        | 28,6         | -5,6         | 31,3         | -0,6         | 18,3         | -12,4        | 15,1         | 4,8          |
| Чорнухинський      | -1,3         | -6,7         | 46,3         | -15,6        | 16,4         | -9,8         | -3,4         | -4,5         |
| Чутівський         | 72           | 90,8         | 85,5         | 10,5         | 28,3         | 11,9         | 40,7         | -24,1        |
| Шишацький          | 33,6         | 21           | 55,4         | 37,8         | 37           | 13,9         | 10,8         | 19,6         |

Додаток Р  
Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств, 2011-2014 роки

| Підприємства                      | Повна собівартість, тис.грн |         |         |         | Рівень рентабельності (збитковості), % |         |         |         | Прибуток (збиток), млн.грн |         |         |         | Чистий дохід (виручка) від реалізації, тис.грн |         |         |         |
|-----------------------------------|-----------------------------|---------|---------|---------|----------------------------------------|---------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|---------|------------------------------------------------|---------|---------|---------|
|                                   | 2011 р.                     | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2011 р.                                | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2011 р.                    | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2011 р.                                        | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. |
| ДП «Експериментальна база «Надія» | 13674                       | 14458   | 16926   | 21179   | 5,3                                    | 7,0     | -3,5    | 15,2    | 0,49                       | 0,50    | -       | 1,04    | 12327                                          | 14960   | 16406   | 22216   |
| ДП «Вітал-агро»                   | 20357                       | 21720   | 24749   | 28479   | 4,2                                    | 5,2     | 9,5     | 10,8    | 0,74                       | 0,97    | 1,21    | 1,47    | 20837                                          | 22687   | 25963   | 29949   |
| СПТ «Краяни»                      | 49562                       | 52585   | 66016   | 65659   | -                                      | -9,4    | -6,0    | -       | -                          | -       | -       | -       | 42648                                          | 51498   | 21041   | 43935   |
| ПСП «Церера»                      | 16587                       | 17488   | 22955   | 23515   | -1,2                                   | -1,8    | 27,3    | 12,1    | 5,7                        | 6,35    | -       | 4,47    | 22674                                          | 23836   | 16406   | 27989   |

Додаток С  
Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств, 2011-2014 роки

| Підприємства                      | Витрати на оплату праці, тис.грн |         |         |         | Середньооблікова кількість штатних та позаштатних працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві |         |         |         | Площа сільськогосподарських угідь (без землі, що здана в оренду), га |         |         |         |
|-----------------------------------|----------------------------------|---------|---------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|----------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|
|                                   | 2011 р.                          | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2011 р.                                                                                                      | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2011 р.                                                              | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. |
| ДП «Експериментальна база «Надія» | 2437                             | 3965    | 4674    | 5126    | 281                                                                                                          | 272     | 269     | 243     | 3350                                                                 | 3350    | 3350    | 3350    |
| ДП «Вітал-агро»                   | 4843                             | 5347    | 6283    | 6745    | 249                                                                                                          | 250     | 245     | 258     | 3904                                                                 | 4065    | 4101    | 4201    |
| СПТ «Краяни»                      | 2115                             | 2685    | 3194    | 20019   | 257                                                                                                          | 260     | 294     | 276     | 7625                                                                 | 7727    | 8571    | 7226    |
| ПСП «Церера»                      | 2064                             | 2446    | 2770    | 2948    | 156                                                                                                          | 158     | 160     | 160     | 2973                                                                 | 2958    | 2928    | 2915    |

Додаток Т  
Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств, 2011-2014 роки

| Підприємства                      | Енергетичні<br>потужності, кВт |         |         |         | Залишкова вартість основних<br>засобів, тис. грн |         |         |         |
|-----------------------------------|--------------------------------|---------|---------|---------|--------------------------------------------------|---------|---------|---------|
|                                   | 2011 р.                        | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2011 р.                                          | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. |
| ДП «Експериментальна база «Надія» | 8369                           | 8519    | 7980    | 7944    | 11721                                            | 11669   | 10587   | 10785   |
| ДП «Вітал-агро»                   | 10910                          | 10937   | 10806   | 10806   | 5683                                             | 5292    | 5722    | 5693    |
| СПТ «Краяни»                      | 6314                           | 6317    | 6316    | 7406    | 14856                                            | 12994   | 11126   | 22137   |
| ПСП «Церера»                      | 12294                          | 12279   | 12263   | 12218   | 10842                                            | 11930   | 13548   | 15347   |



Додаток У  
Середньомісячна заробітна плата найманих працівників по районах і містах (грн)

| Райони області     | 2011 р.           |                   | 2012 р.           |                   | 2013 р.           |                   | 2014 р.           |               |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|
|                    | рослин-<br>ництво | тварин-<br>ництво | рослин-<br>ництво | тварин-<br>ництво | рослин-<br>ництво | тварин-<br>ництво | рослин-<br>ництво | тварин-ництво |
| Полтавська область | 336126,4          | 227068,4          | 425739,7          | 254932,1          | 451232            | 304214,2          | 497134            | 337037        |
| Великобагачанський | 12919,5           | 6539,8            | 18536,5           | 7522,6            | 17436,8           | 9346,1            | 20038,4           | 9455,7        |
| Гадяцький          | 10020,1           | 15001,6           | 13976,5           | 5870,6            | 9510,5            | 19462,1           | 7816,9            | 19600,1       |
| Глобинський        | 19496,1           | 10392,7           | 38596,4           | 23437,2           | 41047,5           | 30186,4           | 35224,3           | 38102,2       |
| Гребінківський     | 3607,9            | 2868,3            | 5994,4            | 3745,2            | 9253,9            | 4514,8            | 10890,1           | 5311          |
| Диканський         | 6943,5            | 9134,6            | 8447,7            | 8609,2            | 10465,8           | 11143,7           | 10748,1           | 11614,9       |
| Зіньківський       | 8609,6            | 6168,9            | 9537,3            | 7519              | 11801,1           | 8364              | 14876,3           | 8077,4        |
| Карлівський        | 20407,8           | 7285,2            | 19498,5           | 9087,8            | 25746,4           | 11915,1           | 27088,6           | 10789,9       |
| Кобеляцький        | 12515             | 3316,4            | 14839,5           | 3132,1            | 16972,4           | 5807,3            | 17915,7           | 11854,2       |
| Козельщинський     | 9059,6            | 1598,5            | 18845,9           | 2709,3            | 19478,1           | 4151,4            | 20425,3           | 3161,3        |
| Котелевський       | 8097,8            | 14218,3           | 10052             | 18540             | 11536             | 20000             | 12288,9           | 22191,4       |
| Кременчуцький      | 4237,8            | 3553,3            | 7063,6            | 3272,4            | 8203,5            | 2957,9            | 9735,9            | 2484,9        |
| Лохвицький         | 52947,2           | 22559,2           | 47309,5           | 23146             | 46963,9           | 33294,8           | 48286,5           | 32966,5       |
| Лубенський         | 4454              | 4064,5            | 6354,4            | 1786,8            | 7760,9            | 1149,6            | 7684,4            | 404,6         |
| Машівський         | 12508,7           | 10,7              | 17329,2           | 1616,6            | 17073,8           | 1703              | 24350,9           | 1724,5        |
| Миргородський      | 16362,8           | 10976,5           | 24315,1           | 12599             | 26282,2           | 14992,6           | 29388,8           | 15363,7       |
| Новосанжарський    | 25200,8           | 1251,6            | 36629,8           | 1452,1            | 30428,8           | 1182,6            | 39751,8           | 1107,4        |
| Оржицький          | 11655,9           | 22165,1           | 12754,4           | 25323,5           | 18848,7           | 23745,8           | 14374,5           | 25266,8       |
| Пирятинський       | 10625,8           | 4058,2            | 10661,5           | 4599,3            | 10610,3           | 4881,3            | 9633,1            | 3416,2        |
| Полтавський        | 10814,9           | 14161,2           | 17668,6           | 14514,5           | 14725,5           | 14898,2           | 18201,1           | 14458         |
| Решетилівський     | 8714,3            | 3916,6            | 11547,6           | 4224,1            | 10770,3           | 6070,1            | 14460,4           | 6602,6        |
| Семенівський       | 13952,5           | 2744              | 19655,4           | 3493,8            | 21773,8           | 3952,3            | 25738,6           | 4752,8        |
| Хорольський        | 14132,1           | 20707,9           | 19950,5           | 24976,8           | 27536             | 27152,1           | 29721,5           | 27576,3       |
| Чорнухинський      | 1386,8            | 1555,6            | 1707,7            | немає даних       | 1705,8            | 1440,9            | 1709,9            | 1495,7        |
| Чутівський         | 2681              | 2653,3            | 3687,1            | немає даних       | 7408,1            | 2256,2            | 10004,9           | 1867,4        |
| Шишацький          | немає даних       | 1930              | 26752,9           | немає даних       | 24123             | 38968,2           | 32533,5           | 55668,8       |

## Додаток Ф

Валова продукція сільського господарства в сільськогосподарських підприємствах  
Полтавської області по районах, 2011–2014 роки (млн.грн)

| Райони області     | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| Полтавська область | 6564,4  | 9493,3  | 8265,6  | 10499,9 |
| Великобагачанський | 249,7   | 337,1   | 321,2   | 418,8   |
| Гадяцький          | 399,5   | 551,6   | 606,3   | 730,9   |
| Глобинський        | 537,8   | 796,6   | 708,3   | 993,5   |
| Гребінківський     | 126,5   | 205,9   | 178,9   | 198,0   |
| Диканський         | 337,6   | 418,9   | 351,5   | 442,0   |
| Зіньківський       | 297,2   | 406,1   | 341,8   | 468,4   |
| Карлівський        | 228,0   | 367,2   | 232,7   | 337,9   |
| Кобеляцький        | 235,5   | 362,0   | 325,4   | 572,9   |
| Козельщинський     | 182,4   | 305,9   | 217,6   | 299,3   |
| Котелевський       | 208,5   | 266,4   | 239,7   | 276,8   |
| Кременчуцький      | 194,7   | 250,5   | 193,3   | 267,7   |
| Лохвицький         | 321,3   | 407,7   | 419,3   | 488,5   |
| Лубенський         | 221,4   | 376,7   | 358,8   | 432,3   |
| Машівський         | 272,3   | 404,0   | 178,5   | 402,1   |
| Миргородський      | 396,4   | 613,9   | 538,5   | 586,3   |
| Новосанжарський    | 332,2   | 436,9   | 243,6   | 406,6   |
| Оржицький          | 296,3   | 396,7   | 392,8   | 357,3   |
| Пирятинський       | 148,8   | 249,8   | 321,2   | 295,6   |
| Полтавський        | 227,1   | 329,1   | 244,4   | 336,1   |
| Решетилівський     | 259,5   | 352,1   | 249,9   | 378,4   |
| Семенівський       | 243,1   | 483,3   | 418,7   | 453,0   |
| Хорольський        | 283,6   | 354,5   | 392,1   | 456,3   |
| Чорнухинський      | 88,0    | 214,8   | 194,3   | 221,6   |
| Чутівський         | 143,6   | 237,4   | 178,4   | 232,8   |
| Шишацький          | 329,1   | 364,2   | 408,6   | 432,4   |

## Додаток Ц

Енергетичні потужності в сільськогосподарських підприємствах  
Полтавської області по районах, 2011–2014 роки (тис. кВт)

| Райони області     | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| Полтавська область | 2406    | 2461    | 2518    | 2498,2  |
| Великобагачанський | 108     | 108     | 127     | 118,1   |
| Гадяцький          | 136     | 141     | 142     | 134,7   |
| Глобинський        | 196     | 208     | 220     | 237,0   |
| Гребінківський     | 34      | 36      | 45      | 51,9    |
| Диканський         | 75      | 67      | 69      | 66,3    |
| Зіньківський       | 66      | 61      | 69      | 65,1    |
| Карлівський        | 117     | 145     | 157     | 149,1   |
| Кобеляцький        | 97      | 91      | 83      | 82,1    |
| Козельщинський     | 64      | 70      | 75      | 80,0    |
| Котелевський       | 78      | 82      | 87      | 86,8    |
| Кременчуцький      | 49      | 47      | 52      | 49,7    |
| Лохвицький         | 151     | 136     | 152     | 116,4   |
| Лубенський         | 60      | 50      | 49      | 49,8    |
| Машівський         | 74      | 68      | 63      | 68,1    |
| Миргородський      | 111     | 112     | 111     | 117,5   |
| Новосанжарський    | 100     | 153     | 131     | 139,0   |
| Оржицький          | 105     | 105     | 105     | 87,8    |
| Пирятинський       | 51      | 40      | 44      | 39,1    |
| Полтавський        | 122     | 117     | 115     | 112,6   |
| Решетилівський     | 139     | 137     | 142     | 134,4   |
| Семенівський       | 67      | 68      | 75      | 90,8    |
| Хорольський        | 126     | 128     | 130     | 132,3   |
| Чорнухинський      | 20      | 22      | 23      | 24,5    |
| Чутівський         | 51      | 54      | 55      | 62,6    |
| Шишацький          | 151     | 152     | 141     | 148,3   |

## Додаток III (форма 1-ПВ)

## Кількість працівників

| Назва показників                                                                                                           | Код<br>рядка | За період з початку року, осіб |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------------|---------|
|                                                                                                                            |              | 2011 р.                        | 2014 р. |
| А                                                                                                                          | Б            | 1                              | 2       |
| Середньооблікова кількість штатних працівників                                                                             | 3010         | 39673                          | 364827  |
| Прийнято працівників                                                                                                       | 3020         | 19888                          | 102017  |
| з них на новостворені робочі місця                                                                                         | 3030         | 735                            | 3494    |
| Вибуло працівників                                                                                                         | 3040         | 21864                          | 109743  |
| з них з причин:<br>змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення<br>чисельності або штату працівників) | 3050         | 929                            | 8529    |
| плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення<br>трудової дисципліни, ін.)                            | 3060         | 20478                          | 93023   |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду                                                          | 3070         | 35603                          | 367167  |

## Додаток Щ (форма 1-ПВ)

## Кількість працівників

| Назва показників                                                                                                              | СПТ «Краяни» |         | ДП «Вітал-агро» |         |         |         | ДП<br>«Експерименталь<br>на база «Надія» |         | ПСП «Церера» |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|-----------------|---------|---------|---------|------------------------------------------|---------|--------------|---------|
|                                                                                                                               | 2011 р.      | 2014 р. | 2011 р.         | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2011 р.                                  | 2014 р. | 2011 р.      | 2014 р. |
| Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб                                                                          | 129          | 258     | 254             | 264     | 270     | 261     | 261                                      | 278     | 160          | 203     |
| Прийнято працівників, осіб                                                                                                    | 29           | 75      | 71              | 77      | 114     | 47      | 76                                       | 102     | 14           | 21      |
| з них на новостворені робочі місця                                                                                            | 0            | 0       | 0               | 0       | 0       | 0       | 0                                        | 0       | 0            | 0       |
| Вибуло працівників, осіб                                                                                                      | 25           | 111     | 83              | 88      | 116     | 45      | 89                                       | 95      | 17           | 67      |
| з них з причин:<br>змін в організації виробництва і праці<br>(реорганізація, скорочення чисельності<br>або штату працівників) | 0            | 0       | 0               | 0       | 0       | 0       | 0                                        | 0       | 0            | 0       |
| плинності кадрів (за власним бажанням,<br>за угодою сторін, порушення трудової<br>дисципліни, ін.)                            | 25           | 111     | 83              | 88      | 116     | 45      | 89                                       | 95      | 17           | 67      |
| вибуло з інших причин                                                                                                         | 0            | 0       | 0               | 0       | 0       | 0       | 0                                        | 0       | 0            | 0       |
| Облікова кількість штатних працівників<br>на кінець звітного періоду, осіб                                                    | 130          | 208     | 253             | 220     | 252     | 261     | 243                                      | 259     | 160          | 195     |

## Додаток Ю (форма 1-ПВ)

## Використання робочого часу штатних працівників

| Назва показників                                                                       | Код рядка | За період з початку року |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------|---------------|
|                                                                                        |           | людино-години            | людино-години |
| А                                                                                      | Б         | 2011 р.                  | 2014 р.       |
| Фонд робочого часу, усього (ряд. 4020 + ряд. 4040)                                     | 4010      | 77278141                 | 696793086     |
| Відпрацьований час                                                                     | 4020      | 69865622                 | 606342342     |
| Невідпрацьований час (сума рядків з 4050 до 4110)                                      | 4040      | 7412519                  | 90450744      |
| з нього з причин:                                                                      | 4050      | 5411602                  | 54677854      |
| щорічних відпусток (основних та додаткових)                                            | 4060      | 1683172                  | 15066052      |
| тимчасової непрацездатності                                                            | 4070      | 222842                   | 6150596       |
| відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін                             | 4080      | 795                      | 475876        |
| інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) | 4090      | 61234                    | 9025200       |
| переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)                    | 4100      | 0                        | 0             |
| масових невиходів на роботу (страйків)                                                 | 4110      | 32874                    | 5055166       |
| інших причин                                                                           |           |                          |               |

## Додаток Я (форма 1-ПВ)

## Використання робочого часу штатних працівників

| Назва показників                                           | СПТ «Краяни»      |                   |                   |                   | ДП<br>«Експериментальна<br>база «Надія» |                   | ДП «Вітал-агро»   |                   | ПСП «Церера»      |                   |
|------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|                                                            | людино-<br>години | людино-<br>години | людино-<br>години | людино-<br>години | людино-<br>години                       | людино-<br>години | людино-<br>години | людино-<br>години | людино-<br>години | людино-<br>години |
| А                                                          | 2011 р.           | 2012 р.           | 2013 р.           | 2014 р.           | 2011 р.                                 | 2014 р.           | 2011 р.           | 2014 р.           | 2011 р.           | 2014 р.           |
| Фонд робочого часу                                         | 239881            | 584863            | 489717            | 516516            | 517543                                  | 567398            | 515441            | 535049            | 413891            | 413891            |
| Відпрацьований час                                         | 214377            | 496368            | 447084            | 459594            | 452443                                  | 494662            | 464614            | 474978            | 363378            | 363378            |
| Невідпрацьований час                                       | 25504             | 88495             | 42633             | 56922             | 65100                                   | 72736             | 50827             | 60071             | 50513             | 50513             |
| з нього з причин:                                          |                   |                   |                   |                   |                                         |                   |                   |                   |                   |                   |
| щорічних відпусток (основних та додаткових)                | 19968             | 67575             | 32403             | 40764             | 46165                                   | 53536             | 37773             | 45959             | 36884             | 36884             |
| тимчасової непрацездатності                                | 5536              | 20920             | 10230             | 15135             | 14455                                   | 19200             | 13054             | 14112             | 10227             | 10227             |
| відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін | 0                 | 0                 | 0                 | 1023              | 4480                                    | 0                 | 0                 | 0                 | 3402              | 3402              |

## Додаток А1 (форма 1-ПВ)

## Склад фонду оплати праці та інші виплати

| Назва показників                                                                    | Код рядка | За період з початку року,<br>тис. грн | За період з початку року,<br>тис. грн |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| А                                                                                   | Б         | 2011 р.                               | 2014 р.                               |
| Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)   | 5010      | 1054563,1                             | 13079739,6                            |
| Фонд основної заробітної плати                                                      | 5020      | 883846,8                              | 7994899,5                             |
| Фонд додаткової заробітної плати                                                    | 5030      | 161759,9                              | 4342549,1                             |
| з нього:<br>надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів             | 5040      | 34043,2                               | 1458948,4                             |
| премії та винагороди, що носять систематичний характер<br>(щомісячні, щоквартальні) | 5050      | 54203,1                               | 1503103,2                             |
| Заохочувальні та компенсаційні виплати                                              | 5060      | 8956,4                                | 742291,0                              |
| з них:<br>матеріальна допомога                                                      | 5070      | 4398,8                                | 294988,2                              |
| соціальні пільги, що мають індивідуальний характер                                  | 5080      | 556,1                                 | 18200,1                               |
| Оплата за невідпрацьований час (із ряд. 5030, 5060)                                 | 5090      | 71152,6                               | 1172795,0                             |



| Назва показників                       | СПТ «Краяни» |         |         |         |         |         |         |         |
|----------------------------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                                        | 2011 р.      | 2011 р. | 2012 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2013 р. | 2014 р. | 2014 р. |
| Загальний фонд оплати праці            | 1857,4       | 100,0   | 5824,8  | 100,0   | 7378,7  | 100,0   | 8804,1  | 100,0   |
| Фонд основної заробітної плати         | 1701,6       | 91,6    | 4590,4  | 78,8    | 5851,0  | 79,3    | 6935,1  | 78,8    |
| Фонд додаткової заробітної плати       | 155,8        | 8,4     | 1234,4  | 21,2    | 1527,7  | 20,7    | 1869,0  | 21,2    |
| Надбавки та доплати                    | 44,5         | 2,4     | 671,0   | 11,5    | 635,9   | 8,6     | 635,9   | 7,2     |
| Премії та винагороди                   | 0,0          | 0,0     | 72,0    | 1,2     | 411,1   | 5,6     | 411,1   | 4,7     |
| Заохочувальні та компенсаційні виплати | 0,0          | 0,0     | 0,0     | 0,0     | 0,0     | 0,0     | 0,0     | 0,0     |

## Додаток В1 (форма 1-ПВ)

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати ДП «Вітал-агро», 2011 та 2014 роки

| Роки | від<br>мінімальної<br>до 1500,00,<br>осіб | від<br>1500,01<br>до<br>2000,00,<br>осіб | від<br>2000,01<br>до<br>2500,00,<br>осіб | від<br>2500,01<br>до<br>3000,00,<br>осіб | від<br>3000,01<br>до<br>3500,00,<br>осіб | від<br>3500,01<br>до<br>4000,00,<br>осіб | від<br>4000,01<br>до<br>5000,00,<br>осіб | від<br>5000,01<br>до<br>10000,00,<br>осіб | понад<br>10000,00,<br>осіб |
|------|-------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------|
| 2014 | 30                                        | 34                                       | 33                                       | 50                                       | 38                                       | 24                                       | 25                                       | 16                                        | 0                          |
| 2011 | 69                                        | 28                                       | 45                                       | 47                                       | 27                                       | 10                                       | 5                                        | 3                                         | 0                          |

## Додаток Г1 (форма 1-ПВ)

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати, 2011 рік

| Назва показників                                                                                                                         | Код<br>рядка | Осіб  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|
| А                                                                                                                                        | Б            | 1     |
| Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, усього (сума ряд. 6020 – 6120)         | 6010         | 34869 |
| у тому числі у розмірі, грн.:                                                                                                            | 6020         | 4285  |
| до                                                                                                                                       |              |       |
| від до 1500,00                                                                                                                           | 6030         | 8096  |
| від 1500,01 до 2000,00                                                                                                                   | 6040         | 6492  |
| від 2000,01 до 2500,00                                                                                                                   | 6050         | 4850  |
| від 2500,01 до 3000,00                                                                                                                   | 6060         | 3314  |
| від 3000,01 до 3500,00                                                                                                                   | 6070         | 2250  |
| від 3500,01 до 3750,00                                                                                                                   | 6080         | 1234  |
| від 3750,01 до 4000,00                                                                                                                   | 6090         | 828   |
| від 4000,01 до 4500,00                                                                                                                   | 6100         | 950   |
| від 4500,01 до 5000,00                                                                                                                   | 6110         | 775   |
| понад 5000,00                                                                                                                            | 6120         |       |
| Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)                      | 6130         | 25666 |
| з них працівники, у яких нарахована заробітна плата була менше або дорівнювала мінімальній заробітній платі, встановленій законодавством | 6140         | 296   |

## Додаток Д1 (форма 1-ПВ)

## Розподіл працівників за розмірами заробітної плати, 2014 рік

| Показники                                                                                                                                                                                                         | Код<br>рядка | Осіб   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------|
| Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, усього (сума ряд. 6020 – 6120)                                                                                  | 6010         | 343535 |
| у тому числі у розмірі, грн.:                                                                                                                                                                                     |              |        |
| до 1218,00                                                                                                                                                                                                        | 6020         | 20072  |
| від 1218,01 до 1500,00                                                                                                                                                                                            | 6030         | 51561  |
| від 1500,01 до 2000,00                                                                                                                                                                                            | 6040         | 48224  |
| від 2000,01 до 2500,00                                                                                                                                                                                            | 6050         | 43348  |
| від 2500,01 до 3000,00                                                                                                                                                                                            | 6060         | 35522  |
| від 3000,01 до 3500,00                                                                                                                                                                                            | 6070         | 31040  |
| від 3500,01 до 4000,00                                                                                                                                                                                            | 6090         | 27420  |
| від 4000,01 до 5000,00                                                                                                                                                                                            | 6100         | 34250  |
| від 5000,01 до 10000,00                                                                                                                                                                                           | 6110         | 42748  |
| понад 10000,00                                                                                                                                                                                                    | 6120         | 9350   |
| Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)                                                                                               | 6130         | 242655 |
| з них працівники, у яких нарахована заробітна плата була менше або дорівнювала мінімальній заробітній платі, встановленій законодавством                                                                          | 6140         | 2716   |
| Довідково. Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи | 6150         | —      |

## Додаток Ж1

Кількість сільськогосподарських підприємств  
Полтавської області

| Райони             | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| Полтавська область | 449     | 470     | 455     | 453     |
| Великобагачанський | 19      | 19      | 20      | 19      |
| Гадяцький          | 26      | 28      | 26      | 27      |
| Глобинський        | 34      | 32      | 34      | 32      |
| Гребінківський     | 14      | 16      | 14      | 16      |
| Диканський         | 14      | 14      | 14      | 13      |
| Зіньківський       | 20      | 24      | 23      | 24      |
| Карлівський        | 23      | 22      | 20      | 18      |
| Кобеляцький        | 22      | 21      | 22      | 21      |
| Козельщинський     | 8       | 9       | 9       | 9       |
| Котелевський       | 10      | 10      | 10      | 9       |
| Кременчуцький      | 16      | 18      | 15      | 16      |
| Лохвицький         | 18      | 15      | 17      | 20      |
| Лубенський         | 16      | 16      | 19      | 15      |
| Машівський         | 7       | 9       | 8       | 8       |
| Миргородський      | 22      | 25      | 22      | 19      |
| Новосанжарський    | 17      | 20      | 16      | 16      |
| Оржицький          | 18      | 17      | 16      | 16      |
| Пирятинський       | 22      | 24      | 24      | 25      |
| Полтавський        | 23      | 27      | 27      | 28      |
| Решетилівський     | 20      | 18      | 19      | 15      |
| Семенівський       | 17      | 21      | 20      | 19      |
| Хорольський        | 22      | 25      | 21      | 20      |
| Чорнухинський      | 7       | 8       | 9       | 10      |
| Чутівський         | 14      | 13      | 12      | 14      |
| Шишацький          | 10      | 10      | 7       | 8       |

## Додаток К1 (форма 50-сг)

Площа сільськогосподарських угідь  
Полтавської області (тис. га)

| Райони             | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | 2014 р. |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| Полтавська область | 1258,9  | 1260,7  | 1289,5  | 1287,7  |
| Великобагачанський | 49,7    | 47,9    | 50,6    | 48,2    |
| Гадяцький          | 60,4    | 59,8    | 59,6    | 60,3    |
| Глобинський        | 81,5    | 78,9    | 83,2    | 77,8    |
| Гребінківський     | 19,3    | 36,8    | 33,1    | 33,8    |
| Диканський         | 29,3    | 29,6    | 29,2    | 28,3    |
| Зіньківський       | 37,9    | 37,2    | 41,4    | 40,5    |
| Карлівський        | 52,5    | 61,7    | 60,4    | 60,2    |
| Кобеляцький        | 35,8    | 29,5    | 33,2    | 30      |
| Козельщинський     | 42,3    | 51,5    | 50,7    | 49,6    |
| Котелевський       | 36      | 35,4    | 36,8    | 37,7    |
| Кременчуцький      | 29,8    | 28,5    | 28,3    | 28,3    |
| Лохвицький         | 190,2   | 166,4   | 188,2   | 191,4   |
| Лубенський         | 22,7    | 20,8    | 19,6    | 19,9    |
| Машівський         | 29      | 31,2    | 30,4    | 32,7    |
| Миргородський      | 75,5    | 76,6    | 77,1    | 67,9    |
| Новосанжарський    | 57,4    | 59,1    | 59,8    | 59,3    |
| Оржицький          | 46,6    | 50,1    | 49,9    | 48,5    |
| Пирятинський       | 50,5    | 37,7    | 35,2    | 31,5    |
| Полтавський        | 43,2    | 53,5    | 49,3    | 50,9    |
| Решетилівський     | 55,4    | 55,5    | 56,8    | 54,5    |
| Семенівський       | 42,5    | 47,6    | 45,6    | 49,9    |
| Хорольський        | 56,8    | 56,4    | 58,4    | 57,5    |
| Чорнухинський      | 9,4     | 8,5     | 12,2    | 12,4    |
| Чутівський         | 19,8    | 18,2    | 24,7    | 29,6    |
| Шишацький          | 73,5    | 73,8    | 65,4    | 71,8    |

## Додаток Л1

Основні засоби сільськогосподарських підприємств  
Полтавської області (тис. грн)

| Райони             | 2011 р.    | 2012 р.    | 2013 р.    | 2014 р.    |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|
| Полтавська область | 28331536,4 | 32256415,6 | 38482409,0 | 42330649,9 |
| Великобагачанський | 185417,5   | 220530,3   | 281169,0   | 309285,9   |
| Гадяцький          | 477500,0   | 617324,2   | 667058,9   | 733764,79  |
| Глобинський        | 700709,7   | 846574,9   | 1060897,6  | 1166987,36 |
| Гребінківський     | 181706,8   | 247678,0   | 262170,6   | 288387,66  |
| Диканський         | 447676,8   | 512968,7   | 558933,8   | 614827,18  |
| Зіньківський       | 241939,6   | 218139,4   | 251584,2   | 276742,62  |
| Карлівський        | 329642,8   | 426967,8   | 524379,1   | 576817,01  |
| Кобеляцький        | 141663,6   | 223749,9   | 309903,8   | 340894,18  |
| Козельщинський     | 117882,9   | 191462,1   | 230677,2   | 253744,92  |
| Котелевський       | 137948,0   | 190430,3   | 245857,2   | 270442,92  |
| Кременчуцький      | 142044,2   | 183164,9   | 208405,1   | 229245,61  |
| Лохвицький         | 516448,0   | 559016,2   | 545035,6   | 599539,16  |
| Лубенський         | 89066,3    | 71114,9    | 67861,0    | 74647,1    |
| Машівський         | 172635,9   | 241211,1   | 334767,5   | 368244,25  |
| Миргородський      | 245346,3   | 357614,3   | 271338,5   | 298472,35  |
| Новосанжарський    | 109431,4   | 190894,4   | 213280,8   | 234608,88  |
| Оржицький          | 185924,5   | 225532,2   | 233810,6   | 257191,66  |
| Пирятинський       | 301480,8   | 316598,0   | 334406,0   | 367846,6   |
| Полтавський        | 445487,6   | 504991,8   | 511341,4   | 562475,54  |
| Решетилівський     | 185749,4   | 236771,6   | 253431,0   | 278774,1   |
| Семенівський       | 90076,3    | 130703,4   | 161475,9   | 177623,49  |
| Хорольський        | 297392,5   | 300195,8   | 329706,1   | 362676,71  |
| Чорнухинський      | 18932,1    | 18862,1    | 33843,2    | 37227,52   |
| Чутівський         | 98450,3    | 137002,7   | 181883,2   | 200071,52  |
| Шишацький          | 654559,3   | 750289,9   | 784146,5   | 862561,15  |

Додаток М1 (форма 6-ПВ)  
Кількість працівників за якісним та кількісним складом на 31 грудня звітного року

| Показники                                                                                                                         | 2011 р. | 2014 р. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| А                                                                                                                                 | 1       | 2       |
| 1. Облікова кількість штатних працівників на кінець року, усього                                                                  | 356951  | 367167  |
| з них кількість жінок                                                                                                             | 13103   | 191924  |
| з них:                                                                                                                            |         |         |
| 1.2. Кількість працівників, які прийняті на умовах неповного робочого дня (тижня)                                                 | 55532   | 20552   |
| 1.3. Кількість працюючих у віці (років):<br>–15–35                                                                                | 175950  | 117377  |
| 1.4. Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:<br>– неповна та базова вища освіта                        | 56334   | 89978   |
| – повна вища освіта                                                                                                               | 39616   | 117331  |
| 1.5. Кількість працівників, які отримують пенсію, усього                                                                          | 39033   | 54938   |
| у тому числі:                                                                                                                     |         |         |
| – за вислугу років                                                                                                                | 1681    | 4601    |
| – за віком                                                                                                                        | 19040   | 34924   |
| – по інвалідності, усього                                                                                                         | 18312   | 15422   |
| з них III групи                                                                                                                   | 13061   | 10581   |
| 2. Із загальної кількості працівників (ряд. 12010):                                                                               |         |         |
| 2.1. Знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, усього                                                           | 1370    | 1579    |
| 2.2. Знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством, усього            | 12631   | 13012   |
| 2.3. Проживають на території інших регіонів (АР Крим, областей, м. Києва, м. Севастополя, поза межами України)                    | 2134    | 3156    |
| 2.4. Мають науковий ступінь                                                                                                       | 7521    | 2124    |
| 2.5. Винахідники і раціоналізатори                                                                                                | 2235    | 1257    |
| 2.6. Зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці) | 66352   | 57755   |



## Додаток Н1 (форма 6-ПВ)

## Підготовка кадрів

| Показники                                                                                                     | Навчено у звітному році,<br>усього, осіб |         | у тому числі:                     |         |                |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------|-----------------------------------|---------|----------------|---------|
|                                                                                                               |                                          |         | первинна професійна<br>підготовка |         | перепідготовка |         |
|                                                                                                               | 2011 р.                                  | 2014 р. | 2011 р.                           | 2014 р. | 2011 р.        | 2014 р. |
| А                                                                                                             | 1                                        | 2       | 3                                 | 4       | 5              | 6       |
| 3. Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка),<br>усього (ряд. 13020+ряд.13050) | 9776                                     | 8432    | 3125                              | 2936    | 6651           | 5496    |
| 3.1. Безпосередньо на виробництві, усього                                                                     | 6026                                     | 5566    | 2131                              | 1887    | 3895           | 3679    |
| у тому числі за формами навчання:                                                                             |                                          |         |                                   |         |                |         |
| – індивідуальна                                                                                               | 3512                                     | 3157    | 1458                              | 1327    | 2054           | 1830    |
| – курсова                                                                                                     | 2514                                     | 2409    | 673                               | 560     | 1841           | 1849    |
| 3.2. У навчальних закладах різних типів за<br>договорами, усього                                              | 3060                                     | 2866    | 1148                              | 1049    | 1912           | 1817    |
| у тому числі:                                                                                                 |                                          |         |                                   |         |                |         |
| – професійно-технічних                                                                                        | 3018                                     | 2830    | 1131                              | 1028    | 1887           | 1802    |
| – вищих (I-IV рівнів акредитації)                                                                             | 42                                       | 36      | 17                                | 21      | 25             | 15      |
| 4. Навчено новим професіям керівників,<br>професіоналів, фахівців (із ряд. 13010)                             | 53                                       | 46      | X                                 | X       | 53             | 46      |
| 5. Крім того, навчались за кордоном                                                                           | –                                        | –       | –                                 | –       | –              | –       |

## Додаток П1 (форма 6-ПВ)

Підготовка кадрів  
ДП «Експериментальна база «Надія»

[illegible]



## Додаток С1 (форма 6-ПВ)

## Підвищення кваліфікації

| Показники                                                     | Код<br>рядка | Навчено у<br>звітному році,<br>усього, осіб |         | У % до загальної<br>кількості |         |
|---------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------|---------|-------------------------------|---------|
|                                                               |              | 2011 р.                                     | 2014 р. | 2011 р.                       | 2014 р. |
| А                                                             | Б            | 1                                           | 2       | 3                             | 4       |
| 6. Підвищили кваліфікацію, усього (ряд. 14020 +<br>ряд.14030) | 14010        | 41083                                       | 42062   | 100                           | 100     |
| у тому числі:                                                 |              |                                             |         |                               |         |
| 6.1. Безпосередньо на виробництві                             | 14020        | 18063                                       | 20748   | 44,0                          | 49,3    |
| 6.2. У навчальних закладах різних типів за<br>договорами      | 14030        | 23020                                       | 21314   | 56,0                          | 50,7    |
| 7. Крім того, навчались за кордоном                           | 14040        | 93                                          | 89      | 0,23                          | 0,21    |

## Додаток Т1 (форма 1-ПВ [умови праці])

## Стан умов праці

| Показники                                                                                                                                              | Код рядка | Весь персонал, осіб | З них жінки |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------|-------------|
| А                                                                                                                                                      | Б         | 1                   | 2           |
| Облікова кількість штатних працівників на 31 грудня звітного року, всього                                                                              | 10010     | 38688               | 14102       |
| з них працівники, які зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці)     | 10020     | 5937                | 1762        |
| Із рядка 10020 працюють в умовах перевищення гранично допустимих рівнів та концентрації шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу: |           |                     |             |
| шкідливих хімічних речовин 1, 2 та 3-4 класу небезпеки                                                                                                 | 10030     | 1744                | 560         |
| пилу переважно фіброгенної дії                                                                                                                         | 10040     | 1468                | 136         |
| вібрації (загальної та локальної)                                                                                                                      | 10050     | 2249                | 99          |
| шуму, інфразвуку, ультразвуку                                                                                                                          | 10060     | 2828                | 132         |
| неіонізуючих випромінювань (радіочастотного діапазону, діапазону промислової частоти, оптичного діапазону (лазерного випромінювання)                   | 10070     | 63                  | 0           |
| біологічних факторів                                                                                                                                   | 10080     | 275                 | 236         |
| мікроклімату в приміщенні (температури повітря, швидкості руху повітря, відносної вологості повітря, інфрачервоного випромінювання)                    | 10090     | 1677                | 824         |
| температури зовнішнього повітря (під час роботи на відкритому повітрі) або атмосферного тиску (підвищеного або зниженого)                              | 10100     | 884                 | 113         |
| важкості праці                                                                                                                                         | 10110     | 1264                | 652         |
| робочої пози                                                                                                                                           | 10120     | 1057                | 698         |
| напруженості праці                                                                                                                                     | 10130     | 1321                | 38          |
| Із рядка 10020 працівники молодше 18 років                                                                                                             | 10140     | 0                   | 0           |

Додаток У1 (форма 1-ПВ [умови праці])  
Пільги та компенсації за роботу із шкідливими  
умовами праці та за особливий характер праці

| Показники                                                                                                                       | Код<br>рядка | Весь<br>персонал,<br>осіб | З них<br>жінки |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------|----------------|
| А                                                                                                                               | Б            | 1                         | 2              |
| Облікова кількість штатних працівників, яким на 31 грудня звітного року:                                                        |              |                           |                |
| 1) за роботу із шкідливими та важкими умовами праці за результатами атестації робочих місць надаються (встановлено):            |              |                           |                |
| додаткові відпустки згідно зі Списком (додаток 1*)                                                                              | 11010        | 4655                      | 1101           |
| додаткові відпустки, передбачені колективною угодою (договором)                                                                 | 11020        | 1686                      | 525            |
| скорочений робочий тиждень згідно з Переліком**                                                                                 | 11030        | 19                        | 11             |
| доплати за умови праці                                                                                                          | 11040        | 2633                      | 578            |
| безкоштовно молоко або інші рівноцінні харчові продукти;                                                                        | 11050        | 988                       | 239            |
| безкоштовно лікувально-профілактичне харчування (за роботу з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці)             | 11060        | 0                         | 0              |
| 2) за особливий характер праці надаються:                                                                                       |              |                           |                |
| додаткові відпустки згідно зі Списком (додаток 2***)                                                                            | 11070        | 91                        | 0              |
| додаткові відпустки, передбачені колективною угодою (договором)                                                                 | 11080        | 70                        | 1              |
| 3) мають право на пенсію на пільгових умовах відповідно до Закону України “Про пенсійне забезпечення”:                          |              |                           |                |
| за Списком № 1                                                                                                                  | 11090        | 44                        | 4              |
| за Списком № 2                                                                                                                  | 11100        | 469                       | 71             |
| інші пенсії за віком на пільгових умовах                                                                                        | 11110        | 2534                      | 762            |
| за вислугу років                                                                                                                | 11120        |                           |                |
| призначену самим підприємством (організацією)                                                                                   | 11130        |                           |                |
| Облікова кількість штатних працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг, компенсацій, зазначених у ряд. 11010–11130 | 11140        | 6281                      | 1816           |



# МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

питання забезпеченості персоналом органів державного управління; та на кафедрі економіки підприємства за темою «Стратегічне управління розвитком малих і середніх підприємств промислового регіону» (номер державної реєстрації 0114U000482, 2014-2015 рр.). Дисертантом вивчалося питання визначення основних засад регуляторної політики держави відносно малого та середнього бізнесу в Україні.

Ректор



В.А. Куземко

Виноградова Н.Л. (056) 756-05-78

кадрового потенціалу в системі державної служби» (номер державної реєстрації 0111U004741, 2010-2013 рр.), у якій автором досліджувалося



**ПОЛТАВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ  
ДЕПАРТАМЕНТ АГРОПРОМИСЛОВОГО РОЗВИТКУ**

вул. Мішенка, 2, м. Полтава, 36011, тел.: (+38 05322) 7-32-06, 60-31-10 тел./факс: (+38 05322) 2-97-48,  
E-mail: gol\_apo@adm-rd.gov.ua Web: http://aprk.adm-rd.gov.ua, Код ЄДРПОУ 00732619

№ \_\_\_\_\_

На № 01.14/57 від 19.03.2019 р.

**ДОВІДКА**

видає Дроновій Тетяні Сергіївні про впровадження її результатів дисертаційного дослідження «Розвиток та ефективне використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах»

Основні положення, висновки і пропозиції, що обґрунтовані в дисертаційному дослідженні Дронові Т.С. використані в роботі Департаменту агропромислового розвитку Полтавської обласної державної адміністрації.

Зокрема, прийняті до впровадження розробки щодо економічного аналізу ефективного використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах.

На Державному підприємстві «Експериментальна база «Надів» Інституту свинарства і агропромислового виробництва національної академії аграрних наук запроваджено комплексну концепцію управління людьми – аутистами («тактика доручень»). Це дає змогу підвищити ефективність використання трудових ресурсів у господарстві (табл.).

Таблиця

|                                             | Середньорічна<br>оплата праці в<br>розрахунку на<br>1 працівника,<br>тис. грн | Прибуток,<br>млн. грн | Продуктивність<br>праці, тис.<br>грн/особу | Рентабельність, % |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------------|-------------------|
| 2012 (фактичні дані)                        | 14,6                                                                          | 0,502                 | 55                                         | 7                 |
| 2015<br>запровадження<br>«тактики доручень» | 16,3                                                                          | 0,571                 | 64,6                                       | 9,2               |

Директор Департаменту



С.О. Фролов





**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ**

вул. Г. Сковороди, 1/3, м. Полтава, 36003, тел./факс: (0532) 50-02-73,  
E-mail: [rdaa@rdaa.com.ua](mailto:rdaa@rdaa.com.ua) Код ЄДРПОУ 00493014

№ \_\_\_\_\_ На № 01-06/19 від 11.03.2019.

У спеціалізовану вчену раду  
по захисту дисертацій

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Дронової  
Тетяни Сергіївни за темою: «Розвиток та ефективне використання  
трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах»

Результати дисертаційної роботи Дронової Т.С. використовуються у навчальному процесі Полтавської державної аграрної академії при вивченні дисциплін для студентів ОКР «Бакалавр» напрямку підготовки «Менеджмент» при вивченні дисциплін: «Організація та планування діяльності аграрних підприємств», «Управління персоналом», «Мотивації персоналу»; для студентів ОКР «Магістр» спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування» – дисципліна «Управління потенціалом аграрного підприємства» та при написанні курсових і магістерських дипломних робіт.

В. о. ректора Полтавської державної  
аграрної академії



П.В. Писаренко