

5. Musgrave R. The Theory of Public Finance. New York: McGrawHill, 1959. – 154 p.
6. Інфраструктура / [Електронна енциклопедія]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>.
7. Чернюк Л. Г. Виробнича інфраструктура АПК України: стан та перспективи розвитку / Л. Г. Чернюк, Л. С. Ананьєва – К.: РВПС НАН України, 2000. – 101 с.

УДК 338.24: 338.436.33

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ФАКТОРИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

**Бабенко А.Г., д.е.н., професор, Бондаревська К.В., к.е.н.
Дніпропетровська державна фінансова академія**

У статті обґрунтовано значимість соціально-економічних факторів продуктивності праці та необхідність їх врахування в процесі побудови системи ефективного управління персоналом на підприємствах аграрної галузі. Запропоновано шляхи вдосконалення системи нематеріальної винагороди працівників та механізму оцінювання їх діяльності. Здійснено прогнози економічного ефекту для типових аграрних підприємств Дніпропетровської області.

In the article it was grounded the meaningfulness social-economic factors of labour productivity and necessity of their taking into account in system of the effective personnel management on the enterprises of agrarian industry. It was offered the improvement of system of non-material workers' reward and the estimation's mechanism of their activity. It was made the prognoses of the economic effect for typical agrarian enterprises of Dnepropetrovsk region.

Постановка проблеми. На сучасному етапі діяльності і розвитку сільськогосподарських підприємств важливе місце займає вдосконалення системи використання персоналу з урахуванням соціально-економічних факторів. Питання відтворення висококваліфікованого трудового потенціалу, покращення умов праці, вдосконалення механізму формування соціально-трудових відносин з урахуванням нематеріальних мотивів працівника – все це складає основу ефективного управління персоналом. Одним із найважливіших результативних показників виробництва на підприємствах аграрної галузі є продуктивність праці, що виражає досягнення певного результату (обсягу валової, товарної продукції, валового доходу, прибутку) за відповідних витрат ресурсів (трудових). Таким чином, досягнення високого рівня продуктивності праці залежить від фактору працевіддачі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання підвищення продуктивності праці та ефективності аграрного виробництва цікавлять дослідників достатньо довгий період часу. Визначення продуктивності праці та факторів її підвищення досліджувались у працях зарубіжних вчених К. Маркса, Д.С. Сінка [6, 8]. Велику увагу вирішенню проблеми зростання продуктивності праці та створення ефективної системи управління персоналом приділяли вітчизняні вчені В. Вітвіцький, О. В. Величко, О. А. Грішнова, В. С. Дієсперов, А. М. Колот, М. В. Семикіна та інші [1-5, 7, 9]. Проте, окремі питання щодо застосування факторів підвищення ефективності використання робочої

сили на сучасному етапі є недостатньо вивченими. Так, в умовах динамічних змін зовнішнього середовища виникає нагальна потреба у визначенні та практичному обґрунтуванні соціально-економічних резервів ефективності сільськогосподарського виробництва.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення та практичне обґрунтування значимості соціально-економічних факторів продуктивності праці, а також шляхів раціонального використання соціально-економічних резервів ефективності на сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровської області.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-економічні фактори підвищення продуктивності праці мають враховуватися не лише на державному та регіональному рівнях. Вони знаходяться в межах компетенції будь-якого сільськогосподарського підприємства. До них відносимо: вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, поліпшення умов праці, використання інших нематеріальних мотивів і стимулів до праці. Важливу роль при цьому відіграє також оцінювання діяльності працівників, що виконує не лише функцію контролю, а й мотивації до покращення результатів роботи.

З метою детального дослідження проблем соціально-економічного характеру нами було здійснено аналіз та запропоновано шляхи ефективного використання соціально-економічних резервів підвищення ефективності виробництва на прикладі трьох типових підприємств Дніпропетровської області.

Одним із важливих резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах аграрного профілю є навчання та підвищення рівня кваліфікації працівників, направлення їх на додаткове навчання тощо.

Серед напрямів підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня слід виділити наступні: навчання майбутніх фахівців аграрної галузі на базі підприємства (проходження всіх видів практик та стажувань для студентів аграрних вузів); додаткові навчальні семінари для працівників на базі провідних підприємств галузі; участь у аграрних виставках; навчання та підвищення кваліфікації працівників у вузах аграрного профілю, курси підвищення кваліфікації.

Окремо слід зупинитися на нематеріальному стимулюванні праці. Оскільки в сучасних економічних умовах періодично виникають складнощі із задоволенням матеріальних потреб працівника, а тому в дію вступають інструменти статусного, трудового та морального характеру.

Згідно опитування, проведеного на типових сільськогосподарських підприємствах Новомосковського району Дніпропетровської області, 98,7% працівників визначили для себе найголовнішим нематеріальним мотивом постійну трудову зайнятість; 98,0% - сприятливі умови праці; 93,3% - визнання з боку керівництва і колег. На останніх місцях опинилися умови для професійного зростання, престиж професії (кваліфікації), шанси щодо просування по службі, моральне заохочення (подяки, грамоти тощо). Виходячи з результатів опитування, нами було розроблено стратегію нематеріальної винагороди працівників, основні напрями якої подані на рис. 1.

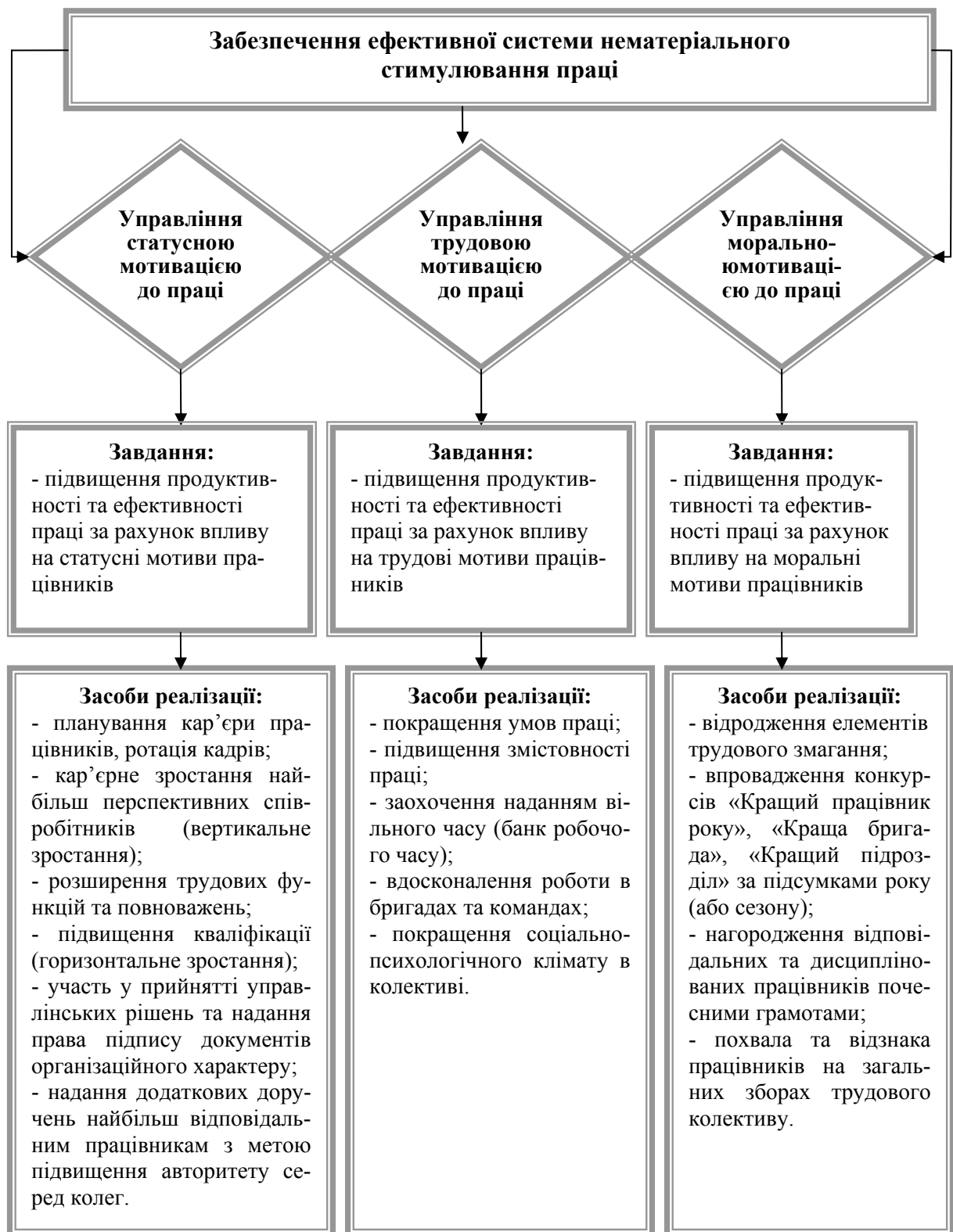


Рис. 1. Напрями нематеріальної винагороди працівників

Особливу увагу при впровадженні стратегії нематеріальної винагороди працівників слід приділити цілому комплексу статусних, трудових та моральних мотивів. Ефективна система морального стимулювання у випадку її впровадження на досліджуваних сільськогосподарських підприємствах має стати складовою частиною організаційної культури. Важливим аспектом контролю за рівнем ефективності системи стимулювання та мотивації праці на

сільськогосподарському підприємстві є мотиваційний моніторинг. Головним його завданням є визначення економічного та соціального ефекту діючої системи мотивації.

Доцільним є здійснення моніторингу системи стимулювання та мотивації праці на кожному сільськогосподарському підприємстві з метою відстеження структури мотивів працівників та контролю за ефективністю мотиваційного механізму. Моніторинг мотиваційних процесів полягає в зборі, вивченні та підготовці інформації для прийняття й аналізу рішень щодо здійснення мотивації персоналу на різних рівнях управління [9, с.128].

Найкращий, на наш погляд, метод проведення моніторингу системи мотивації на аграрному підприємстві – це анкетування (оцінка ефективності матеріальних і нематеріальних мотивів до праці). В даному випадку кожний працівник підприємства виступає експертом, який здійснює оцінку стану мотиваційного механізму, орієнтуючись на своє власне сприйняття. Анонімність анкет підвищує ступінь довіри та достовірності результатів.

Мотиваційний моніторинг може проходити у декілька етапів:

- підготовчий (створення опитувальників (анкет), підготовка бланків відповідей, інформативне забезпечення);
- основний (безпосереднє проведення опитування);
- завершальний (підбиття підсумків, аналіз результатів, прийняття управлінських рішень на основі даних моніторингу).

Функції проведення моніторингу доцільно покласти на службу (відділ) з моніторингу та контролю ефективності використання персоналу. В сучасному динамічному середовищі особливої актуальності набуває інформаційне забезпечення діяльності аграрних підприємств. Це явище стосується і мотиваційної системи.

Створення ефективних комунікацій на підприємстві забезпечить не лише вдосконалення мотиваційного механізму, але й швидке та якісне вирішення існуючих проблем.

Особливе місце в створення ефективного механізму використання соціально-економічних резервів підприємства належить системі оцінювання працівників. Рекомендується створення такої системи оцінки персоналу, при якій першими будуть оцінюватися працівники, бригади, структурні підрозділи, які постійно сприяють більш високій продуктивності праці. Тоді керівництво підприємств отримає своєрідний «еталон» для оцінювання, завдяки чому вимоги до робітників будуть підтримуватися на високому рівні. Певні особливості має оцінювання молодих співробітників, які працюють на підприємстві не так давно. Їх доцільно оцінювати один раз на півроку, оскільки всі позитивні та негативні тенденції у якості їх роботи мають ретельно відстежуватися. За результатами оцінки приймається рішення щодо необхідності додаткового навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрних переміщень, преміювання та нагородження. Найпопулярнішим видом оцінювання працівників сільськогосподарських підприємств є атестація, оскільки вона виконує не лише явні, а й приховані функції, серед яких: поглиблене знайомство з підлеглими, їхніми можливостями і здібностями; підтвердження ухвалених

раніше кадрових рішень; усунення кругової поруки і взаємної невимогливості в колективі; підвищення відповідальності підлеглих; отримання підстави для звільнення працівника; планування кар'єри працівників тощо [5, с.336].

Оскільки система атестації сільськогосподарських працівників, яка склалася раніше, має певні недоліки, пропонуємо шляхи її вдосконалення у напрямі орієнтації на кінцевий результат. Доцільним є застосування комплексної оцінки колективної праці за кінцевою метою, що також сприятиме зростанню згуртованості колективу.

Модернізуючи оцінювання за досягненням поставлених цілей, нами було розроблено типову систему оцінки персоналу сільськогосподарських підприємств за виконання визначених завдань на прикладі досліджуваних підприємств (рис. 2).



Рис. 2. Система оцінювання працівників за виконання визначених завдань

Процедура оцінки в даному випадку відбувається за чітко визначеними етапами:

- постановка кінцевої мети (бачення результату, якого необхідно досягти);
- визначення основних показників, критеріїв та одиниць виміру;
- встановлення меж стандартів виконання (передусім, визначення “відмінного” та “доброго” рівня виконання роботи з метою подальшого порівняння отриманих результатів);
- отримання фактичних результатів та їх співставлення із запроектованими показниками;

- визначення рейтингової оцінки роботи бригади або структурного підрозділу з метою подальшого винагородження за найкращі показники в роботі;
- обчислення середньої оцінки, яка характеризує рівень виконання поставленого завдання.

Напрями реалізації даних елементів стратегії ефективного використання персоналу було розглянуто більш детально на прикладі типових сільськогосподарських підприємств регіону. За умови використання соціально-економічних резервів підвищення продуктивності праці досліджувані підприємства мають можливість досягти наступних результатів (табл. 1).

Таблиця 1

**Соціально-економічні резерви підвищення продуктивності праці
на досліджуваних аграрних підприємствах***

Види резервів	ТОВ “АФ ім.Горького”		ТОВ “АФ Орільська”		ТОВ “Олімпекс-Агро”	
	2010 р. факт	2015 р. прогноз	2010 р. факт	2015 р. прогноз	2010 р. факт	2015 р. прогноз
<i>Затрати ресурсів:</i>						
Витрати на оплату праці, тис.грн.	7535	10 211	3375	5 122	9257,1	12 732,4
в % до 2010 року	100	135,5	100	151,8	100	137,5
Витрати на оплату праці одного працюючого, тис.грн.	17,6	25,5	10,2	15,6	11,6	16,1
в % до 2010 року	100	145,0	100	153,2	100	138,1
<i>Економічний ефект:</i>						
Виручка від реалізації на одного працівника, тис.грн.	99,3	170,6	95,3	152,2	88,9	135,2
в % до 2010 року	100,0	171,8	100,0	159,7	100,0	152,0

* розраховано авторами за даними статистичної звітності сільськогосподарських підприємств

Згідно розрахунків, в 2015 році передбачається підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Так, найвищий серед досліджуваних підприємств рівень продуктивності праці за рахунок підвищення інвестицій в розвиток персоналу матиме ТОВ “АФ ім.Горького” (в 1,7 рази).

Ефективність праці на підприємстві зросте на 6,6 пункти у порівнянні з 2010 роком. ТОВ “Орільська” та ТОВ “Олімпекс-Агро” досягнуть зростання продуктивності праці відповідно на 59,7% та 52,0%.

Ефективність праці підвищиться на 2,9 та 5,7 пункти відповідно.

Висновки. Результати аналізу показали, що ефективне використання соціально-економічних резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах аграрного профілю надасть можливість отримання позитивного економічного ефекту діяльності, який виражається у покращенні основних економічних показників (виручки від реалізації в розрахунку на одного працівника тощо). На основі проведеного дослідження розроблено ефективну сис-

тему нематеріального стимулювання, та здійснено прогнозні розрахунки на період до 2015 року для окремих підприємств Дніпропетровського регіону.

Таким чином, вдосконалення ведення соціально-трудових відносин та практичне впровадження стратегії нематеріальної винагороди працівників не лише покращить ступінь ефективності використання робочої сили, а й підвищить рівень прибутковості та конкурентоздатності сільськогосподарських підприємств на вітчизняному ринку.

Література:

1. Величко О. В. Стратегія ефективного використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах. – Економіка АПК, 2011. - №5. – С. 147-152.
2. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці / В. Вітвіцький, З. Мемельська // Україна: аспекти праці. – 2006. – №2 – С. 29-34.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 3-тє вид., випр. і доп. / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
4. Дієсперов В. С. Продуктивність сільськогосподарської праці: Моногр. / В.С. Дієсперов – К.: ННЦ ІАЕ., 2006. – 274 с.
5. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с., с.336
6. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль / К.Маркс. – М.: Политиздат, 1983. – 63 с.
7. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. / М.В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. - №17. – С. 15-21.
8. Синк Скот Д. Управление производительностью. Планирование и оценка, контроль и повышение / Д.С. Синк.: пер.с англ.. – М.: Прогресс. - 1989.-528 с.
9. Стрельчук Є. М., Коваленко Т.Л. Мотиваційний моніторинг та оцінка ефективності системи мотивації / Є.М.Стрельчук, Т.Л.Коваленко // Актуальні проблеми економіки. - №8 (86). – 2008. – С.125-129.

УДК 338.43:334.735(477)

ТРАНСФОРМАЦІЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА УКРАЇНИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКІВ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ

**Балабан П.Ю. к.е.н., доцент, Курлейко Б.А., аспірант
ВНЗ Укоопспілки „Полтавський університет економіки і торгівлі”**

У статті розглянуто перспективи розвитку ринків споживчої кооперації у взаємозв'язку з трансформаціями аграрного сектора України. Досліджуються тенденції змін у структурі підприємств сільського господарства за організаційно-правовими формами господарювання, виробництві сільськогосподарської продукції за категоріями господарств та каналах реалізації сільськогосподарськими підприємствами.

The article considers the prospects of development of the market of consumer cooperation in relationship to the transformations of the agrarian sector of Ukraine. Explores the trends of changes in the structure of the agricultural enterprises for the organizational-legal forms of management, the production of agricultural products by types of farms and channels of realization of the agricultural enterprises.

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси, що відбувалися в економіці держави в цілому і в аграрному секторі країни після 1991 року, ма-