

Применение маркетингово-логистического подхода в садоводческом предприятии позволяет:

- исключить ряд ненужных операций из технологической цепи поставок;
- сокращает текущие затраты;
- сокращает страховые запасы и запасы в пути;
- увеличивает надежность поставок.

И самое главное, что создание данной системы в садоводстве позволяет существенно оптимизировать и взаимно увязать снабжение, производство и сбыт продукции, что существенно повышает эффективность деятельности хозяйства и повышает его конкурентные преимущества.

Список использованных источников:

1. Гаджинский А.М. Логистика: Учебник. –11-е изд., перераб. и доп./ Гаджинский А.М. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2005. –432 с.
2. Гаркавенко С.С. Маркетинг. Підручник для студ. екон. спец. вищ. навч. закл./ Гаркавенко С.С. 4-е вид., доп. - К.: Лібра, 2006 - 717 с.
3. Рульева В.А.: Современные тенденции мирового плодоводства и перспективы его развития в Украине/ [«Современное плодоводство: состояние и перспективы развития»] В.А. Рулев. – К: Плодоводство.Т. 17.Ч.2. – с.24.
4. Шестопад О.Н. Основні чинники підвищення прибутковості садівництва / О.Н. Шестопад [Сад, виноград і вино України]. – 2004, №1. - с. 22-24.

Рецензент – д.э.н., професор Хриенко П.А.

УДК 331.108: 330.341.1: 631.11

КАДРОВИЙ ЧИННИК ПРИЙНЯТТЯ ІННОВАЦІЙНИХ РІШЕНЬ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ

***Помаз О.М., к.е.н.; Сердюк О.І., к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія***

Обґрунтовано вагомість кадрового чиннику інноваційної діяльності в сільському господарстві, додаткову потребу сільськогосподарських підприємств Полтавської області в керівниках, професіоналах, фахівцях, потребу в заміщенні, підвищенні освітньо-кваліфікаційного рівня та отриманні післядипломної освіти в галузі управління.

Article is considered importance of human factor in innovation in agriculture, additional needs of agricultural enterprises of Poltava region with directors, professionals, experts. Necessity of substitution, further training and post-graduate education of management branch.

Постановка проблеми. Перетворення інновацій на ключовий чинник виробництва є особливістю сучасного економічного середовища, в якому функціонують сільськогосподарські підприємства. Актуальним управлінським завданням є підвищення рівня інноваційності підприємств, що стає фактором підвищення їх конкурентоспроможності та зміцнює ринкові позиції.

Стає необхідним вивчення інноваційного потенціалу сільськогосподарських підприємств з урахуванням таких основних його складових: здатності до своєчасного виявлення актуальних інноваційних проблем, потреб та запитів потенційних споживачів; здатності забезпечити ефективне функціонування підприємства за рахунок найбільш раціонального використання інвестиційних можливостей; здатності забезпечити розробку та реалізацію стратегічної програми технічного й організаційного розвитку підприємства; здатнос-

ті приймати рішення щодо інновацій.

Зростання ваги організаційних і маркетингових інновацій висуває низку вимог до формування ще однієї, а саме кадрової складової інноваційного потенціалу сільськогосподарських підприємств. Насамперед, це вимоги до кваліфікаційного рівня керівників, професіоналів, фахівців. На сьогоднішній день у сільському господарстві сформувалася парадоксальна ситуація: при формальній відсутності або незначній кількості вакансій в підприємствах існує гостра потреба в управлінських кадрах, які можуть запропонувати і запровадити в життя нововведення. Потребують вивчення й уточнення питання встановлення чисельності необхідних кадрів із урахуванням кваліфікаційних вимог та напрямів забезпечення їх додаткової потреби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню компонентів інноваційного розвитку, чинників інноваційних рішень присвячено праці таких науковців, як Біловодська О. А. [1], Грищенко О. Ф. [1, 2], Злобіна Н. В., Кашура С., Колпаков В. М., Рачинська Г., Ситнікова Д. С. та ін. Однак, недостатньо розробленими залишилися питання вагомості окремих чинників активізації розроблення, прийняття та реалізації інноваційних рішень в господарській діяльності сучасних підприємств, зокрема кадрового.

Постановка завдання. Проаналізувати стан інноваційної діяльності та визначити вагомість її кадрового чиннику в Україні та, зокрема, у галузі сільського господарства; обґрунтувати потребу в управлінських кадрах, що забезпечують інноваційні процеси в неінноваційних сільськогосподарських підприємствах Полтавської області, із урахуванням кваліфікаційних вимог.

Виклад основного матеріалу дослідження. У Програмі економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» метою реформи в інноваційній сфері визначено активізацію інноваційних процесів, повноцінне використання потенціалу науки в процесі технологічної модернізації економіки [5]. Індикаторами досягнення цієї мети визначено збільшення частки інноваційно активних промислових підприємств з 10,7 % до 25 %, підвищення наукоємності ВВП з 0,95 % до 1,5 %.

Стан інноваційної діяльності в Україні характеризується недостатніми обсягами реалізованої інноваційної продукції, низьким рівнем інноваційної активності підприємств, низьким рівнем підприємницької активності в інноваційній сфері малого та середнього бізнесу.

Створенням і використанням високих технологій та об'єктів права інтелектуальної власності, а також використанням раціоналізаторських пропозицій у 2011 р. займалися 2124 підприємств і організацій України, більшість з яких – промислові, у галузі сільського господарства, мисливства та рибальства – жодне [3].

У 2011 р. в Україні загальна кількість створених технологій порівняно з 2010 р. зросла на 18,9 % і склала 447, з них лише 5 – у галузі сільського господарства, мисливства та рибальства. Кількість використаних у 2011 р. високих технологій становила 15501 (9 з них – у Полтавській області), в т. ч. 15 – у досліджуваній галузі. Кількість підприємств в Україні, що використовували у виробництві високі технології у 2011 р. порівняно з 2010 р. збільшилася на

23,1 % і становила 1958. Кількість їх в Полтавській області склала 42 (2,1 %), вони використовували 291 високу технологію (1,9 % від загального їх числа).

В 2011 р. в Україні налічувалось 182 організації, у яких використано раціоналізаторські пропозиції, та лише 6 – у галузі сільського господарства, мисливства та рибальства. Кількість усіх використаних у діяльності винаходів, корисних моделей і зразків в Україні становила в 2011 р. 1806 (в т.ч. 27 в Полтавській області), з них лише 4 – у досліджуваній галузі.

Низька інноваційна активність сільськогосподарських підприємств дивує, адже в умовах ринкової економіки найбільшого успіху досягають саме ті суб'єкти господарювання, у яких інноваційна діяльність, розроблення і впровадження ефективних інноваційних рішень є безперервним процесом управління інноваційною активністю. Саме інноваційні рішення орієнтують підприємства на якісні зміни у всіх процесах господарювання і є основою досягнення позитивного результату [2, с. 57].

Здійснювати інновації підприємствам перешкоджають численні фактори. У табл. 1 представлено частку підприємств, які вважали, що ці фактори суттєво впливали на їхнє рішення розвивати інноваційні проекти. Результати показані в цілому по Україні і можуть відрізняти в розрізі галузей.

Таблиця 1

Розподіл підприємств за найбільш суттєвими чинниками, що перешкоджали здійсненню інновацій протягом 2008-2010 рр.

Чинники	% від загальної обстеженої кількості підприємств	
	інноваційні підприємства	неінноваційні підприємства
Відсутність коштів у межах підприємства	7,8	16,3
Відсутність фінансування за межами підприємства	4,6	8,7
Занадто високі витрати на інноваційну діяльність	6,2	12,0
Відсутність кваліфікованого персоналу	1,5	3,4
Відсутність інформації про технології	1,0	2,1
Відсутність інформації про ринки	8,0	1,9
Труднощі знаходження партнерів інноваційної діяльності	2,4	5,3
На ринку домінують певні підприємства	3,9	7,1
Незначний попит на інноваційні товари чи послуги	1,9	4,2

Джерело: [4].

Найбільш вагомими є перші три фінансові фактори, оскільки інновація є дорогим заходом, витрати на нього не гарантують швидку окупність. Наступні фактори, пов'язані із співробітництвом та інформацією. Ще по два фактори відносяться до ринкових чинників.

На відсутність кваліфікованого персоналу нарікали лише 1,5 % інноваційних підприємств та 3,4 % неінноваційних підприємств. Та, з огляду на критично малу кількість підприємств, які займаються створенням і використанням високих технологій та об'єктів права інтелектуальної власності, а також використанням раціоналізаторських пропозицій у галузі сільського господарства, ситуація в останній відрізняється в гіршу сторону.

Інноваційні рішення, це комплексні рішення, що характеризуються біль-

шою трудомісткістю, стосуються процесу реструктуризації і реформування підприємства. «Інноваційність» рішення для підприємства у його нестандартності впливу саме для даного підприємства [1, с. 140]. Ухвалення і реалізація ефективних рішень у сфері інновацій припускають існування керівників, професіоналів та фахівців – генераторів нових ідей, які можуть запропонувати і запровадити в життя нововведення.

Прогнозувати здатність керівників, професіоналів та фахівців до прийняття інноваційних рішень певною мірою можна спираючись на їхні якісні характеристики (з врахуванням рівня забезпеченості ними підприємств).

На підставі уточнених укрупнених нормативів з визначення штатної чисельності керівників, професіоналів, фахівців сільськогосподарських підприємств здійснено обґрунтування кількісної та якісної абсолютної та додаткової потреби у керівниках, професіоналах та фахівцях сільськогосподарських підприємств Полтавської області.

В загальному підсумку за досліджуваними категоріями працівників апарату управління розрахункова потреба сільськогосподарських підприємств склала 9205 осіб проти фактичних 8266 осіб та штатної потреби – 8471 особи (табл. 2).

Таблиця 2

**Додаткова фактична та розрахункова абсолютна потреба
сільськогосподарських підприємств Полтавської області в керівниках,
професіоналах, фахівцях, 2012 р.**

Посади	Всього працівни- ків на 1.01.2012	Розрахункова потреба	
		підпри- ємств	дорадчих служб районів
Керівники підприємств	1907	1907	х
Заступники	333	333	х
Керівники підрозділів	1311	1421	х
Головні агрономи	327	331	х
Агрономи	295	373	50
Головні зоотехніки	148	157	х
Зоотехніки	135	145	25
Головні ветеринарні лікарі	141	155	х
Ветеринарні лікарі, ветеринарні фельдшери	201	210	25
Начальники відділу кадрів, інспектори відділу кадрів	250	240	25
Головні економісти	221	230	х
Економісти	170	176	х
Економісти по договірній та претензійній роботі	х	300	25
Головні маркетологи	х	190	х
Маркетологи	х	118	25
Головні бухгалтера	745	748	х
Бухгалтери	1181	1249	50
Головні інженери	303	309	х
Інженери, техніки	420	429	50
Інженери будівельники	178	184	х
Всього за підсумком	8266	9205	275

Джерело: дані відділу кадрів Головного управління агропромислового розвитку Полтавської державної обласної адміністрації

Розрахункова додаткова потреба сільськогосподарських підприємств Полтавської області в керівниках, професіоналах, фахівцях склала 939 осіб (табл. 3). Така кількість визначена з врахуванням необхідності заповнення існуючих на 1.01.2012 р. вакансій, часткового коригування кількості працівників різних функціональних відділів згідно нових умов розрахунку чисельності, а також об'єктивної необхідності започаткування посад економістів по договірній та претензійній роботі, маркетологів.

Таблиця 3

Розрахункова додаткова потреба сільськогосподарських підприємств Полтавської області в керівниках, професіоналах, фахівцях, потреба у підвищенні освітньо-кваліфікаційного рівня та отриманні післядипломної освіти в галузі управління

Посади	Розрахункова додаткова потреба		Потреба в отриманні	
	підприємств	дорадчих служб	вищого фахового ОКР	післядипломної освіти в галузі управління
Керівники підприємств	-	х	549	1732
Заступники	-	х	65	х
Керівники підрозділів	110	х	816	1225
Головні агрономи	4	х	х	272
Агрономи	78	50	х	х
Головні зоотехніки	9	х	13	128
Зоотехніки	10	25	х	х
Головні ветеринарні лікарі	14	х	30	х
Ветеринарні лікарі, ветеринарні фельдшери	9	25	х	х
Начальники відділу кадрів, інспектори відділу кадрів	-10	25	х	х
Головні економісти	9	х	53	х
Економісти	6	х	25	х
Економісти по договірній та претензійній роботі	300	25	х	х
Головні маркетологи	190	х	х	х
Маркетологи	118	25	х	х
Головні бухгалтери	3	х	270	х
Бухгалтери	68	50	х	х
Головні інженери	6	х	71	294
Інженери, техніки	9	50	х	х
Інженери будівельники	6	х	х	х
Всього за підсумком	939	275	1892	3651
У % до фактичної чисельності	11,5	3,3	22,9	44,1

Джерело: власні розрахунки

З врахуванням питомої ваги фермерських господарств у загальній площі сільськогосподарських угідь, поголів'я тварин, виробництві валової продукції та потреби в консультуванні при прийнятті інноваційних рішень, обґрунтовано

необхідність формування дорадчих служб на рівні районів з введенням таких обов'язкових штатних посад: агроном, зоотехнік, ветеринарний лікар, економіст, бухгалтер. Загальна розрахункова додаткова потреба в фахівцях для комплектування штатів дорадчих служб складає 275 осіб.

Потреба в заміщенні кадрів у зв'язку з виходом на пенсію обґрунтована з врахуванням необхідності підготовки резерву лише для працівників пенсійного віку (7,6 % загальної кількості). Загальна потреба склала – 623 осіб, з них 308 осіб (49,4 %) керівники підприємств, їх заступники та керівники виробничих підрозділів, 87 осіб (14,0 %) – головні спеціалісти.

За авторською методикою потреба в отриманні керівниками, професіоналами, фахівцями вищого фахового ОКР визначалась виходячи з невідповідності їх фактичного ОКР кваліфікаційним вимогам (посади керівників підприємств, виробничих підрозділів, керівників відділів, фахівців економічного, ветеринарного та інженерного відділів не можуть займати працівники з ОКР «Молодший спеціаліст» / середня спеціальна освіта). Загальна чисельність працівників, яким необхідно підвищувати кваліфікацію за нашими розрахунками склала – 1892 осіб, з них 29,0 % – керівники підприємств, 3,4 % – їх заступники, 43,1 % – керівники виробничих підрозділів, 14,2 % – головні бухгалтери, 3,7 % – головні інженери.

Потреба в отриманні післядипломної освіти в галузі управління обґрунтована з врахуванням її обов'язкової наявності (згідно Довідника кваліфікаційних характеристик професій) у керівників, їх заступників, керівників виробничих підрозділів, головних агрономів, зоотехніків, інженерів. За прогнозними розрахунками потребу в отриманні післядипломної освіти в галузі управління мають 3651 осіб. Ця потреба може бути задоволена шляхом заочної післядипломної освіти в аграрних вишах для працівників старших вікових категорій та денної освіти за ОКР «Магістр» спеціальностей «Адміністративний менеджмент», «Управління інноваційною діяльністю». Останнє рекомендовано працівникам відповідних професій віком до 30 років, кількість яких в Полтавській області на 1 січня 2012 р. становила 282 особи.

Таким чином, в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області працює більше 22,9 % керівників, професіоналів, фахівців, які не мають належного ОКР професійної освіти та 44,1 % керівників без належної підготовки в сфері управління. Це ускладнює освоєння новітніх сфер діяльності, формування принципово нових варіантів вирішення проблем, впровадження та використання нових, нестандартних методик та технологій, що є продуктом управлінської діяльності – інноваційними рішеннями.

Висновки. При формуванні стратегії підтримки, розвитку і перебудови інноваційної діяльності в сільськогосподарських підприємствах головна увага має приділятися кадровій складовій інноваційного потенціалу підприємства.

При достатньому кількісному забезпеченні сільськогосподарських підприємств керівниками, професіоналами, фахівцями існує проблема якісної відповідності характеристик останніх кваліфікаційним вимогам, вимогам ринку праці та роботодавців, потребам активізації інноваційної діяльності.

З метою зростання інноваційності сільськогосподарського виробництва, доцільно запропонувати адміністрації сільськогосподарських підприємств при-

вести у відповідність до Довідника кваліфікаційних характеристик вимоги до претендентів на посади керівників, професіоналів, фахівців, відродити атестацію та інші форми поточного ділового оцінювання, відновити роботу з формування резерву кадрів, планування та стимулювання розвитку кадрів. Перспективи кар'єрного зростання, можливість навчання та розвитку професійних навичок та вмінь є тими внутрішньоорганізаційними чинниками, що активізують процес розроблення, прийняття та реалізації інноваційних рішень в сільськогосподарських підприємствах.

Список використаних джерел:

1. Грищенко О. Ф. Дослідження теоретичних основ прийняття інноваційних рішень у системі стратегічного менеджменту підприємства / О. Ф. Грищенко // Вісник СумДУ. Сер Економіка. – № 2. – 2011. – С. 137-145.
2. Конспект лекцій з дисципліни «Системний аналіз і прийняття інноваційних рішень» / укладачі : О. А. Біловодська, О. Ф. Грищенко. – Суми : Сумський державний університет, 2010. – 106 с.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник [Електронний ресурс]. – К. : «Інформаційно-видавничий центр Держстату України», 2012. – 304 с. – Режим доступу : <http://www.poltavastat.gov.ua/>.
4. Обстеження інноваційної діяльності в економіці України за період 2008-2010 років (за міжнародною методологією) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.poltavastat.gov.ua/>.
5. Щодо першочергових заходів з активізації інноваційної діяльності в Україні. Аналітична записка / Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/654/>.

Рецензент – д. держ. упр., професор Лозинська Т.М.

УДК631.157: 368

РОЗВИТОК СТРАХУВАННЯ В АГРОВИРОБНИЦТВІ

Прокопчук О.Т., к.е.н.; Улянич Ю.В., к.е.н.

Уманський національний університет садівництва

Досліджено особливості функціонування сільськогосподарського сегменту страхового ринку зарубіжних країн та України. Виокремлено основні проблеми та напрями розвитку страхування урожаю сільськогосподарських культур в Україні.

The functioning of the agricultural segment of the insurance market in foreign countries and Ukraine. Singled out key issues and trends of crop insurance crop in Ukraine.

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку страхування сільськогосподарської продукції не відповідає своєму основному завданню – управляти ризиками в аграрному секторі для забезпечення стабільності сільськогосподарського виробництва. Так, в сільському господарстві України страхується до 5% ризиків, тоді як у більшості країн цей показник досягає 70-80%. При цьому, на території України втрати врожайності від несприятливих погодних умов в окремі роки можуть сягати 45-50%.

Запозичення позитивного зарубіжного досвіду здійснення страхування в аграрній сфері може вважатися одним із способів вирішення вказаної ситуації. Світовий досвід в галузі страхування сільськогосподарського виробництва свідчать про функціонування в багатьох країнах національних систем страхування сільськогосподарських ризиків. При цьому кожна країна ство-