

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ДУДА ГАЛИНА БОГДАНІВНА

УДК 331.552.4:631.11:658.589

ДИСЕРТАЦІЯ

**ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В
СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ**

08.00.04 - економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидат економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Г. Б. Дуда

Науковий керівник:

ІВАНИШИН Володимир Васильович,

доктор економічних наук, професор

Кам'янець-Подільський – 2018

АНОТАЦІЯ

Дуда Г.Б. Формування, використання та розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Подільський державний аграрно-технічний університет, Кам'янець-Подільський, 2018.

Дисертаційна робота присвячена узагальненню теоретичних засад, удосконаленню методичних та розробці науково-практичних рекомендацій щодо формування, підвищення рівня використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки.

В роботі систематизовано підходи вчених до визначення сутності категорії «трудовий потенціал». Охарактеризовано взаємозв'язок економічних категорій, які характеризують людину в процесі діяльності, зокрема, такі як: «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал», «персонал». Запропоновано власний підхід до визначення поняття «трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств в інноваційній економіці».

З метою уніфікації наукових підходів до трактування структури трудового потенціалу автором проведено їх узагальнення та доповнення додатковими компонентами (інвестиційною, інноваційно-знаннєвою), що дало можливість сформулювати комплексне бачення трудового потенціалу підприємства в системі інноваційної економіки.

У роботі здійснено аналіз основних підходів до оцінки формування трудового потенціалу та сформовано схему формування інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на основі ресурсного, витратного та результативного підходів. Удосконалено методичні підходи до оцінювання ефективності використання трудового потенціалу на рівні підприємства з

виокремленням трьох основних підсистем показників (кількості, якості і вартості) трудового потенціалу для побудови інтегрального показника оцінювання ефективності використання трудового потенціалу, який на відміну від відомих, враховує змістовні особливості показників трудового потенціалу при їх нормуванні, що дає змогу оцінювати комплексно та в динаміці.

Досліджено передумови формування трудового потенціалу, що дало можливість виявити низку проблем соціальної інфраструктури сільських населених пунктів. Визначено, що демографічна компонента трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є пріоритетною при його формуванні та визначає можливість забезпечення трудовим потенціалом за його кількісними та якісними характеристиками. Загальний огляд економічної активності та зайнятості сільського населення Івано-Франківської області за 2012-2016 рр. показав зростання чисельності економічно неактивного населення та зниження рівня зайнятості. За досліджуваний період кількість економічно активного населення у сільській місцевості Івано-Франківської області зменшилася на 3,8 % та становила 324,7 тис. осіб, з них 301,2 тис. осіб, були зайняті економічною діяльністю, решта 23,5 тис. осіб, класифікувалися як безробітні. Дослідження ринку праці Івано-Франківської області показало високе навантаження на одне робоче місце на сільськогосподарських підприємствах, яке в 2016 р. становило 110 осіб.

Результати проведеного анкетного опитування серед працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області показали, що вони не отримуючи належного матеріального забезпечення, не мають стимулу до використання свого трудового потенціалу на 100%, і готові до зміни місця праці. Автор вважає, що найбільш дієвим інструментом впливу на трудовий потенціал є соціальна карта. Набули подальшого розвитку рекомендації щодо опцій і складу компонентів соціальної карти працівника на сільськогосподарському підприємстві та необхідність моніторингу

ефективності компенсаційної політики керівництвом підприємства з метою виконання основних функцій (гарантійної, мотиваційної, компенсаторної та соціальної відповідальності);

Досліджуючи ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області, автором здійснено групування сільськогосподарських підприємств за рівнем продуктивності праці одного працівника та виявлено вплив окремих чинників на даний показник у 2016 р. Виявлено, що існує пряма взаємозалежність між середньою чисельністю працівників на одному підприємстві, розміром сільськогосподарського підприємства (за площею сільськогосподарських угідь) та середньою заробітною платою одного працівника; обернена взаємозалежність між рівнем продуктивності праці одного працівника та питомою вагою витрат на оплату праці.

На основі показника трудомісткості продукції визначено потребу у працівниках (5245 осіб), яка перевищує наявну чисельність у 2,4 рази, що вказує на наявні резерви росту зайнятості.

Узагальнено передумови забезпечення відповідності підготовки кадрів потребам інноваційної економіки та сучасним вимогам роботодавців, що уможливорює реформування системи навчання та підвищення кваліфікації працівників у закладах освіти та на сільськогосподарських підприємствах. Сучасна економічна ситуація у світі, швидка зміна технологічних процесів, необхідність впроваджувати інновації і таким чином оновлювати всі складові виробництва обумовлює необхідність переходу до стратегії навчання впродовж життя. Інноваційний розвиток професійного навчання працівників на виробництві має ґрунтуватись на таких основних принципах: безперервне і випереджаюче навчання та орієнтація на результат навчання.

У роботі набули подальшого розвитку прийоми розробки прогнозу тенденцій формування, використання і розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, які дозволили на основі виявлених

трендів визначитися із складовими стратегії управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств в інноваційній економіці.

Досліджуючи досвід економічно розвинених країн світу щодо регулювання та активізації політики інвестування розвитку трудового потенціалу працівників, необхідно зазначити, що в них на законодавчому рівні не лише розроблено стимулюючі податкові заходи щодо підвищення активності підприємств інвестувати кошти у професійний розвиток трудового потенціалу, але й у більшості країн відповідними законами затверджено обов'язковий характер таких виплат та напрямів їх використання.

В дисертаційні роботи набули подальшого розвитку обґрунтування та систематизація основних вимог та визначальних напрямів оптимізації процесу інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку.

З метою розробки дієвої системи матеріального заохочення і стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств, яка сприятиме ефективному використанню трудового потенціалу, автором розраховано рівень та резерви підвищення оплати праці за допомогою еталонного рівня співвідношення темпів зростання заробітної плати на 1 % зростання продуктивності праці та зіставлення його з фактичним рівнем.

Розроблено організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом з конкретизацією принципів, методів, інструментів, функцій відповідно до умов та потреб економіки, що базується на знаннях, який, на відміну від існуючих, зорієнтований на зростання інноваційної спрямованості працівників, які дозволять збалансувати економічні інтереси, підвищити рівень активності та свідомості працівників, що сприятиме стійкому ефективному розвитку сільськогосподарських підприємств.

Ефективність переходу до інноваційної моделі розвитку залежить від можливостей реалізації трудового потенціалу в інноваційній діяльності,

готовність суспільства, держави, роботодавців і населення до сприйняття та систематичного впровадження інновацій, що базуються на оновленні та поглибленні загальних та професійних компетентностей в умовах динамічних технологічних змін. Тільки за умови комплексного поєднання науки і техніки, інтеграції знань і провідного досвіду, формування системи обміну та передавання знань буде створено принципово нове знання, здійснена підготовка висококваліфікованих фахівців, здатних засвоїти та трансформувати його у продукти інноваційної праці.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, ринок праці, зайнятість, механізм регулювання, соціальна карта працівника, саморегулювання, інноваційна економіка.

SUMMARY

Duda H. Formation, implementation and development of agricultural enterprises labor potential within the system of innovation-based economy. - Qualifying scientific work on the manuscript.

Thesis for Candidate degree in economic sciences, speciality 08.00.04 - Economics and Enterprises' Management (by types of economic activity). - Podilskyi State Agrarian and Engineering University, Kamianets-Podilskyi, 2018.

The thesis is devoted to theoretical foundations generalization, improvement of methodological and development of scientific and practical recommendations on formation, increase of the level of use and labor potential development of agricultural enterprises in the innovative economy system.

In research work the approaches of scientists to the essence definition of the category «labor potential» are systematized. The interrelation of economic categories characterizing a person in the activity process, in particular, such as: «labor force», «labor resources», «human capital», «personnel» is characterized. It was proposed our own approach to the concept definition of «labor potential of agricultural enterprises in the innovation economy».

In order to unify the scientific approaches to the structure interpretation of the labor potential, the author carried out their generalizations and additions with additional components (investment, innovation and knowledge), which is allowed to form a comprehensive vision of the enterprise's labor potential in the innovative economy system.

The research analyzes the main approaches to the assessment of the labor potential formation and formed a scheme for the integrated indicator formation of the labor potential usage effectiveness of agricultural enterprises on the resource, cost and efficient approaches basis. Methodical approaches to the assessment of the effectiveness of employing labor potential at the enterprise level have been improved, with three main subsystems of indicators (quantity, quality, and cost) identified for labor capacity building to create an integral indicator of the efficiency evaluation of employing labor potential, which, unlike the known ones, it takes into account the content characteristics of the labor potential indicators their normalization, which makes it possible to evaluate comprehensively and in dynamics.

The prerequisites for the formation of labor potential were studied, which made it possible to identify the number of problems in the social infrastructure of rural settlements. It is determined that the demographic component of the labor potential of agricultural enterprises is a priority in its formation and determines the possibility of providing labor potential in terms of its quantitative and qualitative characteristics. General overview of economic activity and employment of Ivano-Frankivsk region rural population for 2012-2016. It showed an increase in the number of economically inactive people and the decrease in the level of employment. During the study period, the number of economically active population in Ivano-Frankivsk region rural area decreased by 3,8 % and amounted to 324,7 thousand people, including 301,2 thousand people, were engaged in economic activities, the remaining 23,5 thousand people, were classified as unemployed. The labor market research of the Ivano-Frankivsk region showed a

high workload in one job at agricultural enterprises, which in 2016 amounted to 110 people.

The results of the questionnaire survey among employees of agricultural enterprises in Ivano-Frankivsk region showed that workers in agricultural enterprises, without receiving adequate material support, do not have the incentive to use their labor potential 100 %, and they are ready to change their work place. The author believes that the most effective tool for influencing the labor potential is the social card. The recommendations on options and the composition of the components of the employee's social card at the agricultural enterprise have been further developed and the management of the enterprise needs to monitor the compensation policy effectiveness in order to fulfill the basic functions (guarantee, motivational, compensatory and social responsibility).

Investigating the efficiency of using the agricultural enterprises labor potential in Ivano-Frankivsk region, the author carried out groupings of agricultural enterprises on the labor productivity level of one employee and revealed the influence of certain factors on this indicator in 2016. It was revealed that there is a direct interdependence between the average number of employees in one enterprise, the agricultural enterprise size (by agricultural land area) and the average wage of one client; reverse interdependence between the labor productivity level of one worker and the specific weight of labor costs.

On the indicator basis of the labor intensity of products, the need for workers (5245 people) is defined, which exceeds the available number by 2,4 times, which indicates the employment growth available reserves.

The precondition review for ensuring that the training of personnel corresponds to the innovative economy needs and the current requirements of employers, which makes the system reform of training and workers' professional development in educational institutions and agricultural enterprises. The modern economic situation in the world, the rapid change of technological processes, the need to introduce innovations and thus to update all the components of production necessitate the transition to lifelong learning strategy. Innovative development of

workers' professional training in production should be based on the following basic principles: continuous and advanced training and orientation to the training result.

In the research, techniques for developing the forecast of the trends in the formation, usage and labor potential development of agricultural enterprises, which allow to determine the strategy components of labor potential managing of agricultural enterprises in the innovative economy, are based on further development.

Investigating the experience of economically developed countries in regulating and activating the investment policy for workers' labor potential development, it should be noted that they have not only developed incentive tax measures to increase the activity of enterprises in the labor potential professional development, but also in most countries laws obligatory nature of such payments and their usage direction.

The dissertation substantiated and systematized the main requirements and main directions of process optimization of investing innovative development of the labor potential of agricultural enterprises in order to achieve the conditions for productive and long-term professional development.

With the purpose of developing an effective system of material incentives and incentives for agricultural workers that will promote the labor potential effective usage, the author has calculated the level and reserves of increasing wages by using a reference level of the ratio of the growth rates of wages to 1 % of productivity growth and comparing it with the actual level.

An organizational and economic mechanism for managing the labor potential has been developed with the concretization of principles, methods, tools, functions in accordance with the conditions and needs of the knowledge-based economy that, unlike existing ones, it is oriented to the growth of workers' innovative orientation, which will help to balance economic interests, activity and consciousness level of workers, to promote sustainable effective development of agricultural enterprises. The author believes that the introduction of such a mechanism in accordance with

the needs of the innovative economy will contribute improving economic and social performance through the achievement of the high level of strategic management of the agricultural enterprises labor potential.

The transition efficiency to the innovative model of development depends on realizing labor potential possibilities in innovation activity, the society readiness, the state, employers and the population to perceive and systematically introduce innovations based on updating and deepening of general and professional competences in the conditions of dynamic technological changes. Only in the integrated combination case of science and technology, the integration of knowledge and leading experience, the system formation of exchange and transfer of knowledge will be created fundamentally new knowledge, training of highly skilled professionals capable of mastering and transforming it into innovation work products.

Key words: labor potential, work force, labor market, employment, regulation mechanism, employee's social card, self-regulation, innovation-based economy.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікація у матеріалах колективної монографії

1. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств в інноваційній моделі розвитку економіки. *Grundprinzipien zur Reform des Wirtschaftssystems unter den Bedingungen der europäischen Integration: collective Monographie*. Verlag SWG imex GmbH, Nurnberg, Deutschland, 2017.Р. 183-196.(0,7 др. арк., в т.ч. автора 0,4 др. арк. Автором розкрито методи, за допомогою яких здійснено дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в інноваційній моделі розвитку економіки).

**Статті у наукових фахових виданнях України та у виданнях,
включених до міжнародних наукометричних баз даних:**

2. Мазур Н. А., Дуда Г.Б. Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії «трудовий потенціал». *Економічні науки. Серія «Облік і фінанси». Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет.* 2015. Вип. 12(45), Ч. 1. С. 166-174. (0,5 др. арк., в т.ч. автора 0,3 др. арк. Автором розкрито наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу та охарактеризовано ряд понять, що пов'язані з трудовим потенціалом підприємства).

3. Дуда Г. Б. Ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області. *Науковий економічний журнал «Інтелект XXI».* 2017. Вип. 1. С. 58-65. (0,5 др.арк.).

4. Мазур Н. А., Дуда Г.Б. Сучасний стан соціально-виробничої інфраструктури сільської місцевості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки».* 2015. Вип. 14, Ч. 2. С. 62-65. (0,5 др. арк., в т.ч. автора 0,3 др. арк. Автором розкрито сучасний стан та проблеми розвитку соціально-виробничої інфраструктури і визначено основні принципи їх поліпшення). Індeksuється і реферується в базі даних *Index Copernicus* (ICV 2015:33.56).

5. Дуда Г. Б. Особливості формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2015. Вип. 7. URL: <http://global-national.in.ua> (дата звернення: 05.10.2015). (0,5 др.арк.). Індeksuється і реферується в базі даних *Index Copernicus* (ICV 2015:36.92).

6. Дуда Г. Б. Матеріальний складник як один з головних чинників формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство».* 2016. Вип. 9. С.55-59. (0,5 др.арк.). Індeksuється і реферується в базах даних: *Index Copernicus* (ICV 2015:32.42).

7. Дуда Г. Б. Тенденції та перспективи розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент»*. 2017. Вип. 25, ч. 1. С. 104-109. (0,4 др. арк.). Індeksuється і реферується в базах даних: *Index Copernicus (ICV 2015:33.27)*.

Публікація у науковому виданні іншої держави

8. Duda H. Motivating factors of youth job placement in business agricultural sector. *Eurasian Academic Research Journal*. 2017. № 2(08). P. 120-125. (0,4 др. арк.). (*Eurasian Social Science Association, м. Єреван, Вірменія*).

Публікація в іншому виданні

9. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Особливості зайнятості сільського населення Івано-Франківської області. *Міжнародний науковий журнал Київського університету ринкових відносин : «Економіка, бізнес-адміністрування, право»*. 2017. Вип. 2 (22). С. 54-66. (0,6 др. арк., в т.ч. автора 0,4 др. арк. Автором проведено аналіз стану зайнятості сільського населення та розраховано основні показники ринку праці у сільській місцевості).

Тези доповідей на науково-практичних конференціях:

10. Дуда Г. Б. Аналіз концепції розвитку сільських територій до 2025 року. *Бухгалтерський облік, аналіз і аудит в управлінні економічними процесами світової і національної економіки: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Кам'янець-Подільський. 11 грудн. 2015). Тернопіль, 2015. С. 279-280. (0,1 др. арк.)*.

11. Дуда Г. Б. Сучасний стан та тенденції забезпечення сільського господарства Івано-Франківської області працівниками. *International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in Era of Globalization: Conference Proceedings*. (Klaipeda (Lithuania), 29 January 2016). Klaipeda, 2016. P. 64-68. (0,2 др. арк.)

12. Дуда Г. Б. Роль професійних якостей в системі формування трудового потенціалу працівників сільськогосподарських підприємств. *Національне виробництво й економіка в умовах реформування: стан і перспективи інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції*: зб. наук. праць міжнар. наук.-практ. конф. (Кам'янець-Подільський, 28 жовт. 2016). Тернопіль, 2016. С. 159-161. (0,2 др. арк.).

13. Дуда Г. Б. Заробітна плата – головний стимулюючий фактор у сільському господарстві. *Conference Modern Problems of Management: Economics, Education, Health Care and Pharmacy: proceedings of the 4th International Scientific* (Opole (Poland), 11-14 Novem. 2016). Opole, 2016. P. 22-25. (0,1 др. арк.).

14. Дуда Г. Б. Соціальна відповідальність в аграрному бізнесі. *Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку*: зб. наук. праць XXVIII всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (Переяслав-Хмельницький, 16 груд. 2016). Переяслав-Хмельницький, 2016. С. 77-79. (0,2 др. арк.).

15. Дуда Г. Б. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах. *Економічне зростання в епоху соціальних трансформацій*: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Краматорськ, 26 січ. 2017). Вінниця, 2017. С. 54-57. (0,2 др. арк.).

16. Дуда Г. Б. Механізм відтворення трудового потенціалу аграрного сектору економіки Івано-Франківської області. *Аграрна наука та освіта Поділля*: зб. наук. праць міжнар. наук.-практ. конф. (Кам'янець-Подільський, 14-16 бер. 2017). Тернопіль, 2017, ч. 2. С. 161-163. (0,2 др. арк.).

17. Дуда Г. Б. Шляхи ефективного використання трудового потенціалу. *Творчий пошук молоді – курс на ефективність*: тези доп. VIII міжнар. наук.-теорет. інтернет-конф. молодих учених, аспірантів, студ. (Хмельницький, 21 бер. 2017). Хмельницький, 2017. С. 38-41. (0,2 др. арк.).

18. Дуда Г. Б. Методи дослідження трудового потенціалу аграрних підприємств. *Управління економічними процесами: сучасні реалії та виклики*:

тези доп. між нар. наук-практ. конф. (Мукачево, 22-23 бер. 2017). Мукачево, 2017. С. 102-104. (0,2 др. арк.).

19. Дуда Г. Б. Аналіз ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *New achievements of world science: proceedings of VII International scientific conference* (Morrisville (USA), 22 jun. 2017). Morrisville, 2017. P. 30-33. (0,2 др. арк.).

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ	12
1.1. Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії «трудоий потенціал»	12
1.2. Компоненти трудового потенціалу та особливості їх формування і використання	24
1.3. Методичні підходи до оцінки розвитку трудового потенціалу	39
Висновки до розділу 1	57
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	60
2.1. Формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств	60
2.2. Ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств	85
2.3. Оцінка розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств	102
Висновки до розділу 2	123
РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЯ ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ	125
3.1. Прогнозування тенденцій формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств	125
3.2. Інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств	149
3.3. Стратегічні пріоритети управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств	166
Висновки до розділу 3	192
ВИСНОВКИ	195
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	199
ДОДАТКИ	220

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сучасні тенденції викликають необхідність вирішення питання якості трудового потенціалу, оскільки діяльності людини належить особливе, вирішальне значення в системі інноваційної економіки. Трудовий потенціал завжди був і є головним стратегічним ресурсом, тому розвиток економіки можуть забезпечити тільки ті країни, які здатні створювати та ефективно використовувати існуючий трудовий потенціал. Зростання якісних характеристик трудового потенціалу, підвищення його інноваційної активності дозволяє отримувати конкурентні переваги та прискорювати розвиток підприємства. Однак реалії економіки України неодноразово доводять, що спостерігаються негативні тенденції у структурі зайнятості та якості трудового потенціалу, незадовільний стан використання і обмежені можливості його розвитку на сільськогосподарських підприємствах.

Концептуальні засади формування, використання і розвитку трудового потенціалу сформовані у працях таких зарубіжних вчених: Г. Беккер, Дж. Кейнс, Т. Мальтус, А. Маслоу, Д. Рікардо, А. Сміт, П. Самуельсон та ін.

Теоретико-методологічні й практичні аспекти формування, використання та розвитку трудового потенціалу підприємства, визначення його структури, оцінки використання у процесі трудової діяльності висвітлили у своїх працях провідні вітчизняні вчені: В. Андрійчук, І. Бажан, І. Баланюк, С. Белей, В. Брич, О. Біттер, Д. Богиня, О. Бородіна, К. Волощук, В. Гавва, О. Грішнова, В. Дієсперов, М. Долішній, В. Іванишин, А. Костирко, А. Кібанов, Е. Лібанова, С. Лучик, М. Малік, Л. Михайлова, В. Онікієнко, Ю. Одегов, В. Рябоконь, Л. Сас, І. Цвігун, А. Череп, А. Чикуркова, Л. Шепотько, Л. Шаульська, К. Якуба та ін.

Аналіз наукових праць, матеріалів конференцій та семінарів показав, що ця проблема вивчена недостатньо, адже вченими не визначено єдиного підходу до застосування категорійного апарату, компонентної структури і

методики оцінювання та системи чинників, під впливом яких відбуваються процеси формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки. Тому існує об'єктивна необхідність у пошуку інструментів удосконалення формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства, зокрема у питаннях вимірювання його величини, результативності використання та напрямів розвитку у системі інноваційної економіки.

Це обумовило актуальність теоретичного та практичного дослідження проблем формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки, дозволило визначити мету й завдання дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету на 2015-2019 рр. «Формування стратегії та пріоритетів інноваційного розвитку аграрного сектору економіки в умовах глобалізації» (номер державного реєстру 0114U007032), в межах якої дисертантом розроблено й апробовано методику оцінки ефективності використання трудового потенціалу, запропоновано організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств відповідно до потреб інноваційної економіки.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є узагальнення теоретичних засад, удосконалення методичних та розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування, підвищення рівня використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки. Для досягнення мети поставлено та вирішено такі завдання:

— розкрити зміст теоретичних положень щодо визначення сутності трудового потенціалу, його складових та взаємопов'язаних з ним соціально-економічних категорій;

— визначити компоненти трудового потенціалу та особливості їх формування й використання;

— узагальнити методичні підходи до оцінки використання трудового потенціалу;

— проаналізувати передумови формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

— дослідити сучасний стан та тенденції забезпечення трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств;

— провести моніторинг ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

— виконати оцінку розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

— здійснити прогнозування тенденцій формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

— запропонувати пріоритетні напрями інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

— обґрунтувати стратегічні пріоритети управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств.

Об'єктом дослідження є процеси формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади та прикладні аспекти удосконалення процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки.

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є загальні положення економічної теорії, праці вітчизняних і зарубіжних вчених-

економістів. Для виконання завдань дослідження та досягнення поставленої мети використано діалектичний метод наукового пізнання, системний і логічний підходи.

У процесі дослідження застосовано загальнонаукові методи: теоретичного узагальнення – для систематизації підходів щодо визначення поняття «трудовий потенціал»; економіко-статистичний – для характеристики змін, оцінки стану та тенденцій розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; групування та кореляційно-регресійний метод – для визначення впливу чинників на продуктивність праці одного працівника на сільськогосподарському підприємстві; табличний та графічний – для наочного відображення результатів дослідження у таблицях, графіках, діаграмах, схемах; соціологічного опитування – для з'ясування стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, визначення перспектив його формування та розвитку, а також дослідження мотиваційних чинників працевлаштування молоді на сільськогосподарських підприємствах; абстрактно-логічний – при формуванні висновків і пропозицій.

Інформаційно-аналітичною базою дисертаційного дослідження слугували наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, Головного управління статистики в Івано-Франківській області, Івано-Франківського обласного центру зайнятості, департаменту агропромислового розвитку Івано-Франківської облдержадміністрації, наукова література, Інтернет-ресурси, результати власних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці й удосконаленні теоретичних положень, концептуальних, науково-методичних підходів до формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки. До найбільш важливих результатів, які містять наукову новизну, належать такі:

вперше:

— розроблено організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом з конкретизацією принципів, методів, інструментів, функцій відповідно до умов та потреб економіки, що базується на знаннях, який, на відміну від існуючих, зорієнтований на зростання інноваційної спрямованості працівників, які дозволять збалансувати економічні інтереси, підвищити рівень активності та свідомості працівників, що сприятиме стійкому ефективному розвитку сільськогосподарських підприємств;

удосконалено:

— понятійно-категоріальний апарат механізму регулювання трудового потенціалу шляхом авторського визначення поняття «трудоий потенціал сільськогосподарського підприємства в інноваційній економіці» як сукупність індивідуальних та організаційних властивостей, які повною мірою дозволяють забезпечити реалізацію наявного та потенційного запасу трудових можливостей працівників і управлінських здібностей керівництва підприємства, які за рахунок взаємодії освіти, науки та виробництва здатні до самореалізації, ефективного використання та розвитку у трудовій діяльності й підвищенні конкурентних переваг підприємства на ринку;

— теоретичні підходи до формування, використання й розвитку трудового потенціалу підприємства на основі узагальнення та з метою уніфікації наукових підходів до трактування компонентної структури трудового потенціалу та доповнення її додатковими компонентами (інвестиційною, інноваційно-знаннєвою), що дало можливість сформулювати комплексне бачення трудового потенціалу підприємства в системі інноваційної економіки;

— методичні підходи до оцінювання ефективності використання трудового потенціалу на рівні підприємства з виокремленням трьох основних систем показників (кількості, якості і вартості) трудового потенціалу для побудови інтегрального показника оцінювання ефективності використання трудового потенціалу, який, на відміну від відомих, враховує змістовні

особливості показників трудового потенціалу при їх нормуванні, що дає змогу оцінювати комплексно та в динаміці;

набули подальшого розвитку:

— методичні засади визначення потреби у працівниках на сільськогосподарських підприємствах, які, на відміну від існуючих, враховують систему об'єктивних чинників результативності праці та дозволяють оцінити забезпеченість трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств;

— дослідження передумов забезпечення відповідності структури підготовки кадрів потребам інноваційної економіки, сучасним вимогам роботодавців, що уможливорює реформування системи навчання та підвищення кваліфікації працівників у закладах освіти та на сільськогосподарських підприємствах;

— обґрунтування та систематизація основних вимог та визначальних напрямів оптимізації процесу інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку;

— рекомендації щодо опцій і складу компонентів соціальної карти працівника на сільськогосподарському підприємстві та необхідність моніторингу ефективності компенсаційної політики керівництвом підприємства з метою виконання основних функцій (гарантійної, мотиваційної, компенсаторної та соціальної відповідальності);

— прийоми розробки прогнозу тенденцій формування, використання і розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, які дозволяють на основі виявлених трендів визначитися із складовими стратегії управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств в інноваційній економіці.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що теоретичні, науково-методичні та прикладні положення доведено до рівня

практичних рекомендацій для впровадження їх у виробництво. Це дозволить забезпечити керованість процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств і створить передумови сприятливої динаміки в системі інноваційного розвитку економіки.

Результати наукового дослідження використано в діяльності департаменту агропромислового розвитку Івано-Франківської обласної державної адміністрації (довідка № 323/01-14/01 від 24.11.2017 р.) при розробці заходів, спрямованих на виконання Комплексної програми розвитку агропромислового комплексу та розвитку сільських територій Івано-Франківської області у 2016-2020 рр.

Пропозиції щодо визначальних напрямів оптимізації процесу інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств використано у роботі управління агропромислового розвитку Тлумацької райдержадміністрації (довідка № 175а/03-19 від 13.12.2017 р.).

Основні положення дисертаційного дослідження щодо організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств відповідно до потреб інноваційної економіки впроваджено у господарську діяльність ТзОВ «Штерн Агро» Тлумацького району Івано-Франківської області (довідка № 258 від 24.11.2017 р.).

Рекомендації щодо опцій та складу компонентів соціальної карти працівника на сільськогосподарському підприємстві та необхідність моніторингу ефективності компенсаційної політики керівництвом підприємства прийняті до впровадження у СВК ім. І.Франка Богородчанського району Івано-Франківської області (довідка № 01-37/05 від 22.09.2017 р.).

Окремі теоретичні і практичні положення дисертації використано у навчальному процесі Подільського державного аграрно-технічного

університету при викладанні дисциплін «Економіка підприємства», «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Інноваційний розвиток підприємства» та у науково-дослідній роботі викладачів, аспірантів, студентів університету в системі підготовки бакалаврів і магістрів економічного факультету (довідка № 75-01-1498 від 29.12.2017 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є результатом самостійної наукової роботи, у якій викладено авторський підхід до вдосконалення засад формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки. Наукові результати, що викладені у дисертації та виносяться на захист, отримані автором особисто.

Апробація матеріалів дисертації. Основні результати наукового дослідження доповідались і отримали позитивну оцінку на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: «Сучасні кризові явища в економіці та проблеми облікового, контрольного і аналітичного забезпечення управління підприємством» (м. Луцьк, 2015 р.), «Бухгалтерський облік, аналіз і аудит в управлінні економічними процесами світової і національної економіки: сучасний стан та перспективи» (м. Кам'янець-Подільський, 2015 р.), «Економіка і менеджмент: сучасні трансформації в епоху глобалізації» (м. Клайпеда, Литва, 2016 р.), «Аграрна наука та освіта Поділля» (м. Кам'янець-Подільський, 2016 р.), «Національне виробництво й економіка в умовах реформування: стан і перспективи інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції» (м. Кам'янець-Подільський, 2016 р.), «Сучасні проблеми управління: економіка, наука, охорона здоров'я і фармація» (Ополе, Польща, 2016 р.), «Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку» (м. Переяслав-Хмельницький, 2016 р.), «Економічне зростання в епоху соціальних трансформацій» (м. Краматорськ, 2017 р.), «Аграрна наука та освіта Поділля» (м. Кам'янець-Подільський, 2017 р.), «Творчий пошук молоді – курс на ефективність» (м. Хмельницький, 2017 р.), «Управління економічними

процесами: сучасні реалії та виклики» (м. Мукачево, 2017 р.), «Нові досягнення світової науки» (м. Моррісвілл, США, 2017 р.).

Публікації. Основні положення та найголовніші результати дисертаційної роботи висвітлено в 19 наукових публікаціях загальним обсягом 6,4 др.арк. (особисто автору належить 5,6 др.арк.), з них у колективній монографії – 1 публікація (0,7 др.арк., з них особисто автору належить 0,5 др.арк.), у наукових фахових виданнях України та у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних – 6 статей (2,9 др.арк., з них особисто автору належить 2,5 др.арк.), 1 публікація у науковому виданні іншої держави (0,4 др.арк.), 15 тез доповідей на науково-практичних конференціях (1,8 др.арк.) та 1 публікація в іншому виданні (0,6 др.арк., з них особисто автору належить 0,4 др.арк.).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основна частина роботи займає 198 сторінок комп'ютерного тексту, містить 50 таблиць, 47 рисунків та 26 додатків. Список використаних джерел налічує 197 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

1.1. Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії «трудовий потенціал»

Інноваційна економіка провідних країн світу характеризується високою якістю людського капіталу та інвестиціями в його розвиток, рівнем освіти і науки, якістю життя населення країни, індексами людського потенціалу, привабливим інвестиційним кліматом, ефективним державним регулюванням економіки, наявністю в країні потужних інтелектуальних центрів технічного розвитку та виробництвом конкурентоспроможної продукції.

За словами В. З. Єркебелаєвої, інноваційна економіка включає шість основних складових, які необхідно створювати і розвивати до конкурентоспроможного рівня за світовими критеріями: освіту; науку; людський капітал в цілому, включаючи високу якість життя і спеціалістів високої класифікації; інноваційну систему, яка включає законодавчу базу, матеріальні складові інноваційної системи; інноваційну промисловість, що реалізує нововведення; сприятливе функціонування людського капіталу [1].

Тому в сучасних умовах переходу на інноваційні засади розвитку конкурентоспроможність країни визначається не обсягом природних і виробничих ресурсів, розташованих на її економічній території, а насамперед людських капіталом, кваліфікованою робочою силою, здатністю людей створювати інновації на виробництві й генерувати нові знання та ідеї, які формуються під впливом ефективного функціонування системи освіти.

Сучасні тенденції викликають необхідність вирішення питання якості трудового потенціалу, оскільки діяльності людини належить особливе, вирішальне значення в системі інноваційної економіки. Саме люди з їх багатовіковим досвідом, практичними навичками й теоретичними знаннями є основною продуктивною силою.

У сучасній економічній літературі можна нарахувати значну кількість понять (не враховуючи похідних від них), що мають безпосереднє відношення до характеристик трудових можливостей людини. Кожне з них має свої особливості, розглядає можливості участі людини чи групи людей в економічному житті суспільства під певним, «своїм» кутом зору, характеризує здібності до праці в різних формах та проявах.

Адам Сміт вважав, що «праця, якій освічена людина навчається, відшкодує йому понад звичайної заробітної плати за просту працю всі витрати, що витрачені на навчання». Це можна розглядати як інвестиції в людський капітал. Разом з цим А. Сміт стверджував, що «в результаті розподілу праці у людини можуть виникнути певні негативні наслідки, протидіяти яким зможе державна система освіти» [2].

Необхідно зазначити, що трудовий потенціал тісно пов'язаний із економічними категоріями, які відображають процеси та явища, пов'язані із людиною. До таких відносять: «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал», «трудовий потенціал». Ці категорії з'явилися внаслідок еволюції та зміни уявлення про людину як суб'єкта економічної діяльності.

К. Маркс, запроваджуючи у науковий обіг економічну категорію «робоча сила», визначив її як сукупність фізичних і духовних здібностей організму, живої особистості людини, використовуваних нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості [3].

До наукового обігу категорія «трудовий потенціал» запроваджена на початку 70-80-х роках XX ст. у зв'язку зі зміною традиційних поглядів на роль і місце людини в процесі виробництва при постійному розвитку науково-технічного прогресу, вичерпанням місткості категорії «трудові

ресурси». Що спричинило необхідність перегляду поглядів на значення у виробничому процесі людини, визнання ролі інтелектуального й освітнього потенціалу, накопиченого в суспільстві [4, с.33].

На рис. 1.1. представлено схему взаємозв'язку між економічними категоріями, які визначають сутність поняття «трудоий потенціал».

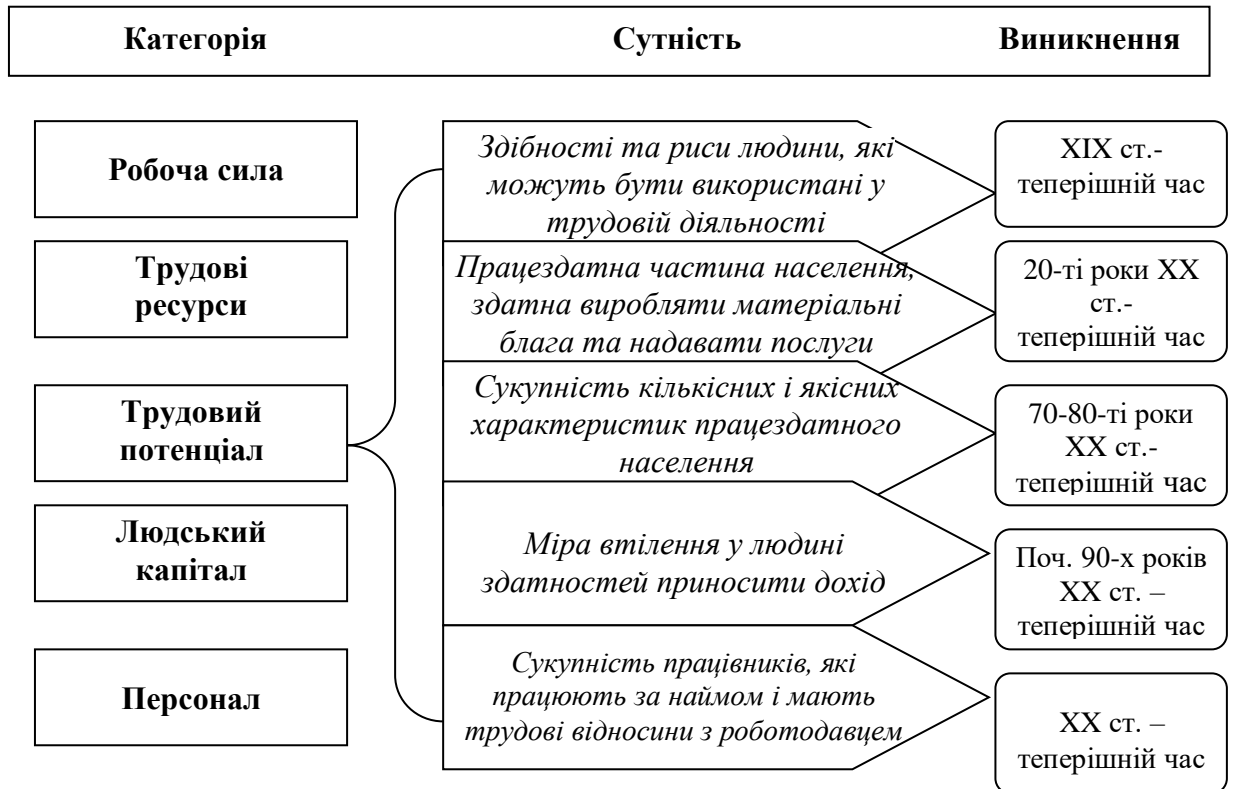


Рис. 1.1. Схема взаємозв'язку між економічними категоріями, які характеризують людину в процесі трудової діяльності

Джерело: складено та доповнено автором на основі [5, с.9].

Е. М. Лібанова зазначає, що трудові ресурси – це сукупність функціонуючої і потенціальної робочої сили суспільства і тих відносин, які виникають в процесі її розподілу і використання [6, с. 12-13]. Так, на думку А. С. Семенова та С. Г. Кузнецова, трудові ресурси – це частина населення, яка у міру фізичної здатності, спеціальних знань і досвіду може брати участь у створенні медіальних благ або працювати у сфері послуг [7, с. 24].

Трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів чи населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні

блага й послуги, тобто здійснювати корисну діяльність. Для того, щоб працювати людині потрібен певний фізичний і розумовий розвиток, який залежить від її віку. Тому критеріями, за якими визначають трудові ресурси, є насамперед вік і працездатність людини.

Поняття «робоча сила» розглядається більш вузьче, ніж «трудові ресурси» і «трудовий потенціал». Людина виступає джерелом здібностей до праці, хоча саме в процесі діяльності існує залежність, коли працівник повністю використовує всі свої здібності. Трудові ресурси і робоча сила є взаємопов'язаними поняттями, які є складовими трудового потенціалу підприємства. Так само людський фактор взаємопов'язаний з людським капіталом.

Л. Шевчук вважає, що стратегічною складовою людських ресурсів є людський капітал, оскільки він створює потенційні можливості розвиватися і адаптуватися до ринкових умов [8,с.324]. Разом з тим, трудові ресурси під впливом певних умов (набутих знань, навичок, умінь, мотивації й енергії) потенційно можуть стати капіталом. Отже, людський капітал – міра втіленої у людини здатності приносити дохід.

Узагальнюючим показником становлення і розвитку людини в трудовій діяльності є трудовий потенціал. З погляду здатності до економічної діяльності, Трудовий потенціал – поняття, значно глибше і ширше за всі згадані раніше. Якщо поняття «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал» розкривають кількісні характеристики запасів праці, то поняття «трудовий потенціал» пояснює «не тільки кількісні, а й якісні аспекти носіїв робочої сили, а також її функціонування у територіальних і галузевих розрізах» [9, с.20].

Поява поняття «трудовий потенціал» тісно пов'язана з розвитком більш широкого поняття «потенціал». Термін «потенціал» – від лат. *potentia* – означає сукупність наявних засобів, запасів, джерел, що можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства у певній галузі тощо [10, с. 166].

Важливою ознакою потенціалу є його динамічність, здатність до змін, руху, розвитку. Як динамічна система, потенціал об'єднує в собі три рівні зв'язків часу та простору, які функціонують у єдності. По-перше, потенціал характеризує минуле. У цьому випадку він є «ресурсом», оскільки втілює у собі накопичені системою властивості, які дозволяють функціонувати. По-друге, він відображає теперішнє, тобто, можливості, які реально використовуються. По-третє, він спрямований на майбутнє, а саме - постійно змінюється, розвивається, накопичує нові властивості, містить елементи майбутнього розвитку. Зауважимо, що подібне загальне трактування потенціалу виступає підґрунтям при проведенні нами дослідження категорії «трудоий потенціал».

З одного боку, трудовий потенціал характеризує накопичені знання, вміння, здібності, які можуть бути використані в процесі праці. З іншого боку, він відображає реальний стан використання накопичених раніше знань, вмінь та здібностей. Нарешті, винятково важливим аспектом є його спрямованість на майбутнє, здатність до розвитку, наявність елементів, які згодом визначатимуть його майбутній стан [11, с.113].

«Сучасний економічний словник» трудовий потенціал країни, регіону, підприємства визначає, як наявні в цей час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [12].

В економічній енциклопедії трактування трудового потенціалу зводиться до того, що це «людські можливості, ресурси праці, найповніша та всебічна характеристика працездатного населення як продуктивної сили» [13].

За визначенням енциклопедії бізнесмена, економіста, менеджера, трудовий потенціал – це забезпеченість виробництва трудовими ресурсами, кваліфікація і рівень професійної підготовки яких відповідає їх виробничому потенціалу [14, с. 624].

Визначення змісту поняття «трудоий потенціал» наведено у Концепції «Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року». Відповідно до цього документу, трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певними ознаками (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [15, с.48].

Для розкриття сутності економічної категорії «трудоий потенціал» здійснено ретроспективний аналіз змісту дефініції «трудоий потенціал».

Аналіз публікацій, присвячених дослідженням трудового потенціалу, свідчить про високу зацікавленість науковців існуючими проблемами в цій галузі та поступове формування теоретико-методологічних підходів до їхнього вирішення. Науковці, вивчаючи різні аспекти категорії «трудоий потенціал», застосовують низку підходів до трактування цього поняття.

Узагальнимо існуючі підходи до формулювання змісту трудового потенціалу, які найбільш повно відображають еволюцію поглядів стосовного його суті (табл. 1.1.).

В основі соціально-біологічного підходу лежать соціальні та біологічні характеристики. До соціальних належать інтереси людини, її потреби, ставлення до праці, відповідальність перед собою та іншими людьми, самореалізація і самовираження. Біологічні характеристики враховують фізичні можливості людини, розумові, тобто природні здібності, трудову активність. Так, представник соціально-біологічного підходу Л. В. Кулинич вважає, що трудовий потенціал – складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності [16, с.33].

С.І. Пучкова визначає трудовий потенціал як сукупність потенційних природних здібностей, освітнього потенціалу і трудової активності, які визначають результативність трудової діяльності при використанні

відповідного соціально-економічного механізму приведення робочої сили до руху [17, с.6].

Таблиця 1.1

Підходи вчених до визначення сутності категорії «трудовий потенціал»

Підхід	Автор	Трактування
Соціально-біологічний	Кулинич Л. В. [16]	Складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності.
	Пучкова С. І. [17]	Сукупність потенційних природних здібностей, освітнього потенціалу і трудової активності, які визначають результативність трудової діяльності.
Функціональний	Янковська Л. А. [18]	Можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових.
Ресурсний	Шаульська Л. В. [19]	Ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі.
Демографічний	Пирожков С. І. [20]	Сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов'язаних з участю у процесі праці.
Структурний	Мельничук Д. П. [21]	Ефективне сполучення та збалансованість окремих структурних елементів працездатності людини, а також характеристика відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища.
	Радько С. Г. [22]	Заснована на професійних знаннях, практичних навиках, особистісних та психофізіологічних характеристиках працівників здатність персоналу реалізовувати мету підприємства за належного матеріально-технічного, інформаційного та організаційного забезпечення процесу праці.
Трудоресурсний	Онкієнко В. В. [23]	Сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням його технологічної та технічної оснащеності.
Інтегральний	Богиня Д. П. Грішнова О. А. [24]	Інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення.
Комплексний	Череп А. В. Зубрицька Я. О. [25]	Наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення
	Лишиленко В. І. Остролюцький Н. О. Якуба К. І. [26]	Запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі.

Джерело: сформовано автором

Функціональний підхід розглядає трудовий потенціал як ресурс, який може виконувати різноманітні функції з раціональним використанням усіх інших видів ресурсів (не тільки трудових, але й матеріальних, фінансових, інформаційних тощо) та досягати поставленої мети з мінімальними витратами.

Представником функціонального підходу є Л. А. Янковська, яка визначає трудовий потенціал підприємства як можливості його працівника за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових [18, с.201].

Ресурсний підхід базується на дослідженні трудового потенціалу як необхідного ресурсу підприємства, без якого неможливий виробничий процес. До прибічників даного підходу належить Л. В. Шаульська. Вона вважає, що трудовий потенціал – ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв’язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі [19, с.116].

Стосовно демографічного підходу вчені зазначають, що функціонування трудових ресурсів залежить від територіального розташування, звичок, які притаманні населенню, що там проживає, та виникаючих потреб. Демографічний підхід сутності трудового потенціалу представлений у дослідженнях С. І. Пирожкова. Він під трудовим потенціалом розуміє «розвинуту в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов’язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності» [20, с.23].

Структурний підхід ґрунтується на тому, що трудовий потенціал складається з окремих компонентів, таких як соціально-економічні, демографічні, професійні характеристики. На структурному змісті трудового

потенціалу наголошує Д. П. Мельничук, який вважає, що під трудовим потенціалом людини необхідно розуміти характеристику ефективності сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища [21, с.226].

Вчений-економіст С. Г. Радько під вищезгаданим поняттям розуміє засновану на професійних знаннях, практичних навиках, особистісних та психофізіологічних характеристиках працівників здатність персоналу реалізовувати мету підприємства за належного матеріально-технічного, інформаційного та організаційного забезпечення процесу праці [22, с.36]. Крім того, він зазначає, що структура трудового потенціалу становить співвідношення компонентів, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні та інші характеристики груп працівників.

Представник трудоресурсного підходу В. В. Онікієнко вважає, що трудовий потенціал становить сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням його технологічної та технічної оснащеності [23, с.33].

Інтегральний підхід до формулювання сутності трудового потенціалу висвітлений у роботах Д. П. Богині та О. А. Грішної, які трудовий потенціал розглядають як інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик економічно активного населення. Головними компонентами трудового потенціалу вважають здоров'я, освіту, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність [24, с.55].

Категорію «трудовий потенціал» доцільно вивчати комплексно, оскільки трудовий потенціал є багатограним поняттям, тому необхідно враховувати інші характеристики. Ми погоджуємося з думкою А. В. Черепи, Я. О. Зубрицької, які є представниками комплексного підходу та вважають, що трудовий потенціал підприємства можна визначити як наявні та

перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення [25, с.248]. До представників комплексного підходу належать також В. І. Лишиленко, Н. О. Остролуцький, К. І. Якуба, які вважають, що трудовий потенціал являє собою запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі. Він залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, територіальної і професійної мобільності, а також трудової активності [26, с.92].

За результатами дослідження висловлено, що між категоріями трудового потенціалу суспільства (країни), регіону, галузі, підприємства, працівника існують взаємозв'язок і взаємозалежність. На нашу думку, кожна з них саме в зазначеній послідовності є своєрідним підґрунтям для наступної (рис. 1.2).

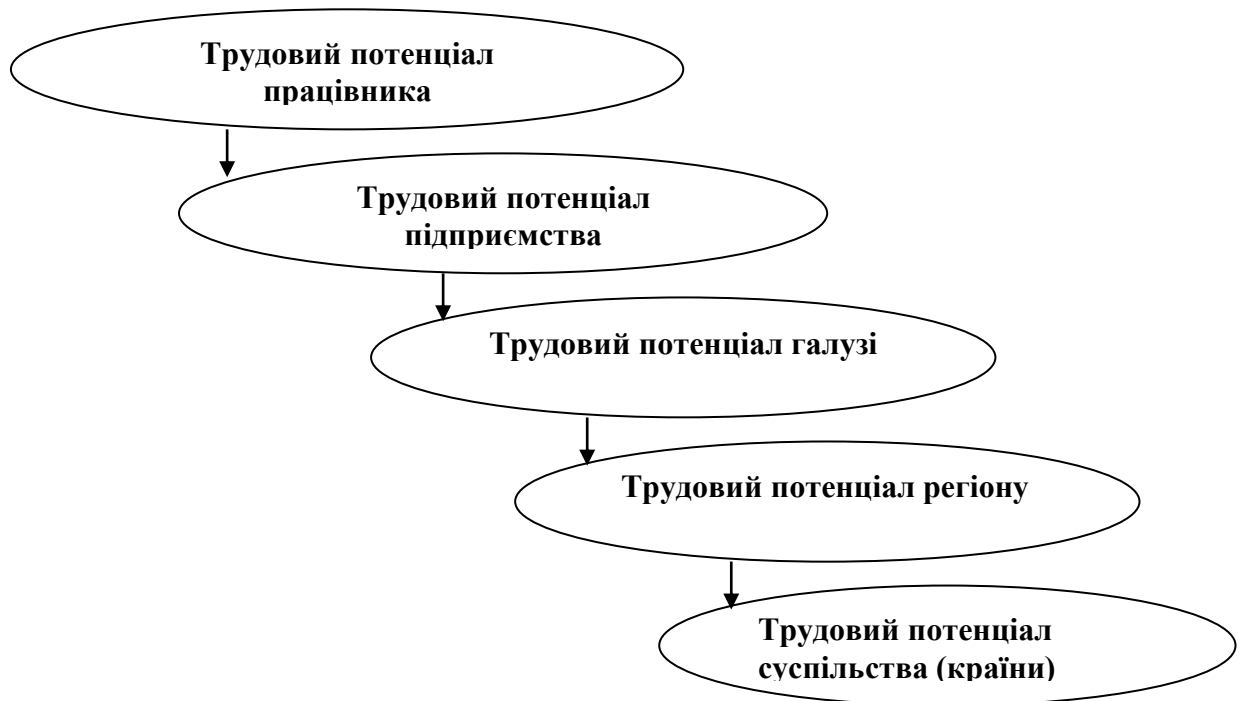


Рис. 1.2. Логічний взаємозв'язок між категоріями
трудового потенціалу

Джерело: сформовано автором

Трудовий потенціал суспільства (країни) є об'єктом дослідження багатьох науковців. В анотації до статистичного щорічника зазначено, що трудовий потенціал суспільства – це «трудові ресурси в якісному вимірі» [27], а В. Близнюк вважає, що трудовий потенціал країни – «інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення» [28, с.21].

Трудовий потенціал регіону становить економічно активне населення, яке вже задіяне чи ще може бути задіяне у виробництві валового регіонального продукту, проте цей показник є лише елементом трудового потенціалу країни, що утворюється на основі інтеграції трудових потенціалів усіх регіонів.

Трудовий потенціал галузі – це цілісна характеристика здатності трудової діяльності галузі досягати цілей свого розвитку, породжена специфічною взаємодією галузі та середовища, безпосереднім впливом демографічних, соціально-економічних, технологічних і кліматично-географічних чинників.

Автори колективної монографії «Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення» до складу трудового потенціалу підприємства відносять тільки його працівників і потенційних кадрів, тобто тих, які проходять навчання [29, с.210]. Науковець П. Шлендер [30] дає ширше визначення трудового потенціалу підприємства, трактуючи його як граничну величину можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду за наявності необхідних організаційно-технічних умов.

Комплексний підхід до розуміння сутності цього поняття показує визначення економіста Т. Синиці, за яким трудовий потенціал підприємства – це сукупність можливостей, яка сформована та формується в певних виробничих відносинах й умовах відтворювання та за відповідності сучасним технологіям може бути оптимально використана у виробничій діяльності і відображається в кількісних та якісних показниках [31, с.17].

Отже, трудовий потенціал підприємства формується з трудових потенціалів усіх працівників, які входять до трудового колективу, і становить сукупність їхніх внутрішніх можливостей (професіоналізм, кваліфікація, працездатність) і засобів їх реалізації (умови праці та побуту, рівень доходів, система мотивації і стимулювання, рівень технічного оснащення робочих місць).

Як зазначає І. Бажан, трудовий потенціал працівника – це сукупність складових: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [32, с.53]. Зростання трудового потенціалу працівників підприємства є одним з чинників, який обумовлює темпи його розвитку, зростання конкурентних переваг, якість обслуговування покупців та задоволення їхнього попиту, зростання ефективності діяльності підприємства взагалі [33].

Початковим елементом формування трудового потенціалу підприємства є особистісний потенціал – трудовий потенціал працівника, що становить собою сукупність різних якостей (духовних і фізичних), які дають змогу брати участь в суспільно корисній діяльності, досягти певних результатів й високого рівня особистого розвитку.

На підставі проведеного аналізу розкрито зміст теоретичних положень щодо визначення сутності трудового потенціалу, його складових та взаєпов'язаних з ним соціально-економічних категорій.

При цьому трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства в інноваційній економіці визначено як сукупність індивідуальних та організаційних властивостей (освіта, кваліфікація, стан здоров'я, вік, знання та вміння, творчість, моральні якості, комунікабельність, креативність, мобільність, сприйнятливність до нововведень, уміння швидко адаптуватися до змін тощо), які повною мірою дозволяють забезпечити реалізацію наявного та потенційного запасу трудових можливостей працівників і управлінських здібностей керівництва підприємства та за рахунок взаємодії

освіти, науки, виробництва здатні до самореалізації, ефективного використання і розвитку у трудовій діяльності, підвищенні конкурентного становища на ринку.

Запорукою успішного переходу до інноваційної економіки є наявність якісних інтелектуальних та інноваційних складових трудового потенціалу, дослідження яких представляється необхідним, оскільки вони є: базою для ефективного економічного розвитку суспільства; основною рушійною силою для розвитку інноваційної економіки; основою для формування якісного трудового потенціалу; потенціалом для генерування нових ідей; найважливішими факторами для забезпечення високої конкурентоспроможності підприємства [10, с.172].

На нашу думку, основними компонентами механізму формування трудового потенціалу в системі інноваційної економіки мають бути: наука, освіта та новітні технології, що сприяють реалізації стратегічних та тактичних завдань підприємств. Зокрема, освіта повинна забезпечити виробництво кваліфікованими фахівцями, які здатні опановувати новітні технології та бути мобільними в умовах технологічного розвитку підприємства; наука має стати основою суспільного прогресу та забезпечити країні науково-технічний розвиток; а виробництво, використовуючи прогресивні технології, що створює наука та формує освіта, має забезпечити економіці високий рівень конкурентоспроможності, а країні – економічне зростання.

1.2. Компоненти трудового потенціалу та особливості їх формування і використання

Трудовий потенціал як важлива складова людського потенціалу – один із найважливіших факторів економічного зростання та інноваційного розвитку суспільства. Його постійне вдосконалення є ключовою умовою підвищення добробуту населення і передбачає підвищення якості кадрів,

рівня їх підготовки та перепідготовки, поліпшення професійних якостей, а також реформування та розвиток освіти й охорони здоров'я.

Характерними рисами трудового потенціалу виступають:

- здатність до акумулювання та об'єднання, оскільки трудовий потенціал формується шляхом об'єднання працівників, які працюють у певному колективі, їх сукупний потенціал формує трудовий потенціал підприємства, який так само у межах визначеної галузі утворює трудовий потенціал галузі; сумарний трудовий потенціал підприємств у певному регіоні формує трудовий потенціал регіону;
- здатність до накопичення, оскільки трудовий потенціал посилюється завдяки збільшенню кількості працівників, а також через підвищення рівня їх освіченості, професіоналізму, кваліфікації, активізацію науково-дослідницької діяльності;
- здатність до систематичного розвитку, оскільки процеси формування, використання та розвитку трудового потенціалу відбуваються безперервно;
- комплексність, що означає багатовимірність трудового потенціалу, який не може характеризуватися лише певною однією категорією, оскільки тоді втратить свій внутрішній зміст. Тож трудовий потенціал слід розглядати як систему кількісних та якісних параметрів;
- змінність, яка означає, що трудовий потенціал під дією значної кількості чинників трансформується через зміни своїх якісних та кількісних параметрів як у кращий, так й у гірший бік;
- керованість, яка означає, що трудовий потенціал підлягає управлінню.

Трудовий потенціал не має статичного характеру, а знаходиться в постійному систематичному розвитку. Формою такого розвитку трудового потенціалу є процес формування, який теж є елементом процесу суспільного відтворення у цілому.

Огляд наукової літератури обґрунтовує різні авторські підходи до виокремлення фаз трудового потенціалу.

Як вважав О. Богуцький, фаза формування трудового потенціалу становить собою весь ланцюг відтворювального процесу – від симптомів появи дитини до початку її функціонування як працівника з відповідною спеціалізацією та кваліфікацією [34]. На думку С. Пирожкова, формування трудового потенціалу є вихідною фазою у процесі відтворення. У цій фазі відбувається послідовна зміна поколінь працездатного населення та життєвого циклу людини з її систематичним відновленням на відповідних етапах завдяки споживанню різних матеріальних і духовних благ [35, с.12].

У залежності від того на якій фазі відтворення розглядається трудовий потенціал сілуськогосподарських підприємств, його конкретними носіями виступають: на фазі формування – сільське населення; на фазі розподілу – потенційна та реальна робоча сила для підприємства; на фазі використання – працівники сілуськогосподарських підприємств. Варто зазначити, що на стадії формування трудового потенціалу закладаються майбутні можливості людини як суб'єкта трудової діяльності, тому стан здоров'я, рівень знань та освіти, вірний вибір професії є вирішальними для набуття певного соціального статусу, рівня добробуту майбутнього працівника.

Процесність проходження фаз відтворювального циклу трудового потенціалу досить ґрунтовно і повно описав у своїй праці Р. С. Чорний [36, с.251-256]. Науковець пропонує розглядати відтворювальний цикл трудового потенціалу як кількісно-якісну динаміку зміни характеристик трудового потенціалу за фазами його формування, становлення, реалізації, використання, збереження та відтворення.

Сутність фази формування трудового потенціалу підприємства полягає в тому, що перш ніж робочу силу буде використано, її слід якісно і кількісно сформувати. Тому саме виявлення фізичних і духовних здатностей людини, необхідних для здійснення її трудової діяльності, їх кількісне і якісне співвідношення відбувається у фазі формування. На стадії формування

основною трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств стає сільське населення працездатного віку. Передумовою формування трудового потенціалу виступає соціальна інфраструктура сільських населених пунктів.

Фаза використання трудового потенціалу підприємства – це забезпечення найефективнішої зайнятості працівників, оптимальний розподіл та перерозподіл кваліфікованого трудового потенціалу на підприємстві.

Від того, як сформований трудовий потенціал, залежить його віддача на фазі використання. Тоді носіями трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств стають їх працівники.

Особливо важливим є етап використання трудового потенціалу для підприємства, оскільки від рівня його ефективності залежать кінцеві результати діяльності. Ефективність використання трудового потенціалу на будь-якому етапі економічного розвитку визначається економічними умовами та мотиваційними механізмами, які можуть або сприяти її раціональному використанню, або гальмувати його.

На нашу думку, в сучасних умовах інноваційного розвитку економіки, який посилює вимоги до функціонування трудового потенціалу, однією з найбільш важливих є фаза розвитку трудового потенціалу підприємства (рис. 1.3).

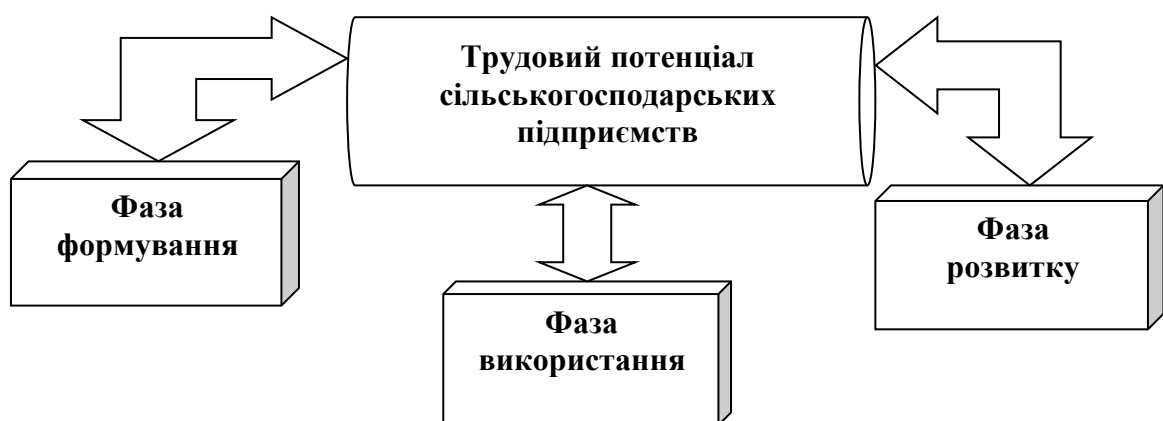


Рис. 1.3. Фази трудового потенціалу

Джерело: побудовано автором.

В умовах інноваційного розвитку суспільства працівники сільськогосподарських підприємств повинні постійно удосконалюватися. Тільки розвиваючись, здобуваючи нові навички, освоюючи нові додаткові професії та підвищуючи свою кваліфікацію, працівник може розраховувати на швидкий і якісний розвиток свого трудового потенціалу.

Перспективою інноваційного розвитку економіки є професійне навчання працівників на виробництві, яке спрямоване на постійне удосконалення професійної компетенції працівників з метою забезпечення ефективного використання їх виробничих функцій. Стратегія інноваційного розвитку передбачає забезпечення потреб виробництва висококваліфікованими працівниками та приведення системи професійного навчання у відповідність з міжнародними стандартами [37, с.36].

Комплексність та систематичність трудового потенціалу розкривається через його основні компоненти.

О. А. Єрмоленко [38,с. 93] та Л. В. Кулинич [39,с. 103] виділяють кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний компоненти трудового потенціалу.

Я. О. Зубрицька складові трудового потенціалу підприємства вважає за доцільне поділити на кількісні та якісні. При цьому до першої групи відносить чисельність необхідного персоналу, а другу умовно розділяє на такі складові як професійно-кваліфікаційна, психофізична та особистісна з деталізацією їх на конкретні показники [40, с.196].

У працях С. Г. Радько [22, с.20] запропоновано виділяти такі групи компонентів: професійно-кваліфікаційні (кваліфікація, трудова дисципліна, освіта, задоволеність працею, творчий потенціал тощо); психофізичні (здоров'я, працездатність, вік, стать, конфліктність, комунікабельність тощо); особистісні (аналітичний склад розуму, потреби, здатності до лідерства, цінності орієнтації, інтелектуальний рівень, відповідальність, симпатії тощо); підприємницькі здібності.

Детальну компонентну структуру трудового потенціалу наводить Л. Т. Шевчук [41]. Так, до основних компонентів трудового потенціалу віднесли: біологічну, демографічну, економічну, інтелектуальну, сакральну, історичну, культурну, освітню, соціальну, мотиваційну.

Н. Н. Ровенська [42] при дослідженні структури трудового потенціалу підприємства виділяє внутрішні та зовнішні компоненти. До внутрішніх відносить: статеві-вікові групи, стан і досвід роботи, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральність і уміння працювати в колективі, систему оплати та мотивацію праці. До зовнішніх: попит і пропозицію на ринку, попит на спеціальності, політико-економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної плати, демографічний потенціал держави тощо.

Н. І. Верхоглядова та М. І. Русінко [43] компонентну структуру трудового потенціалу підприємства пропонують визначати за наступними складовими: освіта, отримана працівником; кваліфікація, яку мають працівники; особовий потенціал: інноваційний потенціал (здатність працівника приймати нестандартні рішення), адаптаційний потенціал (здатність швидко оволодіти новими професійними знаннями); організаційний потенціал.

Зважаючи на необхідність дотримання принципу інноваційності в діяльності більшості підприємств України, В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська [44, с.136] виділяють наступні складові трудового потенціалу: кадрову, структурну, професійну, фізіологічну, культурно-моральну, кваліфікаційну, інтелектуальну, соціально-психологічну, організаційну.

Значний науковий і практичний інтерес у плані удосконалення управління трудовим потенціалом підприємства представляють виділені В. К. Мігою адаптаційна, статусна і екомологічна компоненти [45, с.182]. Адаптаційна компонента означає інтеграцію працівника до організаційного середовища, оптимізацію взаємодії працівників підприємства і його організаційного середовища. Статусна компонента сприяє отриманню

соціальної позиції і реалізації потреб робітника в результаті трудової взаємодії, а екомологічна – забезпеченню єдності людини та навколишнього середовища, що особливо актуально для сільськогосподарських підприємств.

Підтримуємо думку П. В. Круш, О. І. Сімчери, які до складу трудового потенціалу відносять інтелектуальну, демографічну, економічну, соціально-біологічну, професійну, історико-культурну, мотиваційну, організаційну компоненти [46, с.235].

З метою уніфікації наукових підходів до трактування структури трудового потенціалу було проведено їх узагальнення та доповнення додатковими компонентами (інвестиційною, інноваційно-знаннєвою), що сформувало комплексне бачення трудового потенціалу підприємства в системі інноваційної економіки.

До складу трудового потенціалу віднесено: демографічну, економічну, освітньо-професійну, організаційну, мотиваційну, інноваційно-знаннєву, культурно-моральну та інвестиційну компоненти (рис. 1. 4).

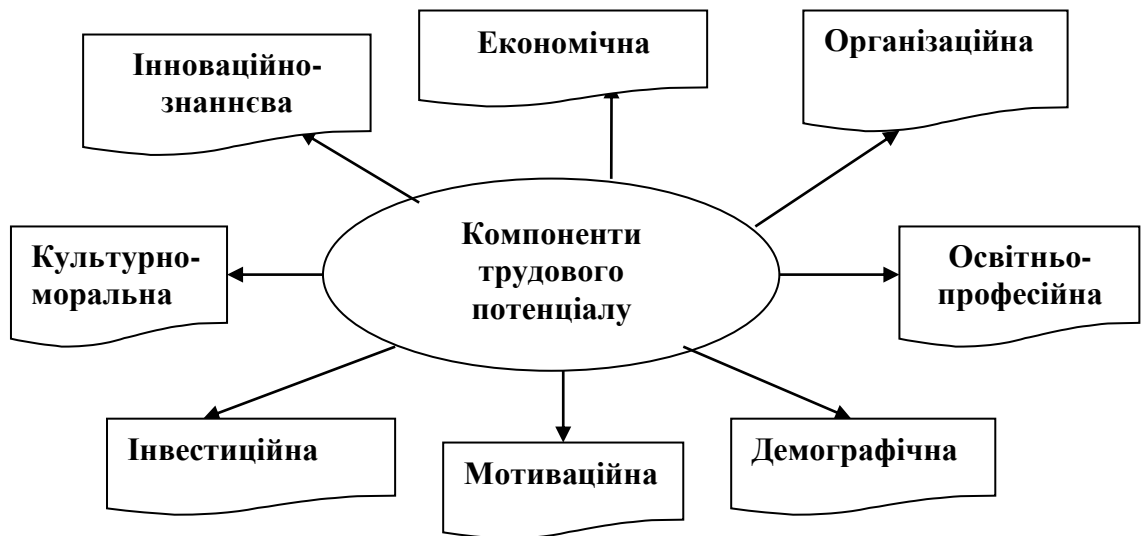


Рис. 1.4. Компонентна структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства

Джерело: складено та доповнено автором на основі [46].

Демографічна складова трудового потенціалу відображає демографічне становище на ринку праці та демографічні характеристики працівників

підприємства (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей, стан здоров'я). Саме демографічні показники впливають на кількісний стан трудового потенціалу підприємства.

В умовах демографічної кризи дедалі більшого значення набуває компонент здоров'я, який визначає середню тривалість життя, рівень захворюваності, рівень інвалідності. Здоров'я населення прямо впливає на кількісні та якісні показники ефективного використання трудового потенціалу, а сфера охорони здоров'я відіграє важливу роль у процесі його відтворення. Адже повністю реалізувати свій потенціал може тільки здорова людина, яка на належному рівні працює та відпочиває, має змогу раціонально харчуватися. На думку Л. Шевчук, здоров'я становить ядро усіх компонентів трудового потенціалу [41].

Економічна складова трудового потенціалу відображає умови праці через загальний економічний стан країни, регіону, галузі, підприємства.

Освітньо-професійна складова трудового потенціалу відображає освітній рівень працівника, стаж роботи, професійні знання, навички, вміння, досвід; можливість перенавчання, підвищення кваліфікації. Освіта, її рівень та доступність визначають професійно-кваліфікаційний рівень працівників, здатних до виконання свої обов'язків. На ефективність використання трудового потенціалу впливає професіоналізм. Високий рівень професіоналізму сприятиме виконанню поставлених завдань, зростанню продуктивності праці, що приводить до зростання показників діяльності підприємства [47, с.341].

Організаційна складова трудового потенціалу визначає умови діяльності працівників підприємства та відображає ефективність функціонування трудового колективу, права і обов'язки кожного з учасників.

У плані організованості та раціональності поведінки зростає потреба у вихованні у працівників акуратності, дисциплінованості, обов'язковості, порядності, доброзичливості, що має сприяти зменшенню порушень трудової дисципліни, забезпеченню ефективного співробітництва. Організованість

також обумовлює необхідність раціоналізації використання часу, у тому числі робочого.

Рушієм розвитку трудового потенціалу вважається мотиваційна компонента. Низький рівень заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах знижує зацікавленість працівників до ефективного використання трудового потенціалу та його розвитку. Тому у межах компетенції керівництва сільськогосподарських підприємств – створення ефективної системи матеріального стимулювання, яка повинна включати в себе управління процесами прямого грошового стимулювання та непрямого стимулювання праці [47, с.341].

Культурно-моральна складова трудового потенціалу відображає особливості духовного розвитку, релігійні переконання, моральні орієнтири, рівень свідомості, відповідальності та систему цінностей працівників підприємства. Моральність проявляється вмінням людини працювати у колективі, її ставленні до оточуючих [48, с.53].

Інвестиційна складова трудового потенціалу полягає у інвестуванні трудового потенціалу працівника як з боку держави, так з боку підприємства. Метою інвестування є в кінцевому результаті отримання економічних вигод від інвестування.

Інноваційно-знаннєва складова трудового потенціалу є однією з основних, адже з її допомогою забезпечується інноваційний розвиток сільськогосподарських підприємств. Вона включає: здатність працівника до розробки і впровадження нових ідей, інновацій; активність; новаторські здібності; намагання пізнати нове, розробляти, удосконалювати, покращувати. Намагання людини систематично накопичувати досвід, набувати нових знань, опановувати нові методи, технології, види діяльності сприяє зміцненню її інтелектуального капіталу і підвищує якісну складову трудового потенціалу.

На кожному етапі розвитку економіки пред'являються нові вимоги до трудового потенціалу, з врахуванням його особливостей. Оскільки в даний

час розвиток економіки має інноваційний напрям, то успішне вирішення завдань залежить від рівня розвитку інноваційної складової у структурі трудового потенціалу.

Виходячи із специфіки аграрного сектору економіки, сформовано особливості трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах інноваційної економіки. Серед них:

- обмежений вплив трудового потенціалу на виробничий процес, оскільки основним засобом виробництва в аграрній сфері виступає земля;
- сезонна зайнятість сільськогосподарських працівників у виробництві через розрив між періодом виробництва та робочим періодом;
- неможливість працівників безпосередньо впливати на результати виробництва, оскільки кінцеві результати значною мірою залежать від природних умов. Праця у сільському господарстві досить складна і не дає гарантій в одержанні очікуваних результатів, які значною мірою залежать від природно-кліматичних і соціально-економічних умов, а також територіального розміщення підприємства;
- непостійність місця роботи сільськогосподарських працівників через те, що виконуються різні види робіт (посів, догляд, заготівля кормів, збирання врожаю) та вузька спеціалізація;
- вплив демографічних та соціальних проблем на формування кількісних та якісних параметрів трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;
- у сільському господарстві залежно від застосування прогресивних методів організації виробництва (концентрації, спеціалізації, інтегрування виробництва) організація використання праці передбачає поліпшену організацію виробничого процесу, при якій зростає продуктивність праці, скорочується трудомісткість виготовлення продукції і, як наслідок, кількість працівників;
- суттєвою відмінністю у формуванні й використанні трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є те, що сільське

господарство через свою специфіку не лише залежить від ринку трудових ресурсів, але й саме впливає на його стан [49, с.14].

Формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств значною мірою залежить від чисельності сільського населення. Кількість сільського населення в Україні продовжує невпинно зменшуватись, як і кількість сільських населених пунктів. Це зумовлено складною демографічною ситуацією. Сільськогосподарське підприємство може ефективно працювати за умови, коли воно має необхідний професійний і кваліфікаційний склад працівників, оптимальну кадрову структуру. Основою трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства є сільське населення працездатного віку [47, с.341].

Демографічний чинник є одним із визначальних для забезпечення стабільного й безпечного розвитку держави, а проблеми оптимального демографічного розвитку слід розглядати як першочергові інтереси держави, як фактор і водночас як результат її функціонування [50, с. 1011].

Одним із важливих чинників, які суттєво впливають на формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств та закріплення кваліфікованих робочих кадрів, є рівень оплати праці. Він повинен відповідати віддачі працівника у виконану роботу. Праця на сільськогосподарських підприємствах є однією з найскладніших і найважчих, однак її оплата упродовж усього періоду розвитку сільськогосподарських підприємств була значно нижчою, ніж в інших галузях [51, с.50].

У сільській місцевості складною залишається зайнятість місцевого населення. Однією з основних причин неефективної зайнятості сільського населення є недостатність здійснення заходів з економічної й соціальної політики у сільській місцевості. Спрямування економічної політики повинно бути зорієнтовано на створення необхідних умов для розвитку конкурентоспроможного виробництва продукції, а соціальної – на створення сприятливих умов в трудових колективах з метою підвищення престижності та мотивації сільськогосподарської праці [52, с.101].

Дослідження трудового потенціалу вказують на те, що з метою його ефективного використання надзвичайно важливим є постійне вивчення й аналіз основних чинників, які впливають на процеси формування, використання і розвитку трудового потенціалу, його професійну структуру і кваліфікацію, рівень загальної і спеціальної підготовки та рівень ефективності праці.

Для повного розуміння суті процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств необхідно враховувати фактори (природні, демографічні, економічні, соціальні, організаційно-правові, культурні, мотиваційні, інноваційно-інформаційні, міжнародні), які мають безпосередній вплив (Додаток А) та тісно взаємопов'язані і в сукупності створюють ту основу, на якій формується, розвивається та вдосконалюється трудовий потенціал підприємств.

У системі чинників, що впливають на формування трудового потенціалу в інноваційній економіці, необхідно зазначити наступні: час, витрачений на здобуття освіти; інтелект; фінансові витрати на освіту самого працівника на підприємствах; інновації в освіті та на виробництві; кластеризація економіки.

Підтримуючи думку Р. С. Чорного, пропонуємо розглядати інституційне забезпечення трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки як триєдину систему, що містить:

- 1) нормативно-правові документи, що безпосередньо стосуються питання розвитку трудового потенціалу у відповідних умовах суспільно-економічного розвитку та взаємозв'язку з нормами міжнародного права;
- 2) нормативно-правові документи, що опосередковано регламентують формування та ефективне використання трудового потенціалу через вплив на його складові;
- 3) нормативно-правові документи, що регламентують середовищну характеристику розвитку трудового потенціалу [53].

Інституційне регламентування трудового потенціалу в Україні на даний час забезпечують нормативно-правові документи [54-57] , що прямо стосуються його розвитку і використання.

Збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни.

Збереження і розвиток трудового потенціалу передбачається забезпечити шляхом:

- поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення, зниження ризику нещасних випадків на виробництві;

- нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищення якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами;

- зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за кордон на розвиток трудового потенціалу, сприяння поверненню в Україну довгострокових працівників-мігрантів;

- удосконалення системи оплати та нормування праці;

- стабілізації зайнятості населення в умовах фінансової кризи;

- підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва;

- підтримки підприємницької ініціативи громадян і розвитку малого та середнього підприємництва, самостійної зайнятості населення;

- впровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві;

- проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу;

- удосконалення трудового законодавства;
- підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників [54].

Мета державної політики розвитку трудового потенціалу спрямована на створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку умов для:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб;
- здійснення повної продуктивної зайнятості;
- запобігання масовому безробіттю;
- поліпшення охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві;
- забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення;
- посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати;
- забезпечення зростання реальних доходів населення;
- забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудових відносин [55].

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [56].

Метою Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі [57].

Групу нормативно-правових документів, що здійснюють регулювання трудового потенціалу в Україні опосередковано та через вплив на його складові формують Конституція України та інші нормативно-правові документами загальнодержавного рівня [58-71].

Нормативно-правове забезпечення розвитку трудового потенціалу аграрного сектору представлено низкою нормативних документів [72-74].

У результаті реалізації Концепції розвитку сільських територій планується досягнути таких цілей:

- збільшення кількості сільського населення та зниження коефіцієнта смертності сільського населення до відповідного показника у містах - 13,1 особи на 1000 жителів;
- підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві;
- збільшення кількості робочих місць на селі до 1 млн.;
- збільшення кількості зайнятого сільського населення у 1,5 рази;
- збільшення частки доходів сільських домогосподарств від провадження підприємницької діяльності та самозайнятості до 15 відсотків;
- збільшення частки органічних сертифікованих сільськогосподарських угідь до 7 відсотків, із них ріллі - до 5 відсотків [75].

Перелік програм та їх основні положення, що реалізуються в Івано-Франківській області з питань формування, розвитку та використання трудового потенціалу представлено у Додатку Б.

Вважаємо, що процес формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств не можна залишати неконтрольованим та необхідно враховувати специфіку аграрного сектору економіки. Формування та підвищення ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки вимагає неабиякої уваги до розвитку соціальної сфери села, яка

створює повноцінне життєве середовище для його жителів. Розбудова соціальної сфери сільської місцевості є складовою мотиваційного механізму ефективної діяльності сільськогосподарського підприємства та розвитку трудового потенціалу.

За результатами проведеного дослідження визначено компоненти трудового потенціалу та особливості їх формування й використання.

1.3. Методичні підходи оцінки використання трудового потенціалу

У процесі дослідження методики оцінки трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств визначено мету, основні завдання, функції та принципи.

Метою оцінки стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є аналіз тенденцій, що спостерігаються у процесі формування, використання і розвитку трудового потенціалу, та розробка заходів, що спрямовані на формування і збереження трудового потенціалу підприємства.

Оцінка трудового потенціалу є складним процесом, що вимагає застосування системного підходу з метою забезпечення його достовірності та результативності. Водночас, важливість оцінки трудового потенціалу підприємства не викликає жодних сумнівів, адже саме від неї залежить результативність та ефективність кадрових рішень, а отже – і діяльності сільськогосподарського підприємства в цілому.

Основними завданнями аналізу трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства є: формування сукупності показників для оцінки трудового потенціалу підприємства; оцінка забезпеченості підприємства працівниками із заданими кількісними та якісними характеристиками; виявлення тенденцій змін трудового потенціалу підприємства; розробка заходів та практичних рекомендацій щодо вдосконалення управління трудовим потенціалом підприємства.

До основних функцій оцінки трудового потенціалу віднесено: адміністративну, яка полягає у прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі; інформаційну, яка забезпечує керівників сільськогосподарських підприємств необхідними даними про роботу їх підлеглих, а також працівників підприємства щодо їх позитивних якостей та недоліків; мотиваційну, яка дає змогу орієнтувати працівників на поліпшення трудової діяльності в необхідному для керівництва підприємства напрямі [76].

До основних принципів оцінки трудового потенціалу належать такі: невідворотності (обов'язковості); загальності (оцінення кожного); систематичності (оцінювання здійснюється постійно); всебічності (оцінюванню підлягають усі сторони діяльності та особистості працівника); об'єктивності (використання достатньо повної системи показників для характеристики працівника, його діяльності та поведінки; використання достовірної інформаційної бази для розрахунку показників; охоплення достатньо тривалого періоду роботи і врахування динаміки результатів діяльності протягом цього періоду); гласності (широкого ознайомлення персоналу з порядком і методикою проведення оцінки, доведення її результатів до всіх зацікавлених осіб); демократизму (участі громадськості, залучення до оцінки колег і підлеглих); результативності (обов'язкового й оперативного вжиття дієвих заходів за результатами оцінки) [77-78].

Методологічною основою роботи є загальні положення економічної теорії, праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Для виконання завдань дослідження та досягнення поставленої мети використано діалектичний метод наукового пізнання, системний і логічний підходи.

У процесі дослідження використовуватимуться загальнонаукові методи: теоретичного узагальнення – для систематизації підходів щодо визначення поняття «трудоий потенціал»; економіко-статистичний – для характеристики змін, оцінки стану та тенденцій розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; групування та кореляційно-

регресійний метод – для визначення впливу чинників на продуктивність праці одного працівника на сільськогосподарському підприємстві; табличний та графічний – для наочного відображення результатів дослідження у таблицях, графіках, діаграмах, схемах; соціологічного опитування – для з'ясування стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, визначення перспектив його формування та розвитку, а також дослідження мотиваційних чинників працевлаштування молоді на сільськогосподарських підприємствах; абстрактно-логічний – при формуванні висновків і пропозицій.

Дослідження теоретичних аспектів сутності трудовий потенціал та формування на їх основі підходів та категоріального апарату здійснюватиметься з допомогою методу узагальнення. З допомогою методу аналізу та дедукції досліджуватимуться складові компоненти трудового потенціалу, оскільки сутність цих методів полягає у вивченні об'єкта через дослідження його елементів. За допомогою синтезу та індукції отримаємо знання про об'єкт на основі узагальнення отриманих даних про його окремі складові.

За допомогою економіко-статистичного методу проаналізуємо стан та тенденції розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в динаміці, оцінемо його економічну ефективність. Найбільш раціональними способами викладення результатів статистичного спостереження, що використовуються у наукових дослідженнях, є статистичні таблиці та графіки [79, с.102].

Таблично-графічний метод застосуємо для систематизації і наочного подання текстової та цифрової інформації, отриманої внаслідок збору даних, групування, проведення аналізу, синтезу нових показників, прогнозування розвитку подій та моделювання ситуації, у вигляді таблиць, графіків, діаграм.

Методи соціологічного опитування дуже важливі через відсутність необхідної інформаційної бази офіційного характеру. Соціологічне опитування проведемо шляхом збору даних за наперед визначеними

питаннями з допомогою анкетування працівників сільськогосподарських підприємств та студентів вищих навчальних закладів (ВНЗ).

Ретроспективний аналіз застосуємо при дослідженні еволюції поглядів на суть трудового потенціалу, особливостей його формування та реалізації в різних часових умовах.

З допомогою методу кореляції встановимо взаємозв'язок між незалежними змінними та їх вплив на залежну змінну, а саме - вплив чисельності працівників на умови і результати виробництва та дослідимо їх на мультиколінеарність.

Найбільш ефективним і відповідним для нашого дослідження стане багатовимірний кореляційно-регресійний аналіз. Він дасть змогу не тільки врахувати прямий вплив кожного фактору, а й виявити результат сукупної дії цілої групи досліджуваних чинників, виключаючи повторне їх врахування, тим самим даючи змогу відокремити уявні зв'язки від дійсних.

За допомогою кореляційно-регресійного аналізу у дисертаційній роботі дослідимо взаємозв'язки між факторами та виділимо з них ті, які впливають на оптимальну кількість працівників сільськогосподарських підприємств найбільше, а також ті, в яких закладені найбільші резерви до поліпшення ефективності використання трудового потенціалу [80, с.32].

У результаті досліджень для вираження впливу на результативний показник (Y) факторних ознак (X_1, X_2, \dots, X_N) використаємо рівняння лінійної багатofакторної регресії:

$$Y = a_0 + \sum a_i \quad (1.1)$$

Для виявлення факторів, які найбільш сильно впливають на середньорічну чисельність працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, а також мають найбільший резерв для покращення цього показника з урахуванням факторів, закладених у рівняння множинної регресії, застосуємо стандартизовані коефіцієнти регресії та бета-коефіцієнти, які обчислюються за формулою:

$$\beta_{xi} = a_i \frac{\sigma_{xi}}{\sigma_y}, \quad (1.2)$$

де a_i – коефіцієнт чистої регресії; σ_{xi} – середнє квадратичне відхилення i -го параметра; σ_y – середнє квадратичне відхилення результуючої ознаки [81].

У дисертаційній роботі здійснимо прогнозування, яке є проміжним етапом між аналізом наявного стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств та розробкою концептуальних напрямків розвитку.

Стандартна процедура прогнозування у дисертаційній роботі на основі екстраполяційних методів міститиме такі етапи: вивчення змін показника у динаміці з метою виявлення характеру тенденцій його розвитку та визначення сукупності видів трендів, які б максимально адекватно описували цю тенденцію; у разі відсутності очевидної тенденції згладжування фактичних даних; побудова регресійних рівнянь трендів й вибір найкращої функції зіставленням коефіцієнтів детермінації; перевірка значущості одержаного рівняння тренду на основі аналізу F-критерію Фішера.

Прогнозне значення показників розвитку одержимо з допомогою залежності, яка має назву рівняння тренда:

$$y = f(t) + \xi_t, \quad (1.3)$$

де $f(t)$ – детермінована компонента процесу (в нашому випадку зміни відповідного показника соціально-економічного розвитку в часі t);

ξ_t – стохастична компонента процесу, тобто ця залежність складається з двох частин: детермінованої, яка формується під впливом врахованих відомих факторів, і випадкової, в результаті випадкових неврахованих факторів.

Компонента $f(t)$ описана низкою залежностей – лінійною, квадратичною, степеневою, експоненційною, гіперболічною, і будуватиметься на основі часового статистичного ряду «передісторії»,

причому вид залежності обиратиметься згідно характеру зміни значень показників за період «передісторії».

Якщо умови, які визначають тенденцію розвитку у минулому, не зазнаватимуть значних змін у майбутньому, розрахунок прогнозу здійснюватиметься на основі екстраполяції тренда, тобто, на основі побудованого рівняння $y = f(t)$, причому прогнозне значення y_{n+m} показника на останній рік прогнозного періоду (горизонту) визначатиметься як значення функції $f(t)$ при $t = n + m$, де n – кількість років заданого часового ряду («передісторії»), m – кількість років прогнозного періоду (горизонту прогнозу), тобто, $y_{n+m} = f(n + m)$.

Випадкова компонента необхідна для уточнення (коригування) прогнозних значень. Числові значення показників для прогнозного періоду за роками одержимо шляхом підстановки відповідного порядкового номера року $n+1, n+2, \dots, n+m$ прогнозного періоду в одержане для показника рівняння тренду, де m – кількість років прогнозного періоду [82, с.35].

Дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств з методичної точки зору полягає у використанні всіх вищенаведених методів. Максимально повне їх використання дасть можливість об'єктивно оцінити сучасний стан та здійснити максимально точний прогноз на майбутнє.

Інформаційно-аналітичною базою дисертаційного дослідження у процесі виконання дисертаційної роботи виступлять наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, Головного управління статистики в Івано-Франківській області, Івано-Франківського обласного центру зайнятості, департаменту агропромислового розвитку Івано-Франківської облдержадміністрації, наукова література, результати власних досліджень.

Методика дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств має складатися з окремих самостійних етапів, між якими мають бути встановленні тісні взаємодія і взаємозв'язок.

На рис. 1.5 представлено основні етапи дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

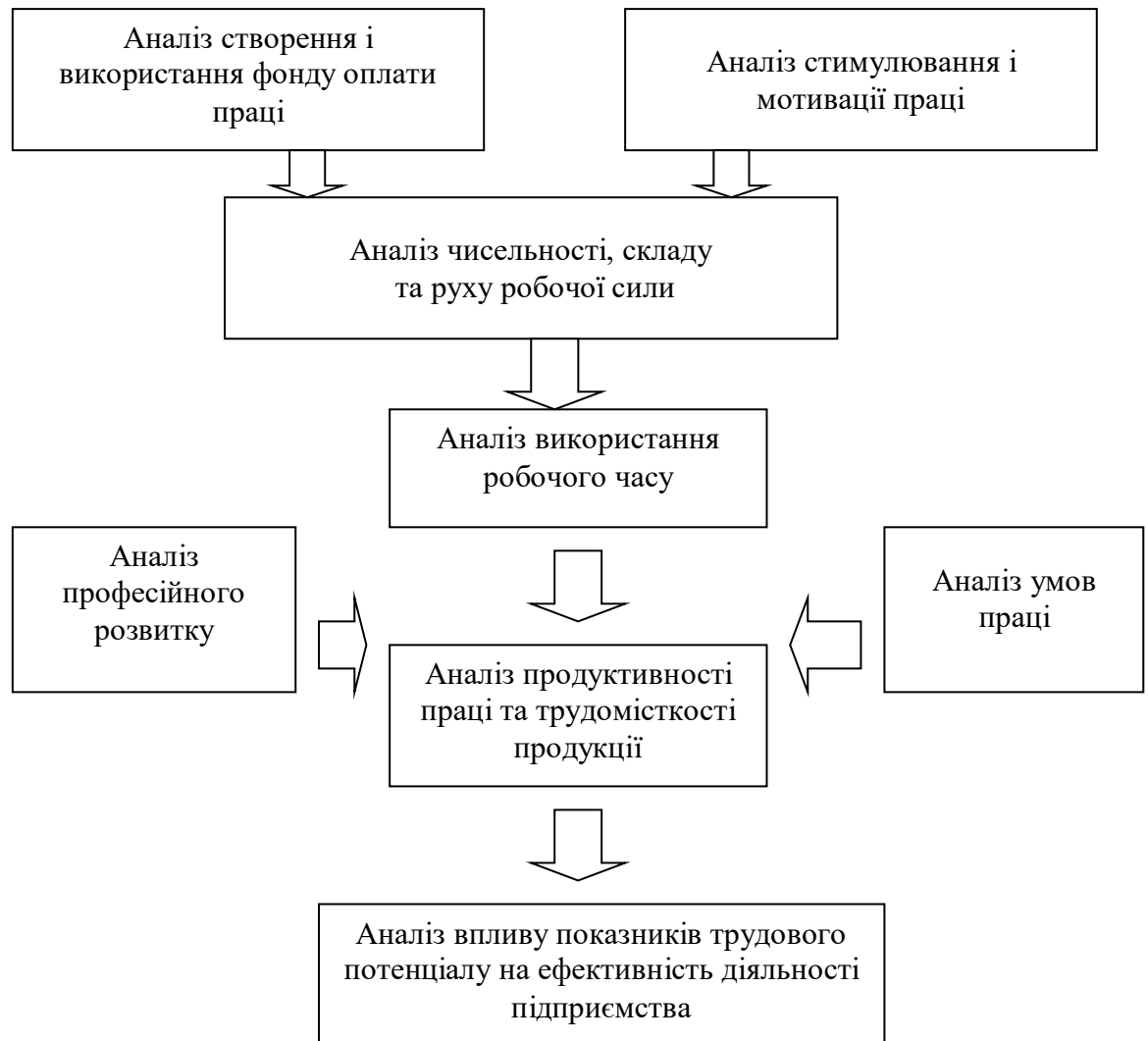


Рис. 1.5. Етапи дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Джерело: складено автором.

Дослідження у дисертаційній роботі варто здійснювати з аналізу чисельності, складу і руху робочої сили, що дозволить надати попередню оцінку забезпеченості сільськогосподарського підприємства працівниками різних професійно-кваліфікаційних рівнів, визначити їх структуру (за віком, статтю, досвідом практичної роботи та ін.).

Застосований у процесі дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств алгоритм представлений у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

**Алгоритм дослідження трудового потенціалу
сільськогосподарських підприємств**

Етапи дослідження	Основні напрями
Аналіз чисельності, складу та руху робочої сили	Зайнятість на сільськогосподарських підприємствах Кількісний склад працівників Статеві-віковий склад працівників Освітній рівень працівників Рух персоналу
Аналіз використання робочого часу	Використання робочого часу працівниками сільськогосподарських підприємств Динаміка чисельності працівників, які перебувають в умовах неповної зайнятості
Аналіз продуктивності праці та трудомісткості	Динаміка вартісних показників продуктивності праці сільськогосподарських підприємств Аналіз темпів зростання оплати праці і продуктивності праці Залежність продуктивності праці від окремих чинників (групування) Аналіз трудомісткості продукції
Аналіз фонду оплати праці	Відношення заробітної плати до мінімальних соціальних гарантій Аналіз динаміки заробітної плати Аналіз структури фонду оплати праці
Аналіз умов праці	Аналіз соціально-психологічного клімату в колективі і його вплив на стабільність кадрів (анкетне опитування)
Аналіз впливу показників трудового потенціалу на ефективність роботи	Аналіз впливу показників трудового потенціалу на обсяг виробництва Аналіз впливу показників трудового потенціалу на собівартість продукції Аналіз впливу трудових показників на кінцеві показники діяльності підприємства

Джерело: розроблено автором.

Аналіз результативності використання праці різних категорій працівників присвячено здійсненню оцінки ефективності цього процесу та розробці дієвих заходів щодо збереження й надалі позитивних тенденцій і запобігання негативним впливам у результаті нагромадження та формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Рівень забезпеченості працівників визначає та впливає на міру раціональності

фактичної структури робочого часу, міру результативності його фактичного використання.

Оцінити досягнутий рівень результативності використання робочого часу та визначити міру раціональності праці працівників на сільськогосподарському підприємстві здійснюватиметься за допомогою показників продуктивності праці та трудомісткості.

У дисертаційній роботі розрахунок показника трудомісткості окремих видів сільськогосподарської продукції буде виконано за допомогою розрахункового методу. Це здійснюватиметься за трьома прийомами.

Перший прийом: згідно зі статистичним бюлетенем «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області» виділити прямі витрати на оплату праці у галузях рослинництва й тваринництва. На прикладі сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області за останні п'ять років (2012-2016 рр.) розрахувати питому вагу затрат на оплату праці з кожного виду рослинницької й тваринницької продукції.

Другий прийом: обчислити сумарну трудомісткість продукції у галузях рослинництва і тваринництва.

Третій прийом: одержану розрахункову сумарну трудомісткість (людино-годин) у галузі рослинництва прийняти за 100 %. Потім розподілити сумарну трудомісткість на обсяги одержаної продукції пропорційно до витрат на оплату праці [83, с.63].

Безпосередній вплив на міру забезпеченості сільськогосподарських підприємств працівниками та формування ефективності його використання має запроваджений механізм стимулювання та мотивування трудового потенціалу, а також дієвість систем і форм оплати праці, які застосовуються на підприємстві.

Результатом реалізації стратегії управління персоналом підприємства є формування та ефективне використання трудового потенціалу підприємства, управління яким повинно здійснюватися на основі стратегічного підходу, що

передбачає розробку стратегії і тактики. Так, основні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства включають: витратний, порівняльний, результативний [84].

Витратний підхід до оцінки дає змогу оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу.

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників і включає: якісні методи (метод інтерв'ю, метод вільних характеристик, метод ділових ігор, матричний метод, метод «360 градусів» (метод кругової оцінки), описовий метод, метод оцінки за вирішальною ситуацією); кількісні методи (рейтинговий метод, ранговий метод, метод визначеного розподілу); комбіновані методи (метод анкетування, метод порівняння парами, тестування, метод суми оцінок, метод класифікації, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності) [79, с.103].

Варто відзначити, що, крім вищезазначених підходів, використовують коефіцієнтну методику, яка передбачає оцінку трудового потенціалу окремого працівника за групами: показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконання робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи тощо.

Крім розглянутих вище основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, виділяють: ресурсний, факторний, інтегральний, суб'єктивний.

Ресурсний підхід є одним із найпростіших методичних підходів до оцінки трудового потенціалу; характеризується застосуванням простого методичного інструментарію (зазвичай як показники аналізу використовуються основні показники рядів динаміки: темп росту та темп

приросту) та може застосовуватися для оцінки трудового потенціалу на будь-якому з рівнів його прояву.

Факторний підхід застосовується переважно для оцінки трудового потенціалу на мезорівні його прояву (регіону, території). Особливістю даного підходу є те, що під час проведення оцінки показники поділяються на стимулятори та дестимулятори за їхнім впливом на трудовий потенціал.

Проте, Дехтяренко І. В., Ільчук О. О., Федонін О. С. [85; 86; 87] - під час оцінки трудового потенціалу підприємства використовують інтегральний підхід, що передбачає розрахунок інтегрального сукупного показника (індексу) трудового потенціалу як нормованої багатомірної середньозваженої суми різноманітних одиничних показників. При цьому нормування одиничних показників в єдиний сукупний інтегральний показник-індекс може проводитися або шляхом розрахунків, або з використанням методу експертних оцінок.

Низка авторів – Гриньова В.М., Посилкіна О.В., Новойтенко І.В. [88; 89; 90] – у своїх працях виділяють суб'єктивний підхід, який передбачає оцінку людини людиною на основі професійного досвіду оцінювача та за допомогою попередньо розроблених тестів, питань, моделей, імітаційних ситуацій. Застосування цього підходу передбачає використання таких методів, як: бібліографічний метод, метод анкетування, описовий метод, метод визначеного розподілу, метод оцінки за вирішальною ситуацією (у тому числі метод критичного інциденту), метод ділових ігор, метод інтерв'ю, метод «360 градусів», тестування тощо.

Ефективність трудового потенціалу визначається, виходячи з поставлених цілей, як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Причому ефективність використання трудового потенціалу необхідно розглядати у двох площинах: по-перше, як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства; по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією трудового потенціалу [91].

Методи оцінювання ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств відображено на рис. 1.6.

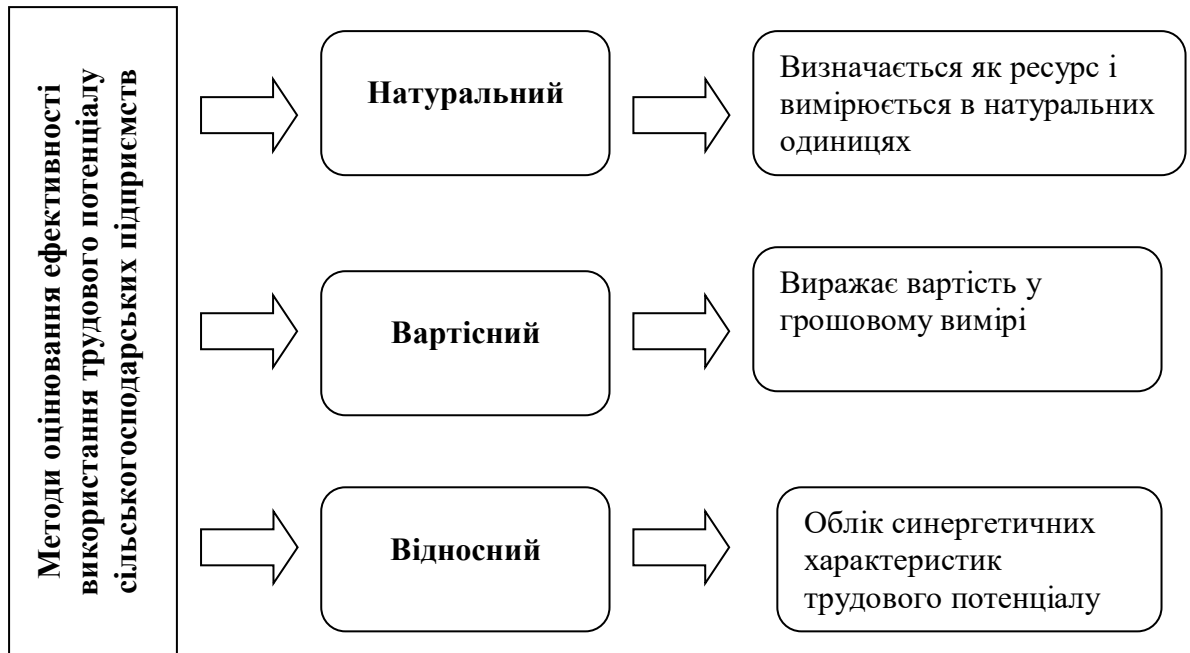


Рис. 1.6. Методи оцінювання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Джерело: узагальнено автором.

Проте, на відміну від більшості вчених, які пропонують визначення єдиних і чітких критеріїв для оцінки різних категорій працівників, вважаємо, що для конкретних цілей оцінки необхідно врахувати особливості галузі, види виробництва, масштаби підприємства та застосовувати оптимальні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства.

У роботі здійснено аналіз основних підходів до оцінки формування трудового потенціалу та складено схему формування інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на основі ресурсного, витратного та результативного підходів (рис. 1.7.).



Рис. 1.7. Схема побудови інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Джерело: сформовано автором.

Основними характеристиками трудового потенціалу є: кількість (демографічні фактори та кваліфікація), якість (здатність виробляти), а також вартість (оплата праці). Вищезазначені характеристики дають повну оцінку ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Сформовану за результатами дослідження модель оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств відображено на рис. 1.8.

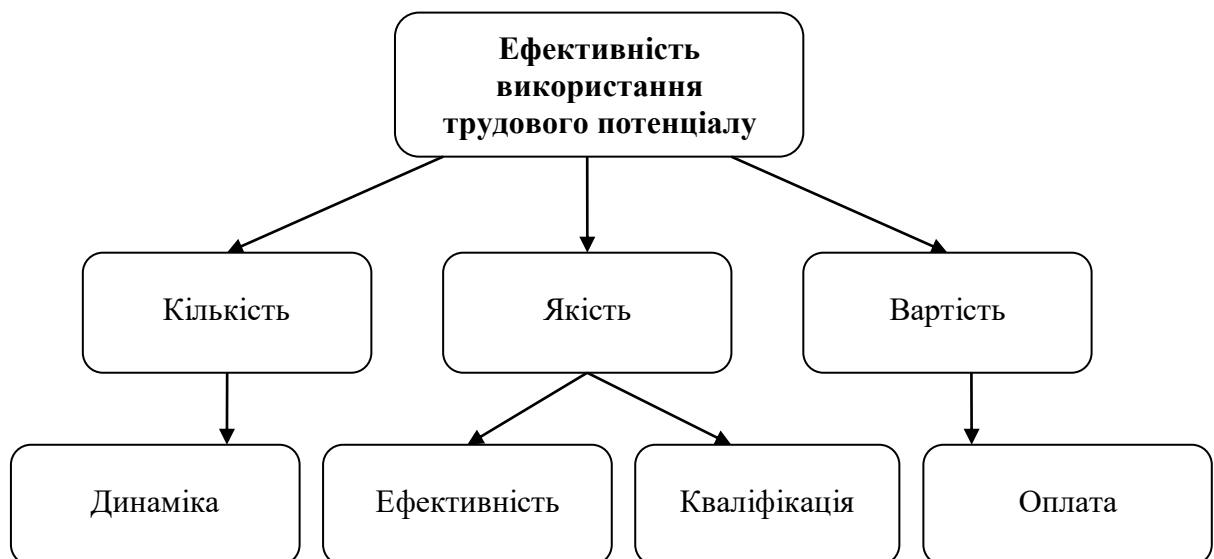


Рис. 1.8. Модель оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства

Джерело: побудовано автором.

Під кількістю розуміємо показники динаміки (коефіцієнт плинності, коефіцієнт обороту з прийому, коефіцієнт приросту використання трудового потенціалу, коефіцієнт постійності кадрів, коефіцієнт співвідношення основного та допоміжного персоналу).

Методика визначення показників динаміки:

1. Коефіцієнт плинності кадрів

$$K_1 = \frac{N_1}{S}, \quad (1.4)$$

де N_1 - кількість вибулих працівників, осіб;

S - чисельність працівників за період, осіб.

2. Коефіцієнт обороту з прийому

$$K_2 = \frac{N_2}{S}, \quad (1.5)$$

де N_2 - кількість прийнятих працівників, осіб;

S - чисельність працівників за період, осіб.

3. Коефіцієнт приросту використовуваного трудового потенціалу

$$K_3 = K_2 - K_1, \quad (1.6)$$

де K_1 - коефіцієнт плинності кадрів;

K_2 - коефіцієнт обороту з прийому.

4. Нормований коефіцієнт приросту використовуваного трудового потенціалу

$$K_3^{reg} = \frac{K_3 + 1}{1 + K_2^{max}}, \quad (1.7)$$

де K_3 - коефіцієнт приросту використовуваного трудового потенціалу;

K_2^{max} - максимальне значення коефіцієнта обороту з прийому в області за десять років.

5. Коефіцієнт постійності кадрів

$$K_4 = \frac{N_3}{S}, \quad (1.8)$$

де N_3 - чисельність працівників, які працюють більше року на одному підприємстві, осіб;

S - чисельність працівників на підприємстві, осіб.

6. Нормований коефіцієнт постійності кадрів

$$K_4^{reg} = K_4, \quad (1.9)$$

де K_4 – коефіцієнт постійності кадрів.

7. Коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу

$$K_5 = \frac{N_4}{N_5}, \quad (1.10)$$

де N_4 - чисельність основного персоналу на підприємстві, осіб;

N_5 - чисельність додаткового персоналу на підприємстві, осіб.

8. Нормований коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу

$$K_5^{reg} = \frac{K_5 - K_5^{\min}}{K_5^{\max} - K_5^{\min}}, \quad (1.11)$$

де K_5 - коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу,

K_5^{\min} - мінімальне значення коефіцієнта співвідношення основного і допоміжного персоналу за десять років;

K_5^{\max} - максимальне значення коефіцієнта співвідношення основного і допоміжного персоналу за десять років.

Під якістю розуміємо ефективність (динаміку продуктивності праці, рівень продуктивності праці у порівнянні з показником на рівні країни), кваліфікацією (частка персоналу з вищою освітою, частка трудового потенціалу, що пройшли підвищення кваліфікації у поточному році).

Методика визначення показників якості:

1. Динаміка продуктивності праці

$$K_6 = \frac{L_1}{L_0}, \quad (1.12)$$

де L_1 - продуктивність праці тис.грн./особу в поточному році;

L_0 - продуктивність праці тис.грн./особу в попередньому році.

2. Нормоване значення показника продуктивності праці

$$K_6^{reg} = \frac{K_6 - K_6^{\min}}{K_6^{\max} - K_6^{\min}}, \quad (1.13)$$

де K_6 - коефіцієнт динаміки продуктивності праці;

K_6^{\min} - мінімальне значення коефіцієнта динаміки продуктивності праці за десять років;

K_6^{\max} - максимальне значення коефіцієнта динаміки продуктивності праці за десять років.

3. Рівень продуктивності праці регіону у порівнянні з аналогічним показником на рівні країни

$$K_7 = \frac{L_2}{L_3}, \quad (1.14)$$

де L_2 - продуктивність праці тис.грн./особу у регіоні;

L_3 - продуктивність праці, тис.грн./особу на рівні країни.

4. Нормований показник рівня продуктивності праці у порівнянні з аналогічних показником на рівні країни

$$K_7^{reg} = \frac{K_7 - K_7^{\min}}{K_7^{\max} - K_7^{\min}}, \quad (1.15)$$

де K_7 - коефіцієнт рівня продуктивності праці регіону у порівнянні з аналогічним показником на рівні країни;

K_7^{\min} - мінімальне значення коефіцієнта рівня продуктивності праці за десять років;

K_7^{\max} - максимальне значення коефіцієнта рівня продуктивності праці за десять років.

5. Частка трудового потенціалу з вищою освітою

$$K_8 = \frac{N_8}{S}, \quad (1.16)$$

де N_8 - кількість працівників з вищою освітою, осіб;

S - чисельність працівників на підприємстві, осіб.

6. Нормований показник частки трудового потенціалу з вищою освітою

$$K_8^{reg} = \frac{K_8 - K_8^{\min}}{K_8^{\max} - K_8^{\min}} \quad (1.17)$$

де K_8 - частка трудоовго потенціалу з вищою освітою;

K_8^{\min} - мінімальне значення частки трудового потенціалу за десять років;

K_8^{\max} - максимальне значення частки трудового потенціалу за десять років.

7. Частка трудового потенціалу, що пройшла підвищення кваліфікації у поточному році

$$K_9 = \frac{N_9}{S}, \quad (1.18)$$

де N_9 - кількість працівників, що пройшли підвищення кваліфікації у поточному році, осіб;

S - чисельність працівників на підприємстві, осіб.

8. Нормований показник частки трудового потенціалу працівників, що пройшли підвищення кваліфікації у поточному році

$$K_9^{reg} = \frac{K_9 - K_9^{\min}}{K_9^{\max} - K_9^{\min}}, \quad (1.19)$$

де K_9 - частка трудового потенціалу працівників, що пройшла підвищення кваліфікації у поточному році;

K_9^{\min} - мінімальне значення частки трудового потенціалу працівників, що пройшли підвищення кваліфікації за десять років;

K_9^{\max} - максимальне значення частки трудового потенціалу, що пройшли підвищення кваліфікації за десять років.

Під вартістю розуміємо показники оплати праці працівників сільськогосподарського підприємства (співвідношення середньої заробітної плати в регіоні до середньої заробітної плати в Україні).

Методика визначення показників вартості:

1. Співвідношення середньої з/п в регіоні до середньої з/п в Україні

$$K_{10} = \frac{Z_1}{Z_2}, \quad (1.20)$$

де Z_1 - середня з/п у сільському господарстві регіону, грн.;

Z_2 - середня з/п у сільському господарстві по Україні, грн.

2. Нормований показник співвідношення середньої з/п в регіоні до середньої з/п в Україні

$$K_{10}^{reg} = \frac{K_{10} - K_{10}^{\min}}{K_{10}^{\max} - K_{10}^{\min}}, \quad (1.21)$$

де K_{10} - співвідношення середньої з/п в регіоні до середньої з/п в Україні;

K_{10}^{\min} - мінімальне значення співвідношення середньої з/п за десять років;

K_{10}^{\max} - максимальне значення співвідношення середньої з/п за десять років.

Методика визначення загального інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах:

$$I = \frac{\sum_{i=1}^n K_i^{reg}}{n}, \quad (1.22)$$

де I – загальний інтегральний показник;

n - кількість нормованих коефіцієнтів ефективності використання трудового потенціалу.

У дисертаційній роботі розрахунок еталонного рівня співвідношення темпів зростання заробітної плати на один відсоток зростання продуктивності праці ($I_{СПЗ}$) здійснено за такою формулою:

$$I_{СПЗ} = \frac{I_{НЗ} / [I_{СЦ} \times \frac{(I_{евз} - I_{фвз})}{100} + 1]}{I_{ПП} \times (1 + \frac{\Delta PPP}{100})}, \quad (1.23)$$

де: $I_{СПЗ}$ - індекс, що виражає змінну рівня номінальної заробітної плати;

$I_{СЦ}$ - індекс споживчих цін (у 2016 р. – 1,124);

$I_{eчз}$ - еталонні величини частки заробітної плати у виробленій продукції (встановлюється за принципом рівноваги між економічним потенціалом і порогом соціальної відчутності рівня оплати праці на рівні 50-відсоткової ставки);

$I_{фчз}$ - фактична частка заробітної плати у внутрішньому валовому продукті, %;

$I_{пп}$ - індекс фактично досягнутої продуктивності праці;

ΔPP - можливе зростання продуктивності праці за рахунок використання виявлених її резервів, % (умовно приймається на рівні 5%).

Резерв можливого підвищення заробітної плати ($R_{пз}$) визначено як відношення фактичного рівня за формулою:

$$R_{пз} = \Phi_{спз} / I_{спз} \times 100 - 100, \quad (1.24)$$

де $\Phi_{спз}$ - фактичний індекс зростання заробітної плати;

$I_{спз}$ - індекс, що виражає змінну рівня номінальної заробітної плати [92, с.30].

За результатами дослідження здійснено узагальнення методичних підходів до оцінки використання трудового потенціалу. Для побудови інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу запропонована методика оцінювання ефективності трудового потенціалу на рівні підприємства, яка базується на виокремленні трьох основних систем показників (кількості, якості і вартості) трудового потенціалу.

Висновки до розділу 1

Результати проведеного дослідження теоретико-методичних засад дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки дали змогу сформулювати такі висновки:

1. Трудовий потенціал тісно пов'язаний із економічними категоріями, які відображають процеси та явища, пов'язані із людиною. До таких відносять: «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал», «персонал». Ці категорії з'явилися внаслідок еволюції та зміни уявлення про людину як суб'єкта економічної діяльності. При цьому трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства в інноваційній економіці визначено, як сукупність індивідуальних й організаційних властивостей (освіта, кваліфікація, стан здоров'я, вік, знання та вміння, творчість, моральні якості, комунікабельність, креативність, мобільність, сприйнятливість до нововведень, уміння швидко адаптуватися до змін тощо), які повною мірою дозволяють забезпечити реалізацію наявного та потенційного запасу трудових можливостей працівників і управлінських здібностей керівництва підприємства та рахунок взаємодії освіти, науки, виробництва здатні до самореалізації, ефективного використання і розвитку у трудовій діяльності, підвищенні конкурентного становища на ринку.

2. Дослідження існуючих наукових підходів показало, що на сьогодні в літературі представлена різна компонентна структура трудового потенціалу. З метою уніфікації наукових підходів до трактування структури трудового потенціалу було проведено їх узагальнення та доповнення додатковими компонентами, що сформувало комплексне бачення трудового потенціалу підприємства. Інноваційно-знаннява складова трудового потенціалу є однією з основних, так як з її допомогою забезпечується інноваційний розвиток сільськогосподарських підприємств. Сільське господарство як галузь має низку особливостей, що значною мірою визначають результати діяльності аграрних підприємств. Виходячи із специфіки аграрного сектора економіки, автором сформовано особливості трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Проведено групування нормативно-правових документів загальнодержавного та обласного рівнів, що здійснюють регулювання трудового потенціалу в

Україні опосередковано та через вплив на його складові, щодо формування, використання та розвитку трудового потенціалу в Україні:

3. Відображено основні етапи дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, які було використано в дисертаційній роботі. Також здійснено аналіз основних підходів до оцінки формування трудового потенціалу та складено схему формування інтегрального показника використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на основі ресурсного, витратного та результативного підходів. Проведені дослідження дали змогу сформувати авторську модель оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, що відрізняється від загальноприйнятих підходів додатковим застосуванням показників вартості трудового потенціалу.

Основні результати досліджень опубліковані в наукових працях автора [10, 47, 75; 79; 80; 83].

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

2.1. Формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Для успішного функціонування сільськогосподарських підприємств необхідні кваліфіковані ресурси та їх ефективне використання. Сільське населення вважається основою формування трудового потенціалу аграрного сектору. Забезпеченість сільськогосподарських підприємств працівниками зумовлюється насамперед демографічними та соціально-економічними чинниками.

За результатами дослідження встановлено, що передумовою формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств виступає соціальна інфраструктура сільських населених пунктів.

Особливістю соціальної інфраструктури є те, що ступінь розвитку фактично відображає рівень життя населення. Вона має велике значення для формування не лише фізичних, інтелектуальних здібностей працівників сільськогосподарських підприємств, а й підвищення рівня освіти, кваліфікації, культури, здоров'я, поліпшення умов праці і побуту, організації відпочинку, розвитку торгівлі та транспорту. Адже через медичне, культурно-побутове обслуговування, житлово-побутові умови, школу, торгівлю, громадське харчування, підготовку кадрів соціальна інфраструктура впливає на раціональне використання трудового потенціалу сільських населених пунктів [93, с.63].

Сільський житловий фонд у регіоні має незадовільну якість (Додаток В).

У процесі дослідження виявлено, що мережа лікувальних закладів Івано-Франківської області зберігає тенденцію до скорочення (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Рівень медичного обслуговування в Івано-Франківській області

Назва об'єкту	Роки					Відхилення 2016 р. від 2012 р.	
	2012	2013	2014	2015	2016	+; -	%
Кількість лікувальних установ	85	82	81	81	81	-4	95,3
Кількість лікувальних амбулаторно-поліклінічних закладів	272	267	293	300	303	31	111,4
Кількість лікарняних ліжок, тис.	11,7	11,4	11,3	11,2	10,7	-1,0	91,5
Кількість лікарів усіх спеціальностей, тис.	8,7	8,1	8,2	8,3	8,4	-0,3	96,6
Кількість середнього медичного персоналу, тис.	14,8	15,0	15,1	14,9	14,8	-	-

Джерело: сформовано автором на основі [94-96].

Гальмівним елементом у створенні належного рівня охорони здоров'я на сільських територіях є низький темп розвитку лікарень та амбулаторно-поліклінічних установ. Навантаження на лікаря первинної допомоги у сільській місцевості подекуди сягає декілька тисяч пацієнтів [97, с.66].

На етапі формування трудового потенціалу важливе значення має освіта (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Наявність дошкільних навчальних закладів у сільській місцевості

Івано-Франківської області

Показники	Роки					Відхилення 2016 р. від 2012 р.	
	2012	2013	2014	2015	2016	+;-	%
Кількість дошкільних навчальних закладів, од.	254	264	272	281	293	39	115,4
Кількість дітей у дошкільних навчальних закладах, тис. осіб	9,8	10,4	10,8	11,1	11,9	2,1	121,4
Охоплення дітей закладами, % до кількості дітей відповідного віку	20	21	21	22	23	3	115,0

Джерело сформовано автором на основі [94-96].

Незважаючи на збільшення кількості дошкільних навчальних закладів на селі в 2016 р. на 39 у порівнянні з 2012 р., збільшення кількості дітей у них (на 2,1 тис. осіб), охоплення сільських дітей дошкільними закладами залишається на низькому рівні – лише 23 % (кожна п'ята дитина). На селі спостерігається згортання загальноосвітніх навчальних закладів, зменшення кількості учнів у існуючих.

Важливим показником соціального розвитку залишається соціально-культурне будівництво на селі (табл. 2.3). Якщо проаналізувати введення в експлуатацію об'єктів соціально-культурного призначення у сільській місцевості Івано-Франківської області, то слід зазначити, що протягом 2012-2016 рр. не було введено в експлуатацію жодного ліжка в лікарняних закладах, жодного клубу і будинку культури.

Таблиця 2.3

Введення в експлуатацію об'єктів соціально-культурного призначення у сільській місцевості Івано-Франківської області

Об'єкти соціальної сфери	Роки					Відхилення 2016 р. до 2012 р. (+,-)
	2012	2013	2014	2015	2016	
Загальноосвітні навчальні заклади, учнівських місць	232	280	-	-	-	-
Лікарняні заклади, ліжок	-	-	-	-	-	-
Амбулаторно-поліклінічні заклади, відвідувань за зміну	32	63	-	-	20	-12
Житлових будівель, одиниць	961	1130	1600	1532	1219	258

Джерело: сформовано автором на основі [94-96].

Задоволення жителів села залежить від ступеня забезпеченості сільських населених пунктів об'єктами соціальної інфраструктури, зокрема об'єктами культурного призначення, число яких з кожним роком постійно зменшується (Додаток Г). Що стосується спортивних залів, тренажерів і спортивних секцій у селах, то зараз вони зовсім відсутні [98, с.28].

Для сільської місцевості Івано-Франківської області залишається вкрай низькою якість транспортних послуг (Додаток Д). Розвиток транспортно-дорожнього комплексу сільської місцевості Івано-Франківської області має

здійснюватися на основі: оновлення рухомого складу та об'єктів транспортної інфраструктури; підвищення якості транспортних послуг та рівня транспортного забезпечення населених пунктів області; розширення та вдосконалення транспортних маршрутів області [93, с.63].

Неабияке значення, особливо для сільської місцевості, має зв'язок. Протягом останніх років ринок зв'язку Івано-Франківської області динамічно змінюється. Сучасні види зв'язку поступово витісняють традиційні. Продовжує зростати кількість користувачів, які підключилися до всесвітньої мережі Інтернет. Незважаючи на позитивні тенденції, доступ жителів сільської місцевості до новітніх технологій залишається вкрай низьким.

Слід зазначити, що соціальна інфраструктура сільських територій Івано-Франківської області має низку проблем, які потребують комплексного вирішення. Воно повинно ґрунтуватися найперше на знаходженні альтернативних джерел фінансування соціальної інфраструктури на регіональному рівні та рівні держави. Будь-які програми розвитку села не дадуть ефекту до тих пір, поки не будуть належним чином забезпечені соціально-побутові умови життєдіяльності, де можна отримати краще медичне обслуговування, можливість освіти, а головне – перспективу майбутнього добробуту [93, с.65].

Визначено, що демографічна компонента трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є пріоритетною при його формуванні та визначає можливість забезпечення трудовим потенціалом за його кількісними та якісними характеристиками.

Івано-Франківська область має схожу динаміку населення до загальноукраїнської: впродовж останніх років спостерігається неухильне зменшення чисельності населення без будь-яких ознак поліпшення ситуації. За останні п'ять років чисельність населення Івано-Франківської області скоротилася на 1,8 тис. осіб, а впродовж 2016 р. – на 2,4 тис. осіб. Станом на 01.01.2017 р. в Івано-Франківській області нараховувалось 765 сільських населених пунктів, у яких проживало 774795 осіб, або 56,2 %. Динаміка

чисельності населення Івано-Франківської області впродовж 2012-2016 рр. представлена у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Динаміка чисельності населення Івано-Франківської області

Чисельність населення	Роки					Відношення 2016 р. до 2012 р. (%;+,-;)
	2012	2014	2014	2015	2016	
Наявне населення, тис. осіб	1381,7	1382,1	1382,5	1382,3	1379,9	99,9
Міське населення, тис. осіб	599,5	600,7	602,6	604,5	605,2	101,0
Сільське населення, тис. осіб	782,2	781,3	779,9	777,8	774,7	99,0
Питома вага сільського населення, %	56,6	56,5	56,4	56,3	56,2	-0,4

Джерело сформовано автором на підставі [103-107].

Івано-Франківська область належить до рейтингу п'яти областей, де кількість сільського населення переважає над міським. У 2016 р. питома вага сільського населення в області становила 56,2 %. В Україні сільське населення становило 30,8 % (2016 р.) від всього населення держави.

Аналогічна ситуація простежується і в районах Івано-Франківської області. Зокрема, у табл. 2.5. представлено чисельність населення Тлумацького району, в якому кількість сільського населення переважає над міським та становить 75 % всього населення області.

Таблиця 2.5

Чисельність населення Тлумацького району

Івано-Франківської області

Показники	Роки					Відношення 2016 р. до 2012 р., %
	2012	2013	2014	2015	2016	
Чисельність наявного населення, тис. осіб	48,8	48,6	48,4	48,0	47,6	97,5
у т.ч. міське населення, тис. осіб	12,0	12,0	12,1	12,1	12,1	100,8
у т.ч. сільське населення, тис. осіб	36,7	36,6	36,3	35,9	35,5	96,7

Джерело: сформовано автором на основі [103-107].

За даними дослідження встановлено, що загальна чисельність населення району скоротилась на 2,5 %, що становить 1,2 тис. осіб (2016 р.). Чисельність міського населення району зросла на 0,8 % (2016 р.), а чисельність сільського населення зменшилась на 3,3 %.

Зменшення чисельності і питомої ваги сільського населення можна розглядати як природний процес. Очевидним є зниження життєвого рівня населення, особливо сільського. Що стосується сільської місцевості, то несприятлива демографічна ситуація спричинена насамперед постійним зниженням народжуваності, яке не забезпечує навіть простого відтворення населення. Якщо порівнювати тенденції формування приросту (скорочення) чисельності населення Івано-Франківської області з Україною, то можна побачити аналогічну ситуацію. Простежується невпинне скорочення населення України, зокрема сільського (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

**Формування приросту (скорочення) чисельності
населення впродовж 2012-2016 рр.**

Показники	Роки				Івано- Франківська область	Україна
	2012	2013	2014	2015		
	2016					
Загальний приріст, скорочення (-)	1660	308	457	-201	-2437	-175 974
у міських поселеннях	1863	1204	1868	1868	611	-102 639
у сільській місцевості	-203	-896	-1411	-2069	-3048	-73 335
Природний приріст, скорочення (-)	300	-642	-784	-2102	-2561	-186 594
у міських поселеннях	888	494	695	-57	-166	-95 946
у сільській місцевості	-588	-1136	-1479	-2045	-2395	-90 648
Міграційний приріст, скорочення (-)	1360	950	1241	1901	124	10 620
у міських поселеннях	975	710	1173	1925	777	-8040
у сільській місцевості	385	240	68	-24	-653	18 660

Джерело: сформовано автором на підставі [103-107].

Сучасний ринок праці у сільській місцевості багато в чому залежить від рівня розвитку аграрного сектору економіки. Проте необхідно відмітити, що

ситуація на ринку праці у сільській місцевості Івано-Франківської області є складною.

Основні показники ринку праці у сільській місцевості Івано-Франківської області впродовж 2012-2016 рр. представлено у Додатку Е. Загальний огляд економічної активності та зайнятості сільського населення Івано-Франківської області за 2012-2016 рр. свідчить про зниження рівня зайнятості, зростання чисельності економічно неактивного населення, що не сприяє покращенню становища в області стосовно ринку праці [108, с.56].

Загальний огляд економічної активності та зайнятості сільського населення Івано-Франківської області за 2012-2016 рр. показав зниження рівня зайнятості та зростання чисельності економічно неактивного населення. За досліджуваний період кількість економічно активного населення у сільській місцевості Івано-Франківської області зменшилася на 3,8 % та становила 324,7 тис. осіб, з них 301,2 тис. осіб були зайняті економічною діяльністю, решта 23,5 тис. осіб класифікувалися як безробітні. Зайнятість населення Івано-Франківської області у сільському господарстві впродовж 2012-2016 рр. представлена у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

**Зайнятість населення Івано-Франківської області
у сільському господарстві**

Роки	Усього зайнято, тис. осіб	Чисельність зайнятих у сільському господарстві, тис. осіб	Відношення чисельності зайнятих у сільському господарстві до загальної кількості зайнятого населення, %
2012	548,5	150,8	27,5
2013	562,7	157,7	28,0
2014	547,8	155,3	28,3
2015	558,3	159,9	28,6
2016	556,9	160,1	28,7
Відхилення 2016 р. до 2012 р. (+,-)	8,4	9,3	1,2

Джерело: сформовано автором на підставі [94-96].

За результатами дослідження встановлено, що високим залишається показник навантаження на одне робоче місце (табл.2.8). Станом на 1 січня 2018 р. кількість зареєстрованих безробітних становила 9,2 тис. осіб, з яких 7,9 тис. осіб отримували допомогу з безробіття.

Таблиця .2.8

**Зареєстроване безробіття та кількість вакансій у
Івано-Франківській області впродовж 2013-2017 рр.**

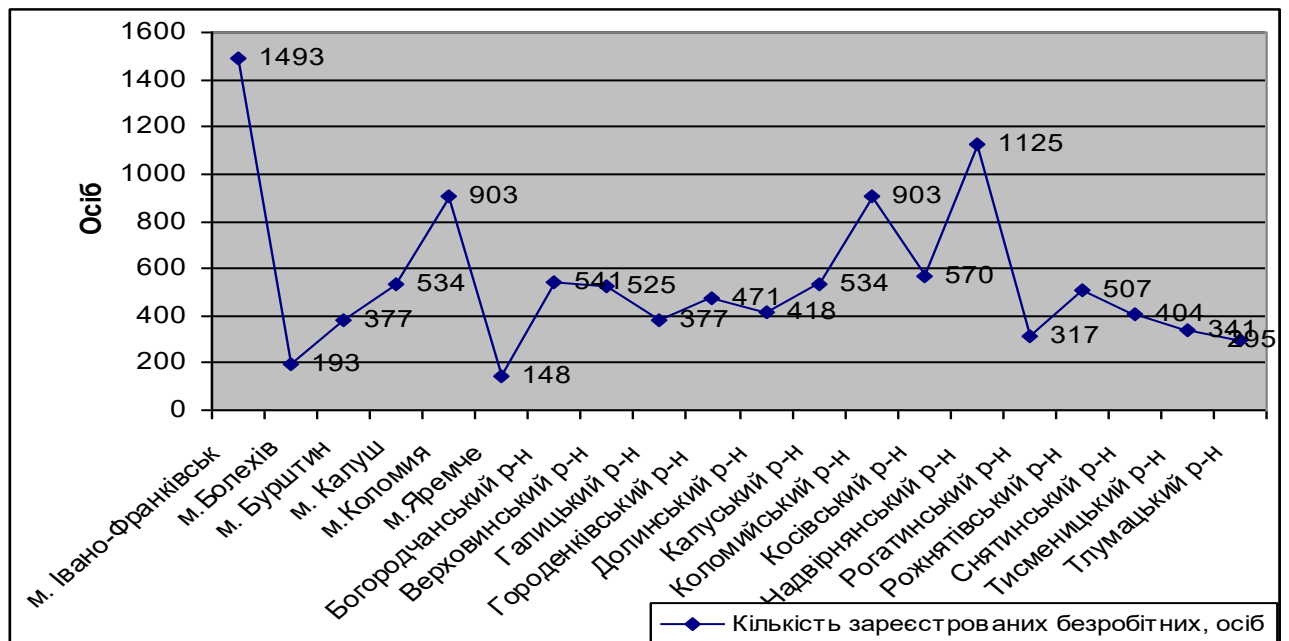
Показники	Роки					2017 р. порівняно з 2016 р.,%
	2013	2014	2015	2016	2017	
Кількість зареєстрованих безробітних, осіб	15419	16740	14677	11257	9162	59,4
Кількість вакансій, одиниць	461	322	552	527	1068	231,7
Навантаження на одну вакансію, осіб	33	52	27	21	9	27,3

Джерело: сформовано автором на підставі [94-96].

За даними дослідження виявлено, що впродовж 2013-2016 рр. кількість зареєстрованих безробітних зменшилась на 6257 особи, або на 59,4 %, а кількість вільних вакансій зросла на 607 одиниць, тобто більше ніж у два рази. Також необхідно зазначити, що навантаження на одне робоче місце теж зменшилося і у 2017 р. становило 9 осіб на одну вакансію, що на 24 особи менше, ніж у 2013 р. Пояснюється це насамперед тим, що попит на робочу силу за останні роки зростає швидшими темпами.

Кількість зареєстрованих безробітних на кінець 2017 р. у містах та районах області представлена на рис. 2.1.

Слід зазначити, що показники безробіття і навантаження на одне вільне робоче місце у гірських районах області вищі, ніж у предгірських та рівнинних, тому і трудові міжрегіональні та міждержавні міграційні процеси тут інтенсивніші.



**Рис. 2.1. Кількість зареєстрованих безробітних у 2017 р.
в Івано-Франківській області**

Джерело: побудовано автором на підставі [109-113].

Якість життя, рівень доходів і добробуту прямо пов'язані з ситуацією на ринку праці, співвідношенням попиту і пропозиції. Процеси вивільнення і перерозподілу робочої сили визначають рівень доходів і формують структуру витрат населення, яке проживає у межах даної території. Високий рівень безробіття призводить до падіння рівня життя та маргіналізації населення. Одночасно через нестачу робочих місць, посилюється інтенсивність трудових міграційних процесів.

Ми вважаємо, що високі показники рівня безробіття обумовлюють недостатню ефективність використання наявного трудового потенціалу населення у сільській місцевості Івано-Франківської області. Якщо не прийняти важливих запобіжних заходів, то можна очікувати подальше збільшення незайнятого сільського населення і, відповідно, посилення напруги на сільському ринку праці [108, с.59].

Дослідження попиту та пропозиції трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на зареєстрованому ринку праці Івано-Франківської області впродовж 2012-2016 рр. відображено у табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Попит та пропозиція трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на зареєстрованому ринку праці

Показники	Роки					2016 р. порівняно з 2012 р.,%
	2012	2013	2014	2015	2016	
Кількість незайнятих з числа працівників сільського господарства, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, осіб	1605	1406	1504	1447	1096	68,3
Потреба сільськогосподарських підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць, осіб	7	11	23	20	10	142,8
Навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію), осіб	229	128	65	72	110	48,0

Джерело: сформовано автором на основі [109-113].

Аналіз попиту та пропозиції трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на зареєстрованому ринку праці Івано-Франківської області показав, що навантаження на одне робоче місце (вакансію) для працівників сільськогосподарських підприємств на зареєстрованому ринку праці було досить високим – 229 осіб (2012 р.) та 128 осіб (2013 р.) відповідно. У 2016 р. даний показник становив 110 осіб на одне робоче місце, що на 48,0 % менше, ніж у 2012 р.

Кількість незайнятих з числа працівників сільськогосподарських підприємств, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості у 2016 р. в порівнянні з 2012 р. зменшилась на 509 осіб (68,3%). Потреба сільськогосподарських підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) була порівняно невисокою і становила у 2012 р (7 осіб) та 2013 р (11 осіб), і дещо вищою у 2014 р. (23 особи) та 2015 р.(20 осіб) відповідно. У 2016 р. даний показник становив 10 осіб на одне вакантне робоче місце.

Структура кількості найманих працівників Івано-Франківської області у 2016 р. за видами економічної діяльності представлена на рис. 2.2.

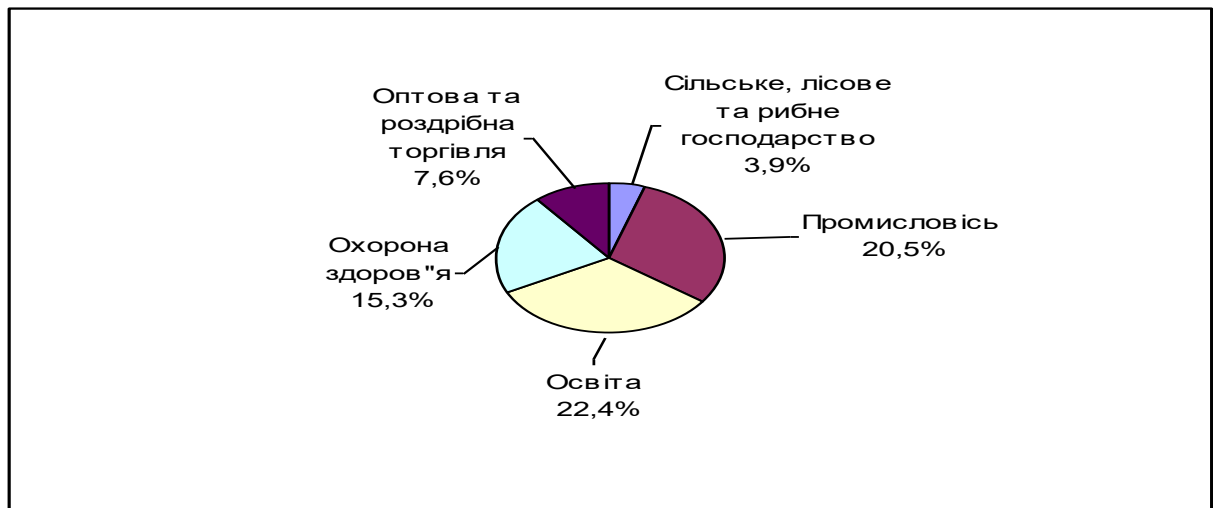


Рис. 2.2. Структура кількості найманих працівників Івано-Франківської області у 2016 р. за видами економічної діяльності

Джерело: сформовано автором на основі [96].

Динаміку кількості найманих працівників, зайнятих у сільському господарстві, мисливстві, лісовому і рибному господарствах Івано-Франківської області впродовж 2012-2016 рр. відображено у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Динаміка кількості найманих працівників, зайнятих у сільському господарстві, мисливстві, лісовому і рибному господарствах Івано-Франківської області

Роки	Кількість найманих працівників підприємств всього, тис. осіб	Кількість найманих працівників у сільському господарстві, мисливстві, лісовому і рибному господарствах, тис. осіб	У % до загальної кількості найманих працівників
2012	256,6	9,0	3,5
2013	247,9	8,5	3,4
2014	245,4	9,0	3,7
2015	241,0	8,8	3,7
2016	239,9	9,4	3,9
Відхилення 2016 р. до 2012 р. (+,-)	-16,7	0,4	0,4

Джерело: сформовано автором на підставі [94-96].

За результатами дослідження встановлено, що кількість найманих працівників зменшилася за період 2012-2016 рр. на 16,7 тис. осіб, або на

6,5 %. Поряд з цим, чисельність працівників у сільському господарстві, мисливстві, лісовому і рибному господарстві у 2016 р. зросла порівняно з 2012 р. на 0,4 тис. осіб, або на 4,4 %. Частка працівників сільського господарства, мисливства, лісового і рибного господарства в загальній чисельності найманих працівників області зросла з 3,5 % (2012 р.) до 3,9 % (2016 р.).

Можна констатувати той факт, що впродовж останніх років сільське господарство суттєво втратило свої позиції серед основних сфер зайнятості. Ситуація на ринку аграрної праці та можливості працевлаштування у сільській місцевості є катастрофічними. Різке зниження попиту на робочу силу і високі темпи звільнення працівників із сільськогосподарських підприємств спричинили поширення безробіття серед сільського населення [108, с.56].

Зайнятість на сільськогосподарських підприємствах проаналізовано за даними ф. №50-сг «Про основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств» (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

**Зайнятість на сільськогосподарських підприємствах
Івано-Франківської області**

Показники	Роки					2016 р. порівняно з 2012 р., %
	2012	2013	2014	2015	2016	
Кількість сільськогосподарських підприємств, од.	103	102	109	103	97	94,2
Площа сільськогосподарських підприємств, тис. га	121,0	131,4	147,5	134,6	172,4	142,5
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	3422	3178	3497	3018	3708	108,4
- у т.ч. у рослинництві	1561	1514	1750	1604	2177	139,5
- у тваринництві	1861	1664	1747	1414	1531	82,3
- у розрахунку на підприємство	33	31	32	29	38	115,2
- на 1 тис. га сільськогосподарських угідь	28	24	24	22	22	78,6

Джерело: сформовано автором на підставі форми 50 с.-г. [114-118].

Середньооблікова кількість працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві у 2016 р., порівняно з 2012 р. зросла на 286 осіб, або на 8,4 %. У тому числі кількість зайнятих у рослинництві зросла на 39,5 %; у тваринництві зменшилась на 17,7 %. У розрахунку на підприємство кількість працівників зросла на 15,2 %; на 1 тис. га сільськогосподарських угідь зменшилась до 78,6 %.

Кількісний склад працівників сільськогосподарських підприємств представлено у табл. 2.12.

Таблиця 2.12

**Кількісний склад працівників сільськогосподарських підприємств
Івано-Франківської області**

Показники	Роки					2016 р. порівняно з 2012 р.,%
	2012	2013	2014	2015	2016	
Середньооблікова кількість працівників, усього, осіб	3886	4070	4049	3158	4110	105,8
у тому числі кількість штатних працівників, осіб	3433	3774	3667	3139	4074	118,7
%	88,3	92,7	90,6	99,4	99,1	10,8
Кількість нештатних працівників, осіб	453	296	382	19	36	7,9
%	11,7	7,3	9,4	0,6	0,9	-10,8

Джерело: сформовано автором на основі [109-113].

Середньооблікова кількість працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області впродовж 2012-2016 рр. зросла. Свою діяльність сільськогосподарські підприємства здійснюють в основному завдяки праці штатного персоналу, проте залучали також позаштатних осіб.

Середньооблікова кількість працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області у 2016 р. становила 4110 осіб, що на 5,8 % більше, ніж у 2012 р. Основну частку персоналу становили штатні працівники – 99,1 %, яка знизилася у 2016 р. порівняно з 2012 р. на 10,8 відсоткових пункти. Важливим напрямом оцінки трудового потенціалу є аналіз його статеві-вікового та якісного складу (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Статеві-віковий склад працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області

Показники	Роки					2016 р. порівняно з 2012 р., %
	2012	2013	2014	2015	2016	
Облікова кількість штатних працівників, осіб	3433	3774	3667	3158	4074	118,7
із них жінки, осіб	1397	1528	1294	1068	1280	91,6
%	40,7	40,5	35,3	33,8	31,4	-9,3
в обліковій кількості штатних працівників особи у віці 15-35 р., осіб	1161	1149	1266	1174	1530	131,8
%	33,8	30,4	34,5	37,2	37,6	3,8

Джерело: сформовано автором на основі [109-113].

Враховуючи специфіку сільськогосподарського виробництва, у статевій структурі працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області переважають чоловіки. Персонал представлений здебільшого особами молодого та середнього віку. Питома вага жінок у складі персоналу у 2016 р. становила 1280 особи, або 31,4 %. Молодь в обліковій кількості штатних працівників становила 33,8 % (2012 р.) та 37,6 % (2016 р.), при цьому їхня питома вага зросла на 3,8 відсоткових пункти; кількість працівників цієї вікової категорії зросла, і у 2016 р. становила 1530 особи, що на 31,8 % більше, ніж у 2012 р.

Важливою характеристикою трудового потенціалу є освітня компонента. Функціонування аграрної освіти та науки не повною мірою відповідає соціально-економічним потребам суспільства, рівню розвитку виробництва та продовольчої безпеки держави [119, с.66].

Підтвердженням цього є розподіл працівників за рівнем освіти на сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області, що представлено у табл. 2.14.

Таблиця 2.14

**Освітній рівень працівників сільськогосподарських підприємств
Івано-Франківської області**

Показники	Роки					2014 р. порівняно з 2012 р.,%
	2012	2013	2014	2015*	2016*	
Облікова кількість штатних працівників, осіб	3433	3774	3667	-	-	106,8
з них мають вищу освіту, осіб	1605	1679	1668	-	-	103,9
%	46,8	44,5	45,5	-	-	-1,3
у тому числі неповну та базову вищу, осіб	836	831	843	-	-	100,8
%	24,4	22,0	23,0	-	-	-1,4
Повну вищу, осіб	769	848	825	-	-	107,8
%	22,4	22,5	22,5	-	-	0,1

*дані за 2015-2016 рр. відсутні за інформацією Головного управління статистики

Джерело: сформовано автором на основі [109-113].

Питома вага осіб з вищою освітою склала 46,8 % (2012 р.) та 45,5 % (2014 р), а також спостерігалось її зменшення на 1,3 в.п., що є негативною тенденцією. Кількість працівників із вищою освітою у 2014 р. становить 1668 осіб, що на 3,9 % більше, ніж у 2012 р. Частка осіб з повною вищою освітою склала 22,4 % (2012 р.) та 22,5 % (2014 р.). Питома вага працівників з неповною та базовою вищою освітою становила 24,4 % (2012 р.) та 23,0 % (2014 р.).

Впродовж двох років (2015-2016 рр.) Головне управління статистики в Івано-Франківській області не проводило дослідження освітнього рівня працівників сільськогосподарських підприємств. Проте одним із пунктів нашого анкетного опитування працівників одного з районів Івано-Франківської області була вказівка їхнього освітнього рівня.

Форма анкети розрахованої для працівників сільськогосподарських підприємств, за якою проводилось їхнє опитування у Тлумацькому районі, представлена у Додатку Ж.

Участь в анкетному опитуванні взяли працівники таких сільськогосподарських підприємств Тлумацького району Івано-Франківської області: ТОВ «Дільман Органік», ПАФ «Жуківська», ПП «Кут Хлібороба», ТзОВ «Штерн Агро», ТОВ «Дністер БІО», філії Івано-Франківського обласного державного центру експертизи сортів рослин [120, с.55].

Кількість працівників сільськогосподарських підприємств, які взяли участь в анкетному опитуванні становила 135 осіб.

Відомості щодо складу опитаних працівників сільськогосподарських підприємств, які взяли участь в анкетному опитуванні, за відповідними ознаками:

- за статтю: жінки – 23 %, чоловіки – 77 %;
- за віком: від 18 до 35 років – 21,5%, від 36 до 49 років – 33,3%, від 50 до 59 років – 40,0%, від 60 років і старше – 5,2%;
- за освітою: повна загальна середня освіта – 28,9%, неповна вища – 30,4%, базова вища – 20,0%, повна вища – 20,7%;
- за сферою діяльності: рослинництво – 33,3%, тваринництво – 11,9%, допоміжне виробництво – 0,7%, обслуговуючі підрозділи – 34,8%, адміністративний відділ – 19,3% [120, с.56].

У процесі опитування виявлено, що 20 % опитаних притаманна невідповідність освіти займаній посаді, у 23,7 % вона присутня частково та 56,3 % займають посаду відповідно до здобутої освіти.

Основною складовою мотивації праці, у тому числі на сільськогосподарських підприємствах, є її оплата [121, с.66]. Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактора і використання трудового потенціалу. Основними функціями заробітної плати є: відтворювальна, стимулююча, розподільча. Проте на сьогодні на сільськогосподарських підприємствах заробітна плата не спроможна виконувати дані функції, головними з яких є: збереження зайнятості; забезпечення соціальних гарантій; стримування інфляції; перерозподіл

зайнятих за галузями і сферами економіки; посилення мобільності робочої сили [122, с.23].

На рис. 2.3 зображено динаміку середньої заробітної плати у сільському господарстві Івано-Франківської області та України у порівнянні з мінімальною та середньою заробітною платою.

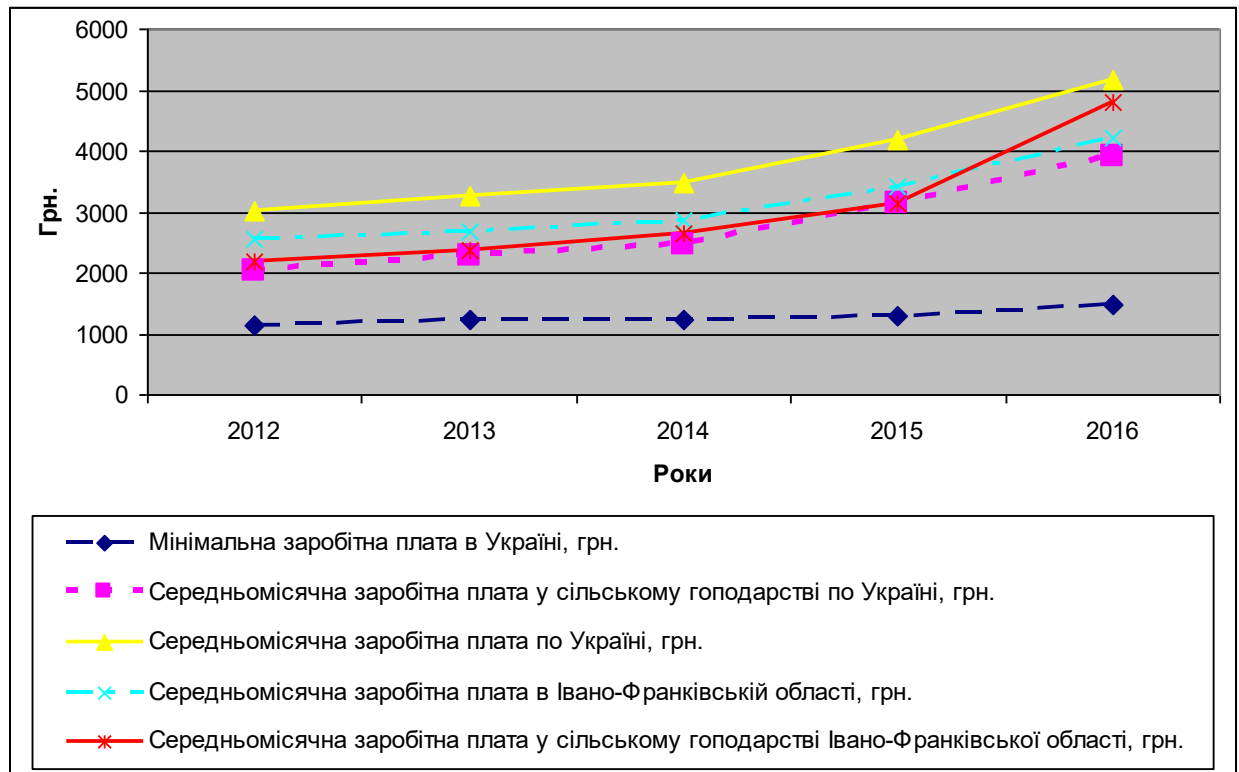


Рис. 2.3. Динаміка рівня заробітної плати у сільському господарстві в Україні та Івано-Франківській області

Джерело: сформовано автором на підставі [96, с.140-141].

Встановлено, що середня заробітна плата в 2016 р. в Івано-Франківській області є нижча (4202 грн.), ніж в Україні (5183 грн.), рівень середньої заробітної плати в сільському господарстві Івано-Франківської області є вищий (4803 грн.), ніж середньо національний показник (3916 грн.). Тобто праця працівників сільськогосподарських підприємств регіону оцінюється на вищому рівні в порівнянні з іншими областями України (рис. 2.3). Однак слід враховувати той фактор, що це лише номінальна зміна заробітної плати, а чинником мотиваційного впливу на працівника вона може бути лише тоді, коли існує певна відповідність рівня доходу із загальним рівнем життя. Необхідно також зазначити, що соціальні стандарти та

мінімальна заробітна плата, які встановлені державою на законодавчому рівні в Україні, є нижчими в порівнянні з європейськими країнами та не в змозі задовольнити мінімальні потреби людей і потребують перегляду й затвердження відповідного рівня.

Результати проведеного анкетного опитування серед працівників сільськогосподарських підприємств показали, що на запитання «Як Ви вважаєте, чи є справедливою Ваша заробітна плата відносно Вашого трудового внеску та трудових зусиль, що витрачаються на роботі?» 41,5 % опитаних відповіли негативно. Відповідно до цього, стає зрозумілою причина недовикористання особистісного трудового потенціалу.

Рівень оплати праці є важливим показником соціально-економічного стану аграрного виробництва. При низькій оплаті праці відбувається процес зниження темпів економічного зростання, оскільки обмежується як обсяг споживання, так і деформується його структура. Низький рівень заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах створює соціальну напруженість та потребує удосконалення форм і систем оплати праці. Задля кращого розуміння проблеми у анкетному опитуванні здійснено дослідження розміру середньомісячної заробітної плати працівників сільськогосподарських підприємств (рис. 2.4).

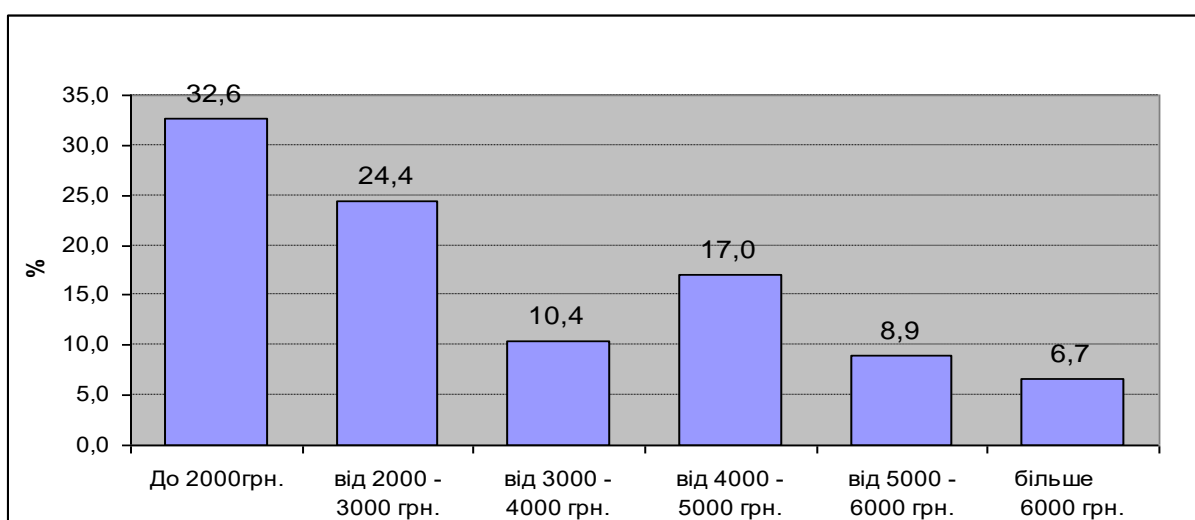


Рис. 2.4 Середньомісячна заробітна плата працівників сільськогосподарських підприємств Тлумацького району у 2016 р.

Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування.

Здійснено дослідження щодо відношення заробітної плати в сільському господарстві Івано-Франківської області до мінімальних соціальних гарантій в Україні (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

Відношення заробітної плати в сільському господарстві Івано-Франківської області до мінімальних соціальних гарантій в Україні

Рік	Міні-мальна заробітна плата, грн.	Прожитковий мінімум для працездатних осіб, грн.	Середня заробітна плата в Україні, грн.	Середня заробітна плата в області, грн.	Середня заробітна плата у с.г. в області, грн.	Відношення (%) заробітної плати у с.г., до		
						заробітної плати		прожиткового мінімуму
						міні-мальної	середньої в області	
2012	1134	1134	3026	2539	2177	192,0	85,7	192,0
2013	1218	1218	3265	2679	2374	194,9	88,6	194,9
2014	1218	1218	3480	2875	2661	218,5	92,6	218,5
2015	1298	1253	4195	3402	4358	335,7	128,1	347,8
2016	1476	1476	5183	4202	4803	325,4	114,3	325,4
Відхилення 2016 р. до 2012 р. (+,-)	342	342	2157	1663	2626	133,4	28,6	133,4

Джерело: сформовано автором на основі [109-113].

У цілому динаміка рівня середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві впродовж 2012-2016 рр. є позитивною: у цей період вона зросла більше, ніж у 2 рази. При чому її зростання відбувалося як відносно середнього рівня оплати в сільському господарстві, так і відносно мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. Якщо у 2012 р. середньомісячна заробітна плата в галузі становила 85,7 % середньої заробітної плати в області, 192,0 % - мінімальної заробітної плати і 192,0 % - прожиткового мінімуму, то за 2016 р. середньомісячна заробітна плата склала 114,3 % (середньої заробітної плати в області), 325,4 % (прожиткового мінімуму) та 325,4 % (мінімальної заробітної плати).

Результати проведеного анкетного опитування серед працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області показали, що працівники сільськогосподарських підприємств, не отримуючи належного матеріального забезпечення, не мають стимулу до використання свого трудового потенціалу на 100%, і вони готові до зміни місця праці. [120, с.57].

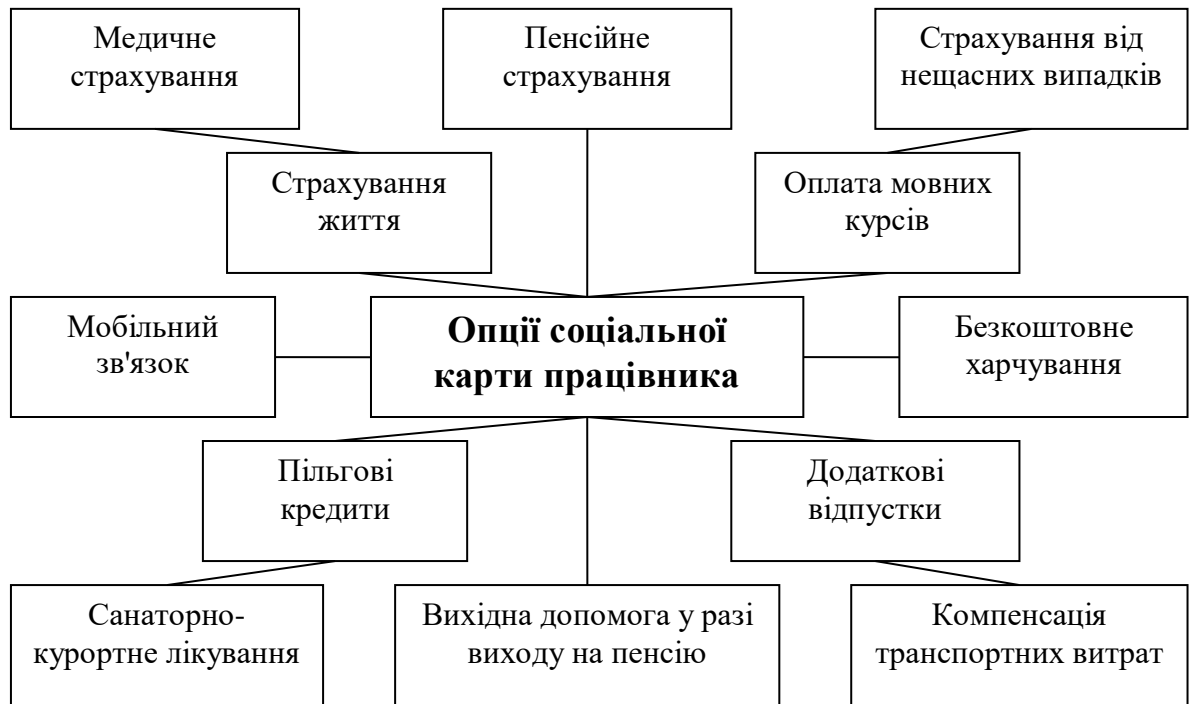
За результатами дослідження встановлено, що фонд оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств включає: фонд основної оплати праці, фонд додаткової оплати праці, заохочувальні та компенсаційні виплати. Додаткова заробітна плата є своєрідним доповненням, що виконує стимулюючу функцію, тим самим заохочуючи працівників до якісного та результативнішого виконання своєї роботи. У структуру фонду додаткової оплати праці входять: надбавки й доплати до тарифних ставок і посадових окладів та премії за виробничі результати [122, с.23].

У Додатку К відображена структура фонду оплати праці на сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області за період 2012-2016 рр.

Встановлено, що у структурі додаткової оплати праці працівників на сільськогосподарських підприємствах обсяги виплати премій за виробничі результати перевищують обсяги надбавок і доплат до тарифних ставок та посадових окладів, що свідчить про позитивні зрушення у напрямку матеріального стимулювання. У структурі фонду заохочувальних та компенсаційних виплат питому вагу становить матеріальна допомога. Необхідно зазначити, що розмір матеріальної допомоги у 2016 р. в порівнянні з 2012 р. зменшився на 25,2 %, що є негативним фактором. Виплати соціального характеру для працівників сільськогосподарських підприємств у 2012 р. та 2014 р. повністю припинилися, а у 2013 р. їх розмір становив 1,6 % та 2015 р. -1,2 % фонду заохочувальних та компенсаційних виплат. Варто зауважити, що соціальні пільги індивідуального характеру у 2016 р. становили 107,0 тис. грн. або 7,7 % загальної суми заохочувальних та компенсаційних витрат, що є дуже позитивним фактором.

Результати проведеного дослідження показали, що на сільськогосподарських підприємствах основним мотиваційним чинником виступає заробітна плата (основна та додаткова) і заохочувальні та компенсаційні виплати. Вважаємо, що найбільш дієвим інструментом впливу

на трудовий потенціал є соціальна карта працівника (рис. 2.5), яка повинна включати як матеріальну, так і нематеріальну складову.



**Рис. 2.5. Рекомендовані опції соціальної карти працівника
сільськогосподарського підприємства**

Джерело: сформовано автором.

Склад соціальної карти є більш важливим для працівників сільськогосподарських підприємств, ніж заробітна плата та премії за виробничі результати.

Надаючи працівникам соціальну карту, роботодавці очікують, що вигода, яку вони одержать від цього, перевищить витрати, які вони несуть у зв'язку з наданням такої карти. Користь від надання працівникам соціальних виплат, винагород і заохочень роботодавець очікує одержати у формі:

- зростання якості та продуктивності праці за рахунок збільшення ймовірності залучення висококваліфікованих, мотивованих, професійно мобільних працівників;

- зменшення плинності кадрів;

- підвищення працездатності та зменшення непередбачуваних фінансових витрат у разі виникнення нещасних випадків на виробництві [123, с.12].

За структурою послуг соціальна карта працівника сільськогосподарського підприємства може бути обов'язкова, мотиваційна або компенсаційна.

При цьому обов'язкова складова соціальної карти працівника або передбачені законодавством гарантії працівнику охоплюють: забезпечення необхідних для виконання роботи умов праці, загальнообов'язкове державне соціальне страхування; забезпечення своєчасної виплати заробітної плати; надання соціальних пільг і гарантій.

Мотиваційна складова соціальної карти працівника може бути визначена як матеріальне благо, що надається сільськогосподарським підприємством працівнику понад гарантії, передбачені законодавством. Вона включає, зокрема, такі елементи, як недержавне пенсійне страхування, страхування життя та здоров'я від нещасного випадку, добровільне медичне страхування працівників і членів їх сімей.

В узагальненому вигляді «вміст» мотиваційної складової соціальної карти працівника можна представити як сукупність чотирьох блоків: забезпечення здоров'я; розвиток корпоративної культури; навчання, підвищення кваліфікації; відпочинок та розваги; мотивація праці.

Компенсаційна складова соціальної карти працівника охоплює відшкодування особистих витрат, пов'язаних з роботою (на мобільний зв'язок, транспорт, оренду чи придбання житла в іншому місті та ін.) [124, с.176].

Склад соціальної карти працівника може змінюватися, оскільки керівництво сільськогосподарських підприємств може враховувати індивідуальні потреби працівників. Саме індивідуальний підхід до визначення складу соціальної карти допомагає ефективно мотивувати працівників сільськогосподарських підприємств. Проте при побудові системи мотивування на сільськогосподарських підприємствах варто пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково. Це допоможе створити економічно ефективну систему мотивації.

Перелік складових компонентів соціальної карти працівника для сільськогосподарських підприємств представлено у табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Склад соціальної карти працівника

Складова	Елемент	Компоненти
Обов'язкова	Передбачені законодавством гарантії	Оплата основних, додаткових, соціальних та інших відпусток; оплата допомоги з тимчасової непрацездатності; оплата допомоги при вагітності та пологах.
Мотиваційна	Здоров'я	Медичне страхування; страхування життя; виплати на придбання ліків при важких захворюваннях, операціях; виплати при народженні дитини; виплати на оздоровлення та санаторно-курортне лікування.
	Культура	Корпоративні заходи (дні народження, Новий рік, День працівника сільського господарства), екскурсії, аграрні виставки, концерти та ін.
	Навчання	Оплата професійного навчання, тренінгів, курсів підвищення кваліфікації, стажувань, мовних курсів.
Компенсаційна	Комфортні умови праці	Оплата транспортних послуг, мобільного зв'язку, службової машини, житла; надання пільгового кредитування в банках на житло чи особисті потреби; виплати багатодітним сім'ям для дітей віком до 16 р. для придбання шкільного обладнання; надання послуг обробітку за пільговими цінами.

Джерело: сформовано автором на основі [125].

До складу соціальної карти працівника, крім матеріальної винагороди, входить і нематеріальна. До нематеріального складу соціальної карти працівника належать: визнання, повага, комфортні умови праці та відпочинку, участь у корпоративних заходах, змаганнях і конкурсах. За допомогою соціального пакету можна контролювати плинність кадрів, збільшувати вмотивованість працівників, підвищувати показники продуктивності праці, залучати на підприємство висококваліфікованих працівників, забезпечувати соціально-психологічний клімат у колективі, створювати позитивний імідж підприємства на ринку.

Соціальна карта працівника виконує чотири функції: гарантійну, мотиваційну, компенсаторну та соціальної відповідальності (рис. 2.6).



Рис. 2.6. Забезпечення функцій соціальної карти працівника

Джерело: побудовано автором на основі [126, с.8].

Сільськогосподарське підприємство також має реагувати на зміни, що відбуваються на ринку праці. Керівництво підприємства має здійснювати моніторинг ефективності компенсаційної політики. Крім оцінювання результатів праці, необхідно періодично вивчати рівень задоволення працівників соціальним пакетом. За результатами моніторингу потрібно змінювати складові соціальної карти працівника, умови і порядок виплати окремих видів винагороди.

Про задоволення персоналу умовами праці на сільськогосподарських підприємствах свідчать показники його прибуття, вибуття й плинності (табл. 2.17).

За результати дослідження встановлено, що впродовж 2012-2016 рр. кількість прийнятих осіб зросла на 54,7 %, коефіцієнт їх прибуття становив 37,7 % (2012 р.) та 56,6 % (2016 р.), тобто зріс на 18,9 відсоткових пункти. Кількість звільнених осіб у 2016 р. становила 1972 особи, що на 94,1 % менше, ніж у 2012 р., що спричинило зростання загальної кількості працівників сільськогосподарських підприємств.

Таблиця 2.17

**Рух персоналу сільськогосподарських підприємств
Івано-Франківської області**

Показники	Роки					2016 р. порівняно з 2012 р., %
	2012	2013	2014	2015	2016	
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	3886	4070	4049	3158	4110	105,8
Прибуло (прийнято), осіб	1505	1780	2536	2134	2328	154,7
Коефіцієнт прибуття персоналу, %	37,7	43,7	62,6	68,0	56,6	18,9
Вибуло (звільнено), осіб	2096	2256	2700	2587	1972	94,1
Коефіцієнт вибуття персоналу, %	52,5	55,4	66,7	82,4	48,0	-4,5
Вибуло з причин скорочення штатів, осіб	60	9	4	213	74	123,3
% до вибулих	2,9	0,4	0,1	8,2	3,8	0,9
Вибуло з причин плинності кадрів, осіб	1994	12188	2696	2360	1898	95,2
% до вибулих	95,1	97,0	99,9	91,2	96,3	1,2
Коефіцієнт плинності, %	51,3	53,8	66,6	75,2	46,2	-5,1

Джерело: сформовано автором на основі [109-113].

Коефіцієнт вибуття персоналу у 2016 р. становив 48,0 %, що на 4,5 відсоткових пункти менше, ніж у 2012 р. У тому числі з причин скорочення штатів звільнено 2,9 % (2012 р.) та 3,8 % (2016 р.) персоналу; основна частка звільнень - через плинність кадрів 95,1 % (2012 р.) та 96,3% (2016 р.) вибулих працівників. Коефіцієнт плинності становив 51,3 % (2012 р.) та 46,2 % (2016 р.), тобто практично меншу частину середньооблікової кількості штатних працівників, і у 2016 р. порівняно з 2012 р. зменшився на 5,1 відсоткових пункти, що є позитивною тенденцією й свідчить про задоволення персоналу умовами праці на сільськогосподарських підприємствах.

На основі досліджень стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області виявлено низку негативних тенденцій, що стосуються формування трудового потенціалу, зокрема спостерігається неухильне зменшення чисельності

населення, зниження рівня зайнятості, високим є навантаження на одне робоче місце. Результати проведеного дослідження показали, що на сьогодні на сільськогосподарських підприємствах основним мотиваційним чинником виступає заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Дослідження передумов формування трудового потенціалу дало можливість виявити низку проблем соціальної інфраструктури сільських населених пунктів. Вважаємо, що тільки встановлення на законодавчому рівні соціальної відповідальності бізнесу за стан соціальної інфраструктури у сільській місцевості може змінити ситуацію, адже призведе до її розповсюдження на всі сфери народного господарства України, зокрема і на аграрний бізнес. Проте впровадження соціальної відповідальності в аграрному бізнесі слід проводити, враховуючи інтереси місцевих громад, рівень доходів працівників, особливості законодавства та фінансові можливості аграрних підприємств [131, с.78].

За результатами дослідження встановлено, що в Івано-Франківській області виникла серйозна проблема формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Зазначені проблеми потребують швидкого вирішення на регіональному рівні із урахуванням загальнонаціональних пріоритетів розвитку аграрного сектору економіки. Вважаємо, подолання кризових явищ, що склалися, потребує комплексної державної та регіональної політики, яка повинна включати реалізацію заходів зі створення додаткових робочих місць у сільській місцевості.

2.2. Ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

На сучасному етапі розвитку економічних відносин постає питання ефективності використання трудового потенціалу у сфері матеріального виробництва. Це стосується також і галузі сільського господарства. Очевидно, що більш ефективно використання трудового потенціалу

сільськогосподарських підприємств сприяє досягненню прискореного розвитку аграрного сектору.

Під використанням трудового потенціалу розуміють: рівень зайнятості працездатного населення; його розподіл між галузями і сферами національної економіки і територією країни; ефективність використання трудового потенціалу на виробництві [133]. Рівень використання трудового потенціалу на підприємствах можна проаналізувати за рівнем використання ними робочого часу (табл. 2.18).

Таблиця 2.18

**Використання фонду робочого часу працівниками
сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області**

Показники	Одиниця виміру	Роки					2016р. порівняно з 2012р.,%
		2012	2013	2014	2015	2016	
Фонд робочого часу	годин	1860	1908	1923	1889	1910	102,7
Відпрацьовано	годин	1689	1738	1762	1708	1722	102,0
	%	90,8	91,1	91,6	90,4	90,2	-0,6
Невідпрацьовано	годин	171	170	161	181	188	109,9
	%	9,2	8,9	8,4	9,6	9,8	0,6
з нього: щорічні відпустки	годин	114	117	117	117	122	107,0
	%	66,7	68,8	72,7	64,6	64,9	-1,8
Тимчасова непрацездатність	годин	37	37	35	45	57	154,1
	%	21,6	21,8	21,7	24,9	30,3	8,7
без збереження заробітної плати	годин	7	9	7	16	10	142,9
	%	4,1	5,3	4,3	8,8	5,3	1,2
переведення з економічних причин	годин	-	6	-	-	-	-
	%	-	3,5	-	-	-	-
інші причини	годин	13	1	2	3	3	23,1
	%	7,6	0,6	1,2	1,7	1,6	-6,0

Джерело: сформовано автором на основі [109-113].

За результатами дослідження встановлено, що використання фонду робочого часу працівників сільськогосподарських підприємств у 2016 р. порівняно з 2012 р. характеризувалося збільшенням загального і відпрацьованого фонду робочого часу. Поряд з цим, на сільськогосподарських підприємствах фонд невідпрацьованого робочого часу у 2016 р. порівняно з 2012 р. також зріс на 9,9 %, зокрема: за рахунок

щорічних відпусток – на 7 %, тимчасової непрацездатності – на 54,1 %, без збереження заробітної плати – на 42,9 %.

Працівникам сільськогосподарських підприємств притаманна сезонна зайнятість у виробництві через розрив між періодом виробництва та робочим періодом, тому вони дуже часто знаходяться у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), або прийняті на роботу на умовах неповної зайнятості [133].

Найбільшого поширення набуває процес утримання надлишкової чисельності працівників або неповна зайнятість з дозволу адміністрації, формами прояву якої є знаходження працівників сільськогосподарських підприємств у вимушених відпустках з ініціативи адміністрації та робота у режимі неповного робочого дня (тижня), що свідчить про значні масштаби прихованого безробіття (табл. 2.19).

Таблиця 2.19

Динаміка чисельності працівників сільськогосподарських підприємств, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості

Показник	Одиниця виміру	Роки					2014р. порівняно з 2010р., %
		2010	2011	2012	2013	2014*	
Середньооблікова чисельність працівників	осіб	4081	3878	3886	4070	4049	99,2
Кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)	осіб	145	50	18	5	-	-
	%	3,6	1,2	0,4	0,1	-	-
Кількість працівників, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	осіб	487	199	212	-	-	-
	%	11,9	4,9	5,2	-	-	-
Прийняті на роботу на умовах неповної зайнятості	осіб	92	16	31	19	63	68,5
	%	2,3	0,4	0,8	0,5	1,5	-0,7

Джерело: сформовано автором на основі [109-113].

За результатами дослідження можна побачити, що як і середньооблікова чисельність працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області, так і кількість працівників, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) та кількість працівників, які перебували з економічних причин на неповному робочому дні (тижні), мали тенденцію до зменшення. Також, необхідно зазначити, що кількість прийнятих на роботу на умовах неповної зайнятості впродовж 2011-2014 рр. зростала.

Для того, щоб дослідити ефективність роботи працівників сільськогосподарських підприємств, в анкетному опитуванні запропоновано працівникам дати відповідь на запитання «На скільки, на Вашу думку, Ви використовуєте в процесі праці Ваш трудовий потенціал?». Більшість опитаних працівників сільськогосподарських підприємств використовують свій трудовий потенціал на 60-80 %. Пояснюється це, насамперед, високою професійною підготовкою (стаж роботи у сільському господарстві у 25,9 % опитаних – понад 10 р., 37,0 % - від 5 до 10 р.) Проте, 20% засвідчили про недовикористання трудового потенціалу - і це на тлі достатньо високих потенційних професійних можливостей.

У рамках анкетного опитування працівникам сільськогосподарських підприємств було запропоновано оцінити витрачені зусилля на роботі. Результати дослідження показали, що майже 77 % опитаних працюють інтенсивно (58,5 % - «викладаються на повну», 18,5 % - витрачають значні зусилля), проте 23 % опитаних не витрачають значних зусиль на місцях праці.

У зв'язку з такою ситуацією досліджено основні складові недовикористання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств (рис. 2.7). За результатами дослідження встановлено, що основними причинами недовикористання трудового потенціалу працівників сільськогосподарських підприємств є матеріальна, кваліфікаційна, психологічна, освітня, професійна та організаційна складові.

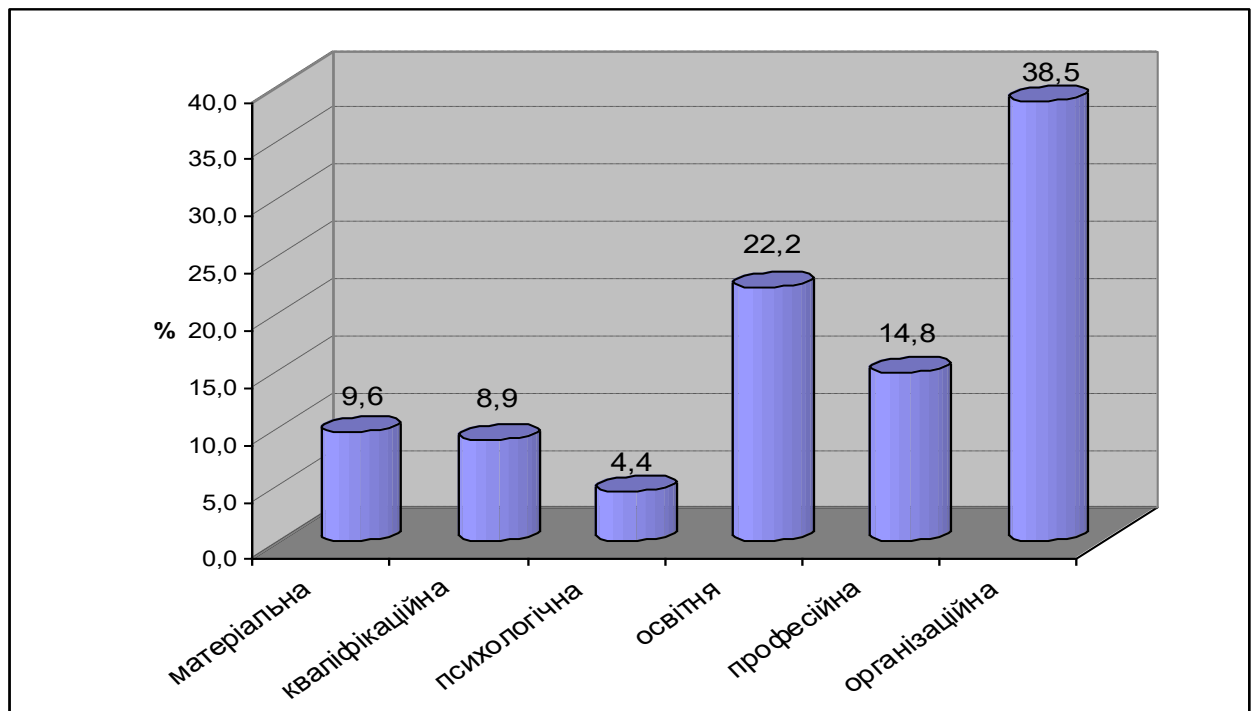


Рис. 2.7. Основні складові недовикористання трудового потенціалу сільськогосподарських працівників Тлумацького району

Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування.

Визначено, що частка працівників, для яких організаційна складова (неповна зайнятість, відсутність соціальних пільг, незадоволення методами управління персоналом, відсутність кар'єрного росту) є перепорою для максимального використання свого трудового потенціалу становить 38,5 %.

Результати дослідження показали, що однією з вагомих причин недовикористання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є освітня складова (22,2 %). В умовах інноваційного розвитку економіки освітня складова виступає основною рушійною силою формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Рівень освіти опитаних працівників сільськогосподарських підприємств: вища та неповна вища освіта – у 71,1 %, середня спеціальна – у 28,9 % [134, с.159].

Недовикористання трудового потенціалу за рахунок професійної складової на 14,8 % пояснюється тим, що у значної частини опитаних освіта

не відповідає займаній посаді. Так, через опитування визначено, що 20 % опитаних притаманна невідповідність освіти займаній посаді, у 23,7 % вона присутня частково та 56,3 % займають посаду відповідно до здобутої освіти.

Відсутність ефективної системи мотивації працівників на сільськогосподарських підприємствах зумовила невикористання трудового потенціалу на 9,6%.

Психологічний клімат у колективі також дуже важливий фактор ефективного використання трудового потенціалу. Відсутність цього чинника спричинила недовикористання трудового потенціалу у 4,4 % опитаних.

Проведено комплексний аналіз зміни обсягів та структури валової продукції у сільськогосподарських підприємствах з метою дослідження ефективності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області (рис. 2.8).

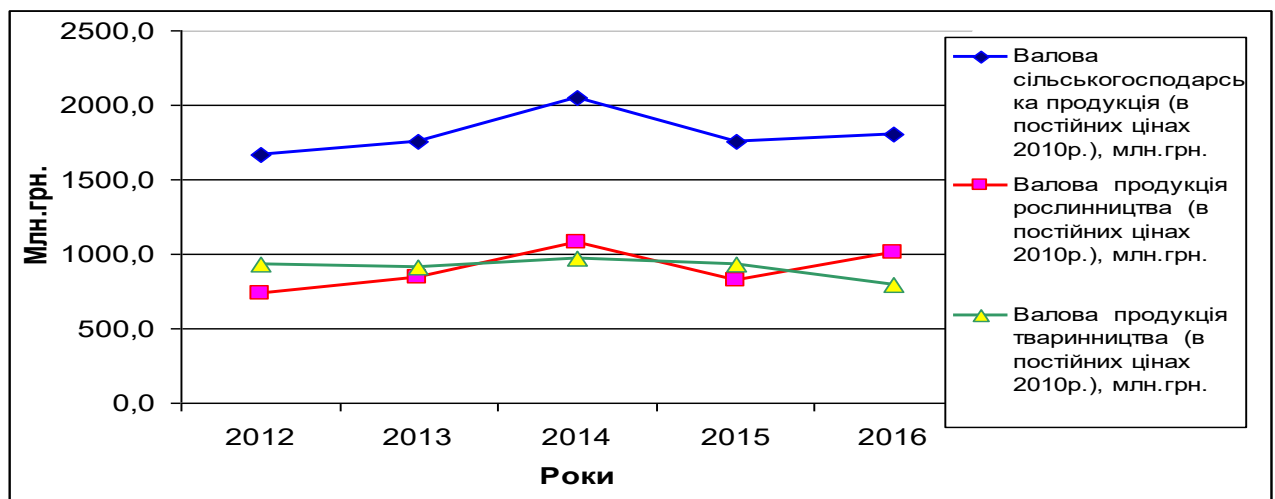


Рис. 2.8. Динаміка виробництва валової продукції у сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області за 2012-2016 рр.

Джерело: побудовано автором на підставі [135, с.9, 13].

Встановлено, що у 2016 р. сільськогосподарські підприємства виробили продукції на суму 1807 млн. грн., що на 2,7 % більше, ніж у 2015 р. та на 8,6 % порівняно з 2012 р. (Додаток Л). Це свідчить про значні позитивні зміни у цій галузі. Проте аналіз змін у галузевій структурі виробництва

сільськогосподарських підприємств показав, що обсяги виробництва продукції рослинництва зросли у 2016 р. на 22,3 %, а тваринництва - знизились на 14,6 %. У структурі продукції сільськогосподарських підприємств перевищує продукція рослинництва, питома вага якої у 2016 р. склала 55,9 %.

Дослідження динаміки виробництва валової продукції усіма категоріями господарств показало аналогічну тенденцію. Тобто, за останні п'ять років обсяг виробництва сільськогосподарської продукції в Івано-Франківській області стабільно збільшувався. При цьому позитивним є те, що нарощуються обсяги виробництва як продукції рослинництва, так і тваринництва (Додаток М).

Аналіз структури обсягів виробництва валової сільськогосподарської продукції за виробниками показав, що основними в області залишаються господарства, які забезпечили у 2016 р. 68,8 % загальнообласних обсягів продукції сільського господарства або 3988,3 млн. грн. (на 1,3 % більше, ніж у 2015 р.). Продукції рослинництва якими вироблено у 2016 р. на 3,8 % більше, продукції тваринництва – менше на 1 %.

Необхідно також зазначити, що частка виробленої сільськогосподарськими підприємствами продукції в обсягах по області зросла із 30,9 % (2015 р.) до 31,2 % (2016 р.).

Одним з найважливіших аспектів дослідження використання трудового потенціалу є аналіз результативності праці в процесі виробництва товарів і послуг: вимірювання рівня динаміки продуктивності праці, дослідження чинників зростання продуктивності праці.

Збільшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції має великий вплив на зростання продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах, що засвідчують дані рис. 2.9. За результатами дослідження встановлено, що спостерігається загальна тенденція спаду продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах, проте у тваринництві продуктивність праці зростає.

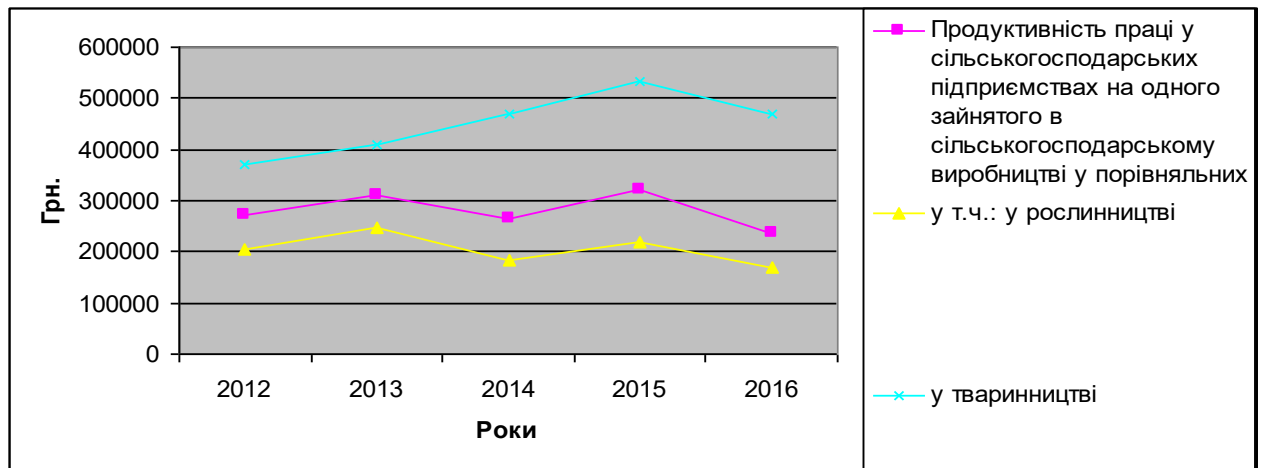


Рис. 2.9. Динаміка вартісних показників продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області

Джерело: побудовано автором на підставі [135,с.24].

Аналіз рівня продуктивності праці в розрізі регіонів України (Додаток Н) показав, що Івано-Франківська область у 2016 р. належала до другої групи за рівнем продуктивності праці на одного зайнятого у сільськогосподарському виробництві і становила 234953,8 грн. Проте, у 2015 р. вона була лідером з продуктивності праці на одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві та входила до п'ятої групи – з найвищими показниками.

За результатами дослідження встановлено, що зі зниженням продуктивності праці погіршуються економічні показники в сільському господарстві, що вказує на необхідність підвищення її рівня. Тому на всіх рівнях економіки виникає необхідність розробки системи мотивації, регуляторами якої є інтереси, стимули, потреби, раціональна організація праці та виробництва, й формується найперше для забезпечення зростання продуктивності праці, що надалі дає зростання внутрішнього валового прибутку.

В умовах інноваційної економіки все більшого значення набувають розробка й впровадження цільових програм управління продуктивністю праці. Успішна їх значною мірою обумовлена якістю процесу планування на

ранніх стадіях розроблення програм. Цілями програми виступають: ефективне використання робочої сили; мінімізація витрат виробництва; створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення межі і показників цілей цієї системи. Кожен підхід щодо підвищення продуктивності праці охоплює: організаційні форми підвищення продуктивності праці; сфери підвищення продуктивності праці; засоби і методи підвищення продуктивності праці [136, с.6].

Існує три напрями підвищення продуктивності праці в сільському господарстві: збільшення валової продукції за рахунок підвищення урожайності культур; економія (скорочення) робочого часу та вивільнення працівників з виробничої сфери; резервами комплексного впливу, які одночасно забезпечують збільшення виробництва продукції та зменшення витрат робочого часу. Орієнтація на досягнення найвищих кінцевих результатів слугує найбільш оптимальним стилем створення системи управління продуктивністю праці [137, с.56].

Інтеграція інтересів роботодавців і працівників можлива лише за умови наявності зв'язку між витратами на оплату праці та її продуктивністю. Причому темпи зростання доходів підприємства та продуктивності праці повинні перевищувати темпи збільшення витрат на оплату праці [137, с.57]. Для визначення цієї закономірності у Додатку П представлено дані щодо продуктивності праці та її оплати в сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області.

За результатами дослідження виявлено, що в 2014-2015 рр. політика мотивації на сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області була неефективною. Так, у 2015-2016 рр. темпи зростання продуктивності праці відставали від темпів зростання оплати праці на 41,9 та 37,1 в.п. Коефіцієнт ефективності підвищення заробітної плати дорівнює різниці між коефіцієнтом співвідношення темпів зростання продуктивності праці відносно темпів зростання оплати праці та одиницею. Якщо він більше нуля, то політика підприємства в галузі підвищення оплати праці ефективна.

У 2015-2016 рр. коефіцієнт ефективності підвищення заробітної плати був нижче нуля і дорівнював -0,26 (0,74-1) та - 0,34 (0,66-1) відповідно, у 2013 р. – вище нуля і дорівнював 0,04 (1,04-1) відповідно, що свідчить про виправданість підвищення оплати праці. У 2012 р. темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання оплати праці на 4,4 в.п. Проте впродовж 2013-2016 рр. склалась інша ситуація, за якої темпи зростання продуктивності відставали від темпів зростання оплати праці на сільськогосподарських підприємствах.

Досліджуючи ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств здійснено групування сільськогосподарських підприємств за рівнем продуктивності праці одного працівника та досліджено вплив окремих чинників на даний показник.

Об'єктом дослідження виступили 84 сільськогосподарські підприємства Івано-Франківської області, які звітують за формою 50 с.г. «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств».

На першому етапі групування зібрано необхідну інформацію про діяльність сільськогосподарських підприємств на основі фінансової та статистичної звітності.

На наступному етапі здійснено розрахунок рівня продуктивності праці одного працівника. На підставі цього показника розроблено шкалу групування. У результаті групування сформовано три групи підприємств за рівнем продуктивності праці: I – значення рівня продуктивності праці складає до 200,0 тис. грн., II – від 200,1 до 400,0 тис. грн., III – понад 400,1 тис. грн.

Вихідні дані для групування сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області за рівнем продуктивності праці на одного працівника у 2016 р. представлено у Додатку Р.

Групування сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області за рівнем продуктивності праці на одного працівника у розрізі районів Івано-Франківської області представлено у табл. 2.20.

Групування сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області за рівнем продуктивності праці на одного працівника у розрізі районів

Групи сільськогосподарських підприємств	Кількість підприємств у групі	Середнє значення рівня продуктивності праці одного працюючого, тис. грн.	Кількість підприємств за районами області
I група – до 200,0 тис. грн.	34	96,1	м.Івано-Франківськ – 1; Галицький – 2; Долинський – 2; Коломийський – 9; Богородчанський – 3; Косівський – 1; Надвірнянський – 1; Тисменицький – 2; Снятинський – 5; Городенківський – 3; Рогатинський – 3; Тлумацький – 2
II група – від 200,1 до 400,0 тис. грн.	19	311,0	м.Івано-Франківськ – 2; Галицький – 1; Городенківський – 5; Тлумацький – 2; Снятинський – 3; Тисменицький – 1; Богородчанський – 1; Рогатинський – 1; Надвірнянський – 1; Коломийський – 2
III група – понад 400,1 тис. грн.	31	1197,2	Коломийський – 4; Галицький – 1; Городенківський – 4; Калуський – 1; Рогатинський – 8; Снятинський – 7; Тлумацький – 2; Тисменицький – 4

Джерело: сформовано автором.

За результатами групування до I групи віднесено 34 сільськогосподарські підприємства Івано-Франківської області, які характеризуються малоефективним веденням сільського господарства. У другу групу увійшли підприємства з середнім веденням сільського господарства (19 підприємств). Найбільш ефективно та злагоджено працювали сільськогосподарські підприємства третьої групи (31 підприємство) [141, с.190].

З метою поглибленого дослідження нижче визначено чинники, що впливають на зміну результативного показника – на рівень продуктивності праці одного працівника.

Аналіз впливу чисельності працівників представлено у Додатку С; вплив розміру підприємства (за площею сільськогосподарських угідь) – Додатку Т; аналіз впливу землезабезпеченості сільськогосподарських підприємств персоналом – Додатку Ф; аналіз впливу питомої ваги витрат на оплату праці у загальних витратах – Додатку Х; аналіз впливу середньомісячної заробітної плати – Додатку Ц; дослідження впливу рівня рентабельності – Додатку Ш.

Залежність рівня продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області від окремих чинників за 2016 р. відображено у табл. 2.21.

Таблиця 2.21

Залежність рівня продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області від окремих чинників, 2016 р.

Показники	Середнє значення рівня продуктивності праці одного працюючого, тис. грн.			В середньому по області
	I група – до 200,0 тис. грн.	II група – від 200,1 до 400,0 тис. грн.	III група – понад 400,1 тис. грн.	
Кількість підприємств	34	19	31	84
Рівень продуктивності праці одного працюючого, тис. грн.	96,1	311,0	1197,2	234,9
Середня чисельність працівників на одному підприємстві, осіб	24	35	56	38
Площа сільськогосподарських угідь на одне підприємство, га	358,8	1957,9	3503,2	1777,3
Середня кількість працівників на 1 тис. га, осіб	67	18	16	47
Питома вага витрат на оплату праці у загальних витратах, %	10,9	4,3	2,5	4%
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.	2041,7	2731,4	3054,1	3578,0
Рівень рентабельності, %	+4,8	+35,6	+43,8	+35,4

Джерело: власні розрахунки автора.

Обернена взаємозалежність простежується між рівнем продуктивності праці та питомою вагою витрат на оплату праці. Вищий рівень продуктивності праці одного працівника простежується там, де питома вага витрат на оплату праці є меншою.

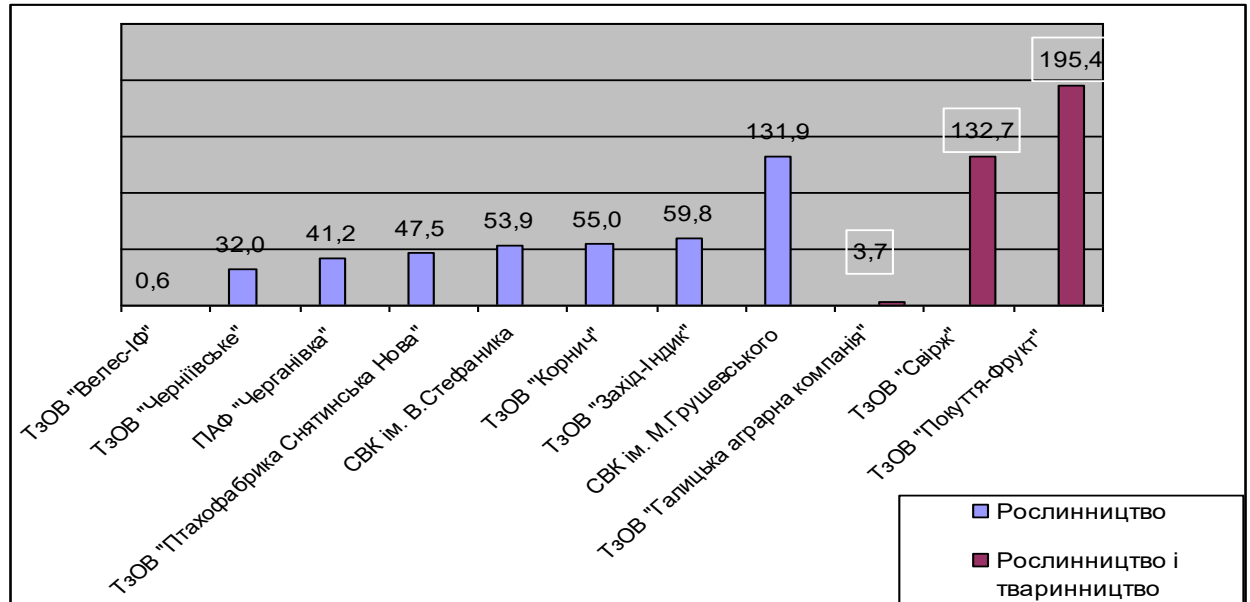


Рис. 2.10. Продуктивність праці, тис. грн. на одного працівника у сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області (І група)

Джерело: побудовано на основі власних розрахунків автора.

На рис. 2.10 – 2.12 відображено перелік сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області, що входили до трьох груп дослідження за показником продуктивності праці на одного працівника.

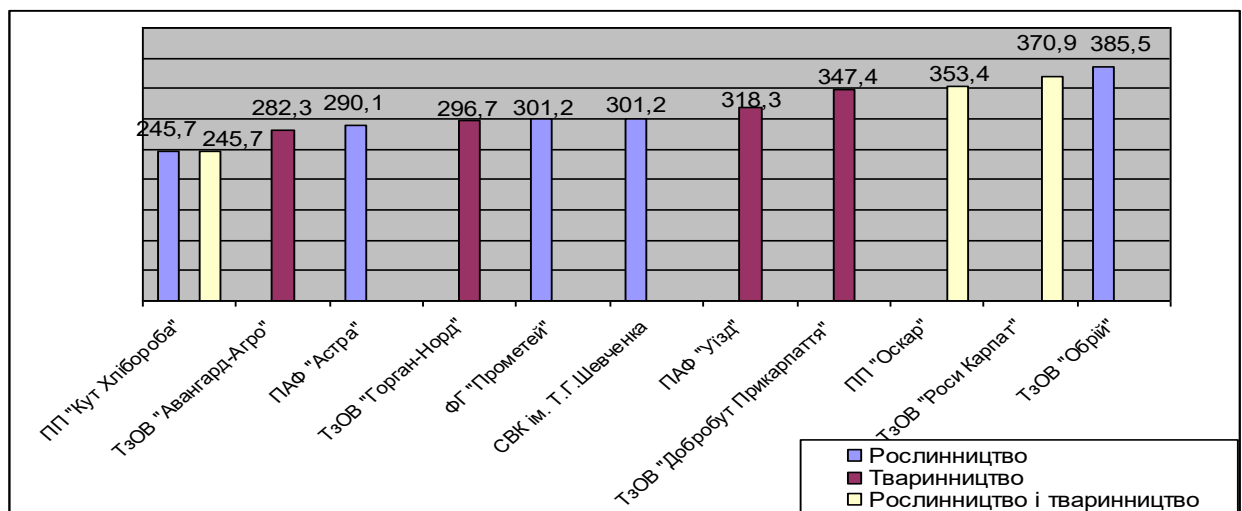


Рис. 2.11. Продуктивність праці, тис. грн. на одного працівника у сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області (ІІ група)

Джерело: побудовано на основі власних розрахунків автора.

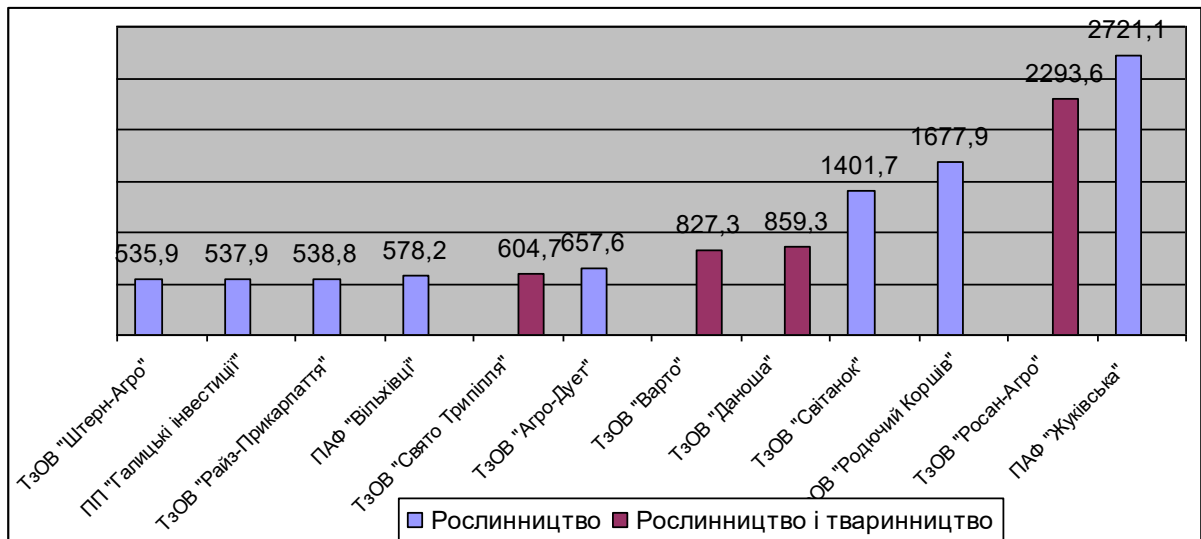


Рис. 2.12. Продуктивність праці, тис. грн. на одного працівника у сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області (ІІІ група)

Джерело: побудовано на основі власних розрахунків автора.

За результатами дослідження встановлено, що до підприємств з найбільш низькими показниками ведення сільського господарства відносяться господарства І групи, де площа сільськогосподарських угідь у розрахунку на одне сільськогосподарське підприємство становить 358,8 га (що на 1418,5 га менше середньообласного рівня). Середня кількість працюючих на 1 тис. га становить 67 осіб. Питома вага витрат на оплату праці у загальних витратах становить 10,9 %. Рівень продуктивності праці одного працюючого складає 96,1 тис. грн., який є найменшим порівняно з іншими групами.

У ІІ групу входять підприємства з середнім веденням сільського господарства (площа сільськогосподарських угідь у розрахунку на одне сільськогосподарське підприємство становить 1957,9 га), а саме 19 сільськогосподарських підприємств. Тут рівень продуктивності одного працюючого становив 311,0 тис. грн.

Найбільш ефективно та злагоджено працюють сільськогосподарські підприємства ІІІ групи, де рівень продуктивності одного працюючого становить 1197,2 тис. грн., що у 12 разів більший, ніж І групи. Площа сільськогосподарських угідь у розрахунку на одне сільськогосподарське

підприємство становить 3503,2 га, а трудові ресурси використовуються найраціональніше. Розмір середньомісячної заробітної плати становить 3054,1 грн. Підприємства III групи забезпечені працівниками краще – середня чисельність працюючих на одному підприємстві – 56 осіб [141, с.91].

За допомогою розрахункового методу визначено трудомісткість окремих видів сільськогосподарської продукції.

На прикладі сільськогосподарських підприємств області за останні 5 років (2012-2016 рр.) розраховано питому вагу затрат на оплату праці з кожного виду рослинницької й тваринницької продукції. Прямі витрати на оплату праці у галузях рослинництва й тваринництва представлено у Додатку Щ.

Розрахунки річної трудомісткості продукції в галузях рослинництва і тваринництва представлено у табл.2.22.

Таблиця 2.22

Розрахунки річної трудомісткості продукції у сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області

Вихідні показники	Роки					Відхилення 2016 р до 2012 р. (+,-)
	2012	2013	2014	2015	2016	
Галузь рослинництва						
Чисельність персоналу, осіб	1561	1514	1750	1604	2177	616
Відпрацьовано робочих годин за рік	1908	1923	1889	1910	1783	-125
Сумарна трудомісткість продукції рослинництва, тис. людино-годин	2978,4	2911,4	3305,7	3063,6	3881,6	903,2
Галузь тваринництва						
Чисельність персоналу, осіб	1861	1664	1747	1414	1531	-330
Відпрацьовано робочих днів за рік	1908	1923	1889	1910	1783	-125
Сумарна трудомісткість продукції тваринництва, тис. людино-годин	3550,8	3199,8	3300,1	2700,7	2729,8	-821

Джерело: власні розрахунки автора.

Одержану розрахункову сумарну трудомісткість у галузях прийнято за 100%. Потім розподілено сумарну трудомісткість на обсяги одержаної продукції пропорційно до витрат на оплату праці [83, с.62].

Встановлено, в 2016 р. сумарна трудомісткість у галузі рослинництва складала 3881591,0 людино-годин. Із усіх витрат 25,0 % припадає на зернові та зернобобові культури. Розділивши ці трудові витрати на кількість виробленої продукції, одержали трудомісткість 1 ц продукції (969732,4 людино-годин / 3142694 ц = 0,31 людино-годин). Розділивши трудові витрати на посівну площу сільськогосподарських культур та на поголів'я худоби чи птиці, одержали трудомісткість 1 га продукції та 1 голови худоби чи птиці. Аналогічно розрахунки виконано щодо інших видів рослинницької та тваринницької продукції. Результати розрахункової трудомісткості продукції в сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області за 2012-2016 рр. відображено у Додатках Ю-Ю4. У табл. 2.23 відображено динаміку трудових витрат у рослинницькій та тваринницькій галузях Івано-Франківської області впродовж 2012-2016 рр.

Таблиця 2.23

Динаміка трудових витрат у рослинницькій та тваринницькій галузях Івано-Франківської області, людино-годин

Вид продукції	Роки				2016 р.	
	2012	2013	2014	2015	Всього	в % до 2012 р.
Галузь рослинництва (на 1 га)						
Зернові та зернобобові (без кукурудзи на зерно)	21,42	16,15	19,58	18,93	10,78	50,3
Кукурудза на зерно	18,32	20,18	10,60	16,40	16,41	89,6
Насіння соняшнику	14,78	18,31	19,47	23,94	6,38	43,2
Соя	22,44	14,87	20,19	15,49	14,07	62,7
Ріпак	21,14	20,15	17,76	16,21	20,71	97,9
Цукрові буряки	32,48	39,77	32,08	32,25	36,79	113,3
Галузь тваринництва (на одну голову худоби та птиці)						
Приріс ВРХ	34,90	37,26	33,97	28,64	20,22	57,9
Приріст свиней	3,64	5,05	5,43	5,34	7,72	212,2
Приріст птиці	0,92	0,54	0,16	0,14	1,16	126,7
Яйця курей (тис. штук)	0,34	0,37	0,30	0,28	1,04	302,0
Молоко	129,41	148,91	116,98	108,42	84,97	65,7

Джерело: власні розрахунки автора.

За результатами дослідження встановлено, що трудові витрати продукції рослинництва та тваринництва у 2016 р. у порівнянні з 2012 р. зменшилась. Трудомістким видом у рослинництві є цукрові буряки, у тваринництві – молоко. Проте необхідно зазначити, що у 2016 р. у порівнянні з 2012 р. у рослинництві трудомісткість цукрових буряків зросла на 13,3 %, у тваринництві трудомісткість приросту свиней зросла більше, ніж у 2 рази [83, с.65].

З метою зменшення трудомісткості продукції необхідним є впровадження науково-технічних досягнень, новітніх технологій, а також раціональне використання фонду робочого часу, скорочення трудових витрат на виробництві [142, с.213]. На основі показника трудомісткості продукції визначено потребу у працівниках на сільськогосподарських підприємствах (табл. 2.24).

Таблиця 2.24

**Розрахунок потреби у працівниках
на сільськогосподарських підприємствах**

Основні види продукції	Кількість продукції, ц	Середня трудомісткість, людино-годин	Реальний (ефективний) час роботи за рік, годин	Необхідна кількість працівників, осіб
Зернові та зернобобові	3142694	0,45	1702	831
Кукурудза на зерно	3896424	0,22	1702	504
Насіння соняшнику	535280	0,76	1702	239
Соя	369720	0,81	1702	176
Ріпак	664694	0,76	1702	297
Цукрові буряки	958501	0,07	1702	39
Приріст ВРХ	12723	16,53	1702	124
Приріст свиней	445778	5,79	1702	1516
Приріст птиці	234588	4,13	1702	569
Яйця курей	634219	1,6	1702	596
Молоко	245813	2,45	1702	354
Разом у рослинництві	X	X	X	2086
Разом у тваринництві	X	X	X	3159
Всього	X	X	X	5245

Джерело: власні розрахунки автора.

За даними розрахунку можна побачити, що потреба у працівниках для сільськогосподарських підприємств становить 5245 осіб (в т.ч. 2086 осіб – для рослинництва, 3159 осіб – для тваринництва), яка перевищує наявну чисельність у 2,4 рази, що вказує на наявні резерви росту зайнятості.

За результатами дослідження здійснено моніторинг ефективності формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Дослідження темпів зростання продуктивності і заробітної плати показало, що у 2016 р. політика мотивації на сільськогосподарських підприємствах області була неефективною. Здійснено розрахунок трудомісткості за допомогою розрахункового методу. Необхідно зазначити, що в окремих видів продукції затрати праці на одиницю продукції зменшуються, проте, у деяких випадках трудомісткість зростає.

2.3. Оцінка розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Важливе значення для ефективного використання трудового потенціалу має його розвиток, адже навчання та підвищення кваліфікації працівників сприяє покращенню якості виготовленої продукції, наданих послуг, виконанню робіт і зниженню виробничого травматизму. Проведений аналіз свідчить, що сільськогосподарські підприємства не приділяють цьому питанню належної уваги, як наслідок – достатньо низький його рівень.

Підготовку фахівців для аграрної сфери в Івано-Франківській області проводять чотири аграрні вищі навчальні заклади I-II рівня акредитації, а саме: Тлумацький коледж ЛНАУ, Снятинський коледж ПДАТУ, Рогатинський державний аграрний коледж, Івано-Франківський коледж ЛНАУ [146, с.120]. Динаміка прийому майбутніх фахівців для аграрного сектору економіки в Івано-Франківській області представлена у табл. 2.25.

**Динаміка прийому студентів в аграрні заклади
Івано-Франківської області, осіб**

№ з/п	Назва навчального закладу	Роки					Відношення 2016 до 2012., %
		2012	2013	2014	2015	2016	
1	Тлумацький коледж ЛНАУ	64	47	55	35	45	70,3
2	Снятинський коледж ПДАТУ	97	109	89	70	63	64,9
3	Рогатинський державний аграрний коледж	127	127	119	142	154	121,3
4	Івано-Франківський коледж ЛНАУ	238	241	231	209	206	86,6
5	Всього	526	524	494	456	468	89,0

Джерело: сформовано автором на основі [145].

За результатами дослідження встановлено, що кількість бажаючих навчатись в аграрних закладах області щороку зменшується. Це у недалекому майбутньому може стати вагомою загрозою нестачі працівників для сільськогосподарських підприємств.

Дефіцит студентів у аграрних закладах Івано-Франківської області пояснюється кількома причинами: зменшенням кількості випускників загальноосвітніх шкіл через погіршення демографічної ситуації в області; небажанням молодих людей залишатись працювати та жити у селі; трудовою міграцією за кордон.

Молодь – це люди, які вірять у себе, свої здібності та можливості. Вони вимогливі до себе і навколишнього світу, націлені на досягнення швидких і високих результатів [146, с.5].

Джерелом поповнення кадрів для сільськогосподарських підприємств є сільська молодь. Більша частина сільськогосподарських підприємств знаходиться у сільській місцевості, проте погіршення демографічної ситуації та занепад соціального розвитку сільських населених пунктів не мотивують молодь працевлаштовуватись на сільськогосподарських підприємствах [143, с.161].

З метою дослідження мотиваційних чинників працевлаштування молоді на сільськогосподарських підприємствах на базі одного з вищих навчальних закладів аграрного спрямування, проведено анкетне опитування студентів. Форма анкети для студентів аграрних ВНЗ, за якою проводилось опитування представлена у Додатку Я. Анкетне опитування студентів здійснено у Тлумацькому коледжі ЛНАУ. Кількість опитаних студентів становила 110 осіб.

Для того, щоб з'ясувати уявлення студентів про працевлаштування за фахом після закінчення навчального закладу, в анкетному опитуванні запропоновано дати відповідь на запитання: «Яке Ваше уявлення про працевлаштування після закінчення ВНЗ за фахом?». Більшість опитаних студентів (81,8 %) вважають, що знайдуть роботу. Проте 18,2 % вказали, що не мають надії на працевлаштування після закінчення навчального закладу [146, с.121].

У рамках опитування студентам було запропоновано вказати, які пріоритети вони для себе вбачають після закінчення навчального закладу (рис. 2.13).

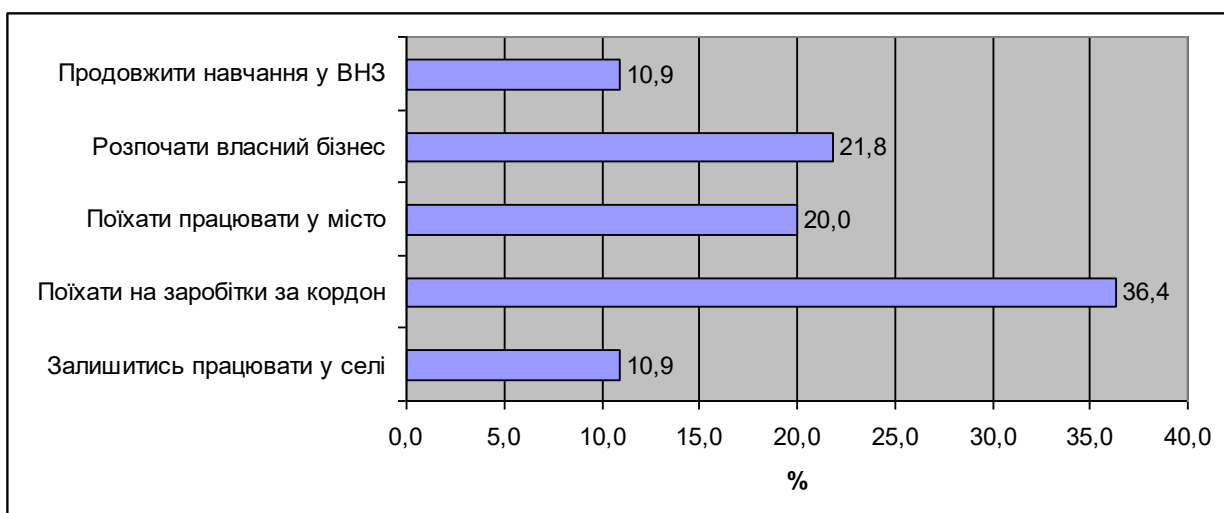


Рис. 2.13. Оцінка пріоритетів студентів Тлумацького коледжу ЛНАУ після закінчення навчального закладу

Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування.

Отже, як показують результати опитування, студенти коледжу найнижче оцінили перспективи залишатись працювати у селі (10,9 %) та продовжити навчання у ВНЗ (10,9 %); 36,4 % опитаних планують поїхати на заробітки за кордон; 20 % - поїхати працювати у місто; 21,8 % - розпочати власний бізнес.

Щороку залишають країну молоді люди, що виїжджають з України і сподіваються здобути за кордоном хорошу освіту або хоча б короткочасно вчитися там, отримати спеціальність і таким чином відкрити для себе нові можливості й горизонти, 37 % опитаних студентів планують поїхати на заробітки за кордон. [146, с.122].

Останніми роками все більше людей, особливо молодого віку, готові до відкриття власної бізнесової справи, 21,8 % опитаних студентів планують розпочати власний бізнес. Здобуваючи освіту в навчальному закладі молоді люди реально оцінюють стан справ і розуміють, що за певних сприятливих умов сільське господарство може забезпечити високий рівень прибутку [147, с.134].

В анкетному опитуванні студентам запропоновано дати відповідь на запитання: «Чи хотіли б Ви працювати у сільському господарстві?». Більшість опитаних (70,9 %) хочуть працювати у сільському господарстві, проте 29,1 % вказали на те, що не мають такої мети. Також необхідно зазначити, що 84,5 % опитаних мріють працювати у приватному секторі, і тільки 15,5 % - у державному. Пояснюється це економічною ситуацією в країні.

В опитуванні також потрібно було вказати, чому молоді люди не хочуть працювати у сільській місцевості. Результати показали, що основними причинами є: неможливість кар'єрного росту (39,1 %), низька оплата праці (30,9 %), погано розвинута соціальна інфраструктура (22,7 %), немає роботи за фахом (7,3 %) [146, с.122].

Для молоді на етапі вибору спеціальності вкрай важливим є показник престижності, проте необхідно зазначити, що навіть ті молоді люди, які

обрали фах, пов'язаний з аграрним виробництвом, не вважають його престижним (рис. 2.14).

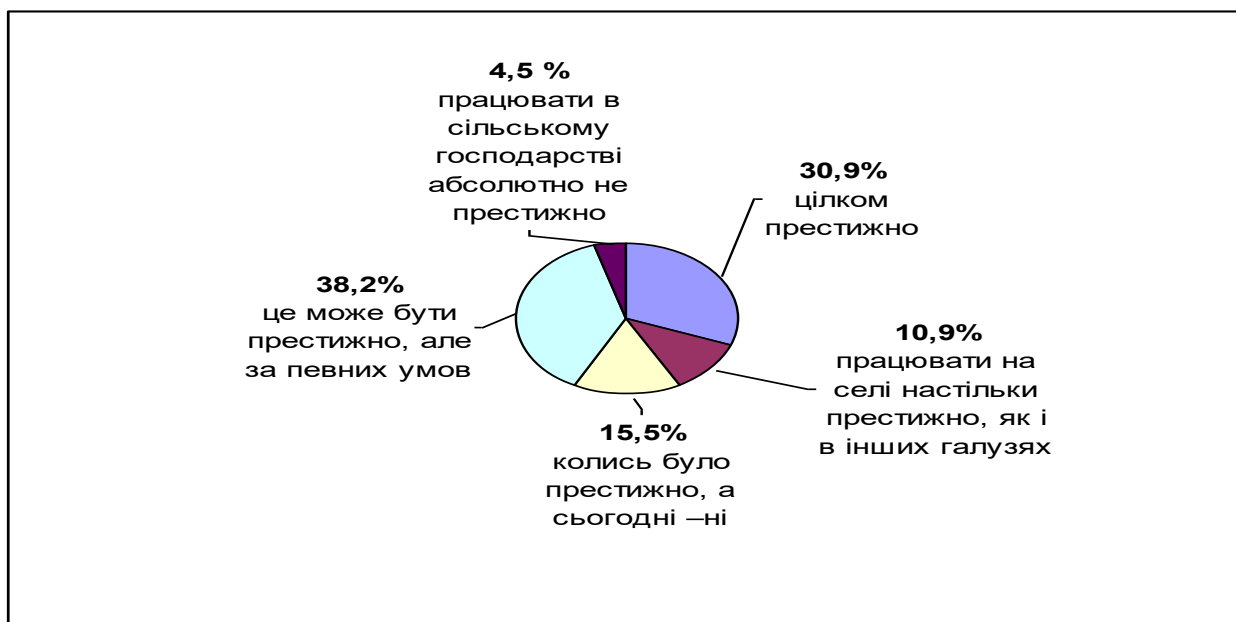


Рис. 2.14. Оцінка престижності праці на сільськогосподарських підприємствах

Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування.

Позитивно оцінює рівень престижності праці на сільськогосподарських підприємствах 30,9 % опитаних. Найбільша частина студентів (38,2 %) вказує на те, що при забезпеченні певних умов сільське господарство може стати за рівнем престижності на рівні з іншими галузями виробництва. Позитивним є те, що менше 4,5 % респондентів вважають працю у селі абсолютно неprestижною. Тобто можна стверджувати, що це ті студенти, які є цілком випадковими у навчальних аграрних закладах [146, с.122].

За сучасних умов особливо важливим є розуміння життєвих пріоритетів сьогodнішніх студентів аграрних навчальних закладів, тобто тих, хто є потенційними працівниками сільськогосподарських підприємств. Оскільки, знаючи їхні побажання, можна відповідно формувати й мотиваційні механізми для залучення молоді до праці в сільському господарстві. В анкетному опитуванні запропоновано дати відповідь на запитання: «Як Ви думаєте, чому молодь не хоче працювати у сільській

місцевості?» та оцінити важливість умов (від 1 до 6) для роботи на сільськогосподарських підприємствах – табл. 2.26.

Таблиця 2.26

Важливість умов для роботи на сільськогосподарських підприємствах

№ п/п	Умови	%	Місце
1	Висока заробітна плата	50,0	1
2	Можливість самореалізації	26,4	5
3	Можливість кар'єрного росту	21,8	2
4	Забезпеченість житлом	22,7	4
5	Рівень побутового, медичного та торговельного обслуговування	22,7	3
6	Рівень освіти та культурного обслуговування	34,5	6

Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування.

Анкетне дослідження показало, що в сучасних умовах найбільш важливим показником для молодих людей є високий розмір заробітної плати. Тому респондентам було запропоновано вказати розмір місячного доходу, на який молодь розраховує після закінчення навчального закладу, працюючи у сільському господарстві. Більшість опитаних вказали рівень від 5 до 10 тис. грн.

Важливе значення для сучасної молоді має можливість кар'єрного росту (26,4 %). В останньому дослідженні «Найкращий роботодавець», що проводилось у 2017 р., взяли участь 1500 студентів з понад 30 університетів України [152]. Згідно з опублікованими результатами, найбільше шансів привабити студентів є у тих роботодавців, які можуть запропонувати кар'єрний ріст. Саме цей фактор є найпріоритетнішим серед опитаних студентів. Поряд із кар'єрним зростом стоїть і розмір заробітної плати. Її пріоритетність студенти згадували на 9 % частіше, ніж у 2016 році.

В анкетному опитуванні було запропоновано дати відповідь на запитання: «Яку з перелічених посад у сільськогосподарському підприємстві Ви б хотіли займати?». 49,1 % опитаних мріють бути керівниками, 25,5 % -

головними спеціалістами, 10,0 % - заступниками керівника та 15,5 % - згодні на будь-яку посаду.

Студенти аграрного закладу досить амбіційні, для них важливими є не лише матеріальні проблеми, а й кар'єрний ріст, а також можливість самореалізації (3 місце). Щодо матеріального забезпечення, то молодь також зважає і на забезпеченість житлом (4 місце), рівень побутового, медичного та торговельного обслуговування (5 місце), рівень освіти й культурного обслуговування (6 місце) [146,с.123].

За результатами дослідження встановлено, що необхідно здійснювати заходи, спрямовані на заохочення молоді та молодих фахівців і спеціалістів до роботи й проживання у сільській місцевості. Для цього доцільно починати з відродження сільської соціальної інфраструктури.

Тим самим будуть вирішуватись молодіжні проблеми, наприклад, отримання першого робочого місця, житла тощо. Це так само обумовлює відродження та будівництво нових дошкільних закладів, шкіл, підняття на відповідний рівень медичного, побутового та сервісного обслуговування сільських жителів. [146, с.124].

Таким чином, проаналізувавши мотиваційні чинники працевлаштування молоді на сільськогосподарських підприємствах області, можна стверджувати, що молоді люди за сучасного стану справ не готові пов'язати своє майбутнє із сільським господарством.

Враховуючи, що основним джерелом підвищення трудового потенціалу будь-якої галузі економіки є молодь, вкрай необхідна реалізація заходів, у першу чергу на законодавчому рівні, які б формували сприятливі умови для роботи і проживання у сільській місцевості [146, с.124].

У табл. 2.27 представлені основні навички працівника в умовах інноваційної економіки, які необхідні сьогодні на робочому місці.

Таблиця 2.27

Навички до працівника в умовах інноваційної економіки

Навичка	Зміст
Комунікація	Вміння донести до інших свої ідеї та розробки у чіткому та стислому вигляді без граматичних помилок.
Управління часом	Вміння керувати власним розкладом, професійним розвитком, клієнт-сервісами, корпоративними зустрічами, встановлювати темп та спілкуватись з колегами і керівництвом.
Управління проектами	Вміння керувати проектами, термінами, поточними завданнями, дослідженнями та організовувати інших, бути мотиватором команди, відзначати поточні успіхи, направляти команду, спираючись на її сильні сторони.
Розв'язання проблем	Вміння вирішувати проблеми та приймати рішення.
Особиста відповідальність	Бачення своїх професійних можливостей і обов'язки відповідати за те чи інше.

Джерело: побудовано автором за даними [153].

Основними інструментами, за допомогою яких можна покращити зазначені вище навички, на нашу думку, є: завзятість, ініціативність, волонтерство, навчання протягом життя.

Найбільшою складністю у процесі пошуку роботи для студентів залишається відсутність робочого досвіду – її вказали понад 70 % опитаних. Другим вагомим фактором є недостатність знань та навичок – таку причину зазначили близько 35 % учасників опитування. Як і 2016 року, більшість молоді готова до переїзду з метою працевлаштування, причому частіше за кордон, ніж у межах України. Найбільш згадуваними країнами для переїзду залишаються США, Німеччина та Польща. Дві третини студентів, готових до трудової міграції, розглядають таку можливість у найближчі три роки. При цьому вони мають намір працювати в таких галузях, як сфера послуг, інформаційні технології або банківський сектор [153].

Вважаємо, що здобуті через систему освіти знання потребують постійного оновлення, особливо в сучасних умовах інноваційного розвитку, модернізації, комп'ютеризації виробництва.

Розглянемо у табл. 2.28 динаміку підготовки та підвищення кваліфікації працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області впродовж 2012-2016 рр.

**Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації працівників
сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області**

Показники	Роки					2016 р. порівняно з 2012 р.,%
	2012	2013	2014	2015	2016	
Середньооблікова кількість працівників, усього, осіб	3886	4070	4049	3158	4110	105,7
З них здобули нові професії, осіб	3	-	-	-	-	-
%	0,1	-	-	-	-	-
Підвищили кваліфікацію, осіб	-	17	14	-	-	-
%	-	0,4	0,3	-	-	-

Джерело: сформовано автором на основі [109-113].

Головне управління статистики в Івано-Франківській області не проводило дослідження розвитку працівників сільськогосподарських підприємств, зокрема підвищення кваліфікації та здобуття нових професій у 2015-2016 рр.

Проте ми здійснили анкетне опитування працівників сільськогосподарських підприємств одного з районів Івано-Франківської області, у якому було запропоновано дати відповідь на запитання стосовно розвитку працівників на підприємстві. Проведений аналіз засвідчив, що сільськогосподарські підприємства не приділяють цьому питанню належної уваги, як наслідок – достатньо низький його рівень.

Необхідно зауважити, що 94,8 % опитаних працівників зазначили, що впродовж п'яти років вони, працюючи на сільськогосподарських підприємствах не підвищували свою кваліфікацію. На запитання: «Що спонукає до підвищення кваліфікації?» 57,8 % опитаних відповіли, що підвищення професійного рівня, 16,3 % - матеріальна мотивація, 20 % - можливість кар'єрного росту та 5,9 % - не вважають за потрібне підвищувати кваліфікацію.

Така ситуація свідчить про недосконалість системи підвищення якісних характеристик трудового потенціалу, що у майбутньому відобразиться на

зниженні ефективності використання наявного трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області.

В Івано-Франківській області розроблена та діє Комплексна програма перспективи агропромислового комплексу та розвитку сільських територій Івано-Франківської області у 2016-2020 рр. Окремі її положення присвячені кадровому та науковому забезпеченню аграрного сектору. Зокрема, визначено потребу і обсяги цільової підготовки фахівців для галузей АПК [154].

У табл. 2.29 представлено підготовку кадрів та підвищення кваліфікації у Івано-Франківській області.

Таблиця 2.29

**Підготовка кадрів та підвищення кваліфікації у
Івано-Франківській області**

Перелік установ	2016-2020 рр.
Підготовка кадрів	
Вищі навчальні заклади III-IV рівня акредитації	45 чол. щорічно
Вищі навчальні заклади I-II рівня акредитації	218 чол. щорічно
Професійно-технічні училища	270 чол. щорічно
Навчально-курсів комбінати	200 чол. щорічно
Підвищення кваліфікації	
Національний університет біоресурсів і природокористування України	85 чол. щорічно
Школа підвищення кваліфікації кадрів при Тлумацькому коледжі ЛНАУ	400 чол. щорічно
Навчально-курсів комбінати	100 чол. щорічно
Безпосередньо на виробництві	950 чол. щорічно

Джерело: сформовано автором на основі [154].

Потребу в підготовці, перепідготовці і підвищенні кваліфікації кадрів на період, що охоплює Програма, визначено враховуючи структурні зміни у виробничій і соціальній сферах, необхідність заміщення вакантних посад, плінність кадрів, перспективи розвитку галузей виробництва. На цій основі ґрунтуються проекти державного замовлення і бюджетний запит на вказані

цілі, визначається квота прийому сільської молоді до вищих навчальних закладів.

Програма передбачає також відбір талановитої молоді, яка цікавиться питаннями державного управління, та її поглиблену підготовку, стажування, у тому числі і за кордоном, з метою подальшого включення їх до виробництва.

Комплексна програма передбачає і зміцнення навчально-матеріальної бази та кадрового потенціалу аграрних закладів освіти. В нових умовах поглиблення реформування аграрного сектора економіки змінюються форми співпраці аграрних закладів освіти, агропромислових підприємств, приватних та фермерських господарств, установ і організацій з сільськими середніми школами шляхом створення на їх базі сільськогосподарських ліцеїв, гімназій, посилення профорієнтаційної роботи, широкого залучення сільської молоді до навчання й отримання вищої освіти, ефективного її відбору для підготовки майбутніх спеціалістів-аграрників.

Для організації практичного навчання студентів, підвищення кваліфікації фахівців визначено перелік базових господарств і підприємств агропромислового комплексу різних форм власності й господарювання. Передбачається залучення до цієї роботи провідних фахівців, врегулювання правових та фінансових взаємовідносин підприємств, організацій і установ усіх форм власності з навчальними закладами щодо організації практичної підготовки і підвищення кваліфікації спеціалістів, проведення практичного навчання і стажування слухачів з числа кадрового резерву на заміщення посад керівників сільськогосподарських підприємств та посад державних службовців органів управління АПК.

Значно пошириться практика залучення до викладацької діяльності провідних фахівців науково-дослідних установ, підприємств і організацій агропромислового виробництва, науково-педагогічних кадрів ключових закладів освіти України та інших країн [154].

З метою зміцнення матеріально-технічної бази аграрних закладів освіти передбачається здійснення передачі їм терміном на 3-5 років через «Облагролізинг» по одному зразку нової сільськогосподарської техніки, яка б у зимовий період зберігалася у навчальному закладі і використовувалась для підготовки фахівців та перепідготовки агрономів та механізаторів області, а решту часу працювала на полях учгоспів та інших господарств.

Комплексна програма передбачає удосконалення змісту освіти та методичного забезпечення підготовки фахівців. Враховуючи необхідність впровадження сучасних інформаційних технологій у навчально-виховний процес та забезпечення належних умов розвитку інформаційного поля, програма планує поетапне запровадження у системі аграрної освіти єдиної комп'ютерно-інформаційної мережі. Це дозволить сформувати і постійно поповнювати банк даних та здійснювати оперативний обмін інформацією з міжнародними центрами аграрної освіти, науково-дослідними установами та окремими фірмами [154].

Для сільськогосподарських підприємств особливого значення набувають питання перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Для покращення цієї роботи і більш широкого залучення кадрів передбачається:

- не рідше одного разу на три роки проводити підвищення кваліфікації на базі Івано-Франківського державного аграрного коледжу фермерів з видачею відповідного посвідчення;

- організувати при Тлумацькому коледжі ЛНАУ обласний постійно діючий семінар бухгалтерів, а їх перепідготовку проводити один раз на два роки.

Виконання передбачених заходів дасть можливість проводити перепідготовку до 0,5 тис. осіб щорічно [154].

Однією з важливих характеристик професіоналізму є кваліфікація, ступінь відповідності вимогам певного рівня виконання праці. Кваліфікація свідчить про професійність працівника і його готовність взаємодіяти у системі виробництва, тобто виконувати роботу за мінімальних витрат [155].

Використання отриманих знань у роботі – це важливий показник рівня реалізації трудового потенціалу, який є чинником його збереження і розвитку. Тобто через застосування своїх професійних надбань у трудовій діяльності можливе зростання інтелектуального рівня, набуття досвіду і професіоналізму в праці [156, с.160].

Основною причиною, що унеможлиблює оновлення знань на робочому місці, за оцінками опитаних, є відсутність фінансових коштів на сільськогосподарських підприємствах для цих потреб.

На даний час професійне навчання кадрів на виробництві відбувається відповідно до Положення про професійне навчання працівників на виробництві № 127 від 26.03.2001 р. [157]. Згідно з пунктом 3.1 Положення № 127 професійне навчання кадрів на виробництві здійснюється за такими видами: первинною професійною підготовкою робітників; перепідготовкою робітників; підвищенням кваліфікації робітників; підвищенням кваліфікації керівних працівників та фахівців.

Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців проводиться для вдосконалення знань, умінь та навиків за наявною спеціальністю, оволодіння функціональними обов'язками, основами менеджменту, маркетингу, вдосконалення навиків управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо.

Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців може відбуватися як: спеціалізація; довгострокове підвищення кваліфікації; короткотермінове підвищення кваліфікації; стажування.

Спеціалізація проводиться з метою отримання працівником додаткових спеціальних знань, умінь та фахових навиків у межах спеціальності, якою він уже володіє. Як звичайно, спеціалізація здійснюється у відповідних навчальних закладах за професійним спрямуванням виробничої діяльності працівника без присвоєння кваліфікації та зміни освітньо-кваліфікаційного рівня. Тривалість спеціалізації становить не менше 500 год., після завершення якої працівникові видається диплом про перепідготовку.

Довгострокове підвищення кваліфікації здійснюється передусім для керівних працівників та фахівців, яких щойно прийнятих на роботу, або в разі їх переміщення по службі. У загальному порядку для керівних працівників та фахівців таке навчання має проводитися залежно від виробничої потреби, але не рідше одного разу на п'ять років. Зазвичай навчання здійснюється у закладах післядипломної освіти, а його тривалість встановлюється від 72 до 500 год. Довгострокове підвищення кваліфікації підтверджується відповідним свідоцтвом.

Короткотермінове підвищення кваліфікації – це поглиблене вивчення керівними працівниками та фахівцями підприємства певного напрямку діяльності. Проводиться періодично, залежно від виробничої потреби, а саме: модернізації, перепрофілювання чи структурної перебудови підприємства, значних змін у нормативно-правовій базі, яка регулює його діяльність, тощо. Тривалість навчання становить не більше 72 год. Підтвердженням такого навчання є посвідчення або довідка.

Стажування проводиться на підприємствах як в Україні, так і за її межами задля того, щоб працівники засвоїли вітчизняний і зарубіжний досвід та набули практичних умінь і навиків для виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня. Тривалість стажування залежить від мети й виробничої потреби та становить не більше 10 місяців. Після закінчення стажування працівникові видається довідка довільної форми.

Окрім перелічених форм підвищення кваліфікації, підприємства в разі виробничої потреби можуть застосовувати й інші форми, такі як: семінари, семінари-практикуми, семінари-наради, круглі столи, тренінги тощо [157].

Для безробітних працівників сільськогосподарських підприємств на базі Івано-Франківського центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості на регулярній основі проходять курси цільового призначення (табл. 2.30).

Таблиця 2.30

**Перелік курсів цільового призначення Івано-Франківського
центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості**

№ п/п	Назва професії	Строк навчання	Чисельність слухачів	Дата проведення
1	Основи фермерського господарства	1 тиждень	26	травень 2013
2	Обробка землі	1 тиждень	11	травень 2013
3	Основи технічного обслуговування сільськогосподарських машин та механізмів	2 тижні	30 30 30	березень 2013 квітень 2015 квітень 2016
4	Особливості вирощування птиці	1 тиждень	7	травень 2013
5	Безпечне виконання робіт у сільськогосподарській галузі	1 тиждень	90	травень 2014
6	Технологія обслуговування і ремонт сучасної сільськогосподарської техніки	1 тиждень	30 30	травень 2014 червень 2014
7	Сучасне технічне обслуговування сільськогосподарських машин та механізмів	1 тиждень	75	березень 2014
8	Оброблення птиці у забійному цеху	1 тиждень	30	листопад 2015
9	Вирощування сільськогосподарських культур	2 тижні	41 30 20	січень 2015 квітень 2016 квітень 2017
10	Забезпечення вимог безпеки праці робітників сільськогосподарської галузі	2 тижні	60 30	липень 2017 червень 2017
11	Технологія вирощування плодово-ягідних культур	2 тижні	120	червень 2017
12	Дотримання безпечного ведення сільськогосподарської діяльності	2 тижні	60	квітень 2017

Джерело: сформовано автором на основі [158].

Необхідно зазначити, що для працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області регулярно проводяться семінари-наради, семінари-навчання, науково-практичні семінари в районних управліннях агропромислового розвитку районних державних адміністрацій та на обласному рівні.

Сучасна система інноваційної економіки характеризується постійним удосконаленням методів виробництва, принципів управління, характеристик товарів тощо. На довгостроковий чинник конкурентоспроможності

підприємств у нових умовах перетворюються вкладення грошових коштів у підвищення якості робочої сили, фінансові витрати на її підготовку, перепідготовку, а також підвищення кваліфікації.

Варто зауважити, що у країнах, які є світовими лідерами, найвигіднішими інвестиціями на сьогоднішній день вважають вкладення у трудовий потенціал. Інвестиції в освіту виступають основним чинником покращення трудового потенціалу. Інвестиції у розвиток трудового потенціалу розглядаються на двох рівнях: на макрорівні – як витрати держави з державних та місцевих бюджетів на освіту, оскільки зростання рівня освіченості прискорює інноваційний розвиток, розвиток країни; на макрорівні – як витрати на здобуття освіти окремих працівників підприємства.

Система навчання та підвищення кваліфікації на сільськогосподарських підприємствах повинна складатися з трьох основних напрямів (рис. 2.15).

На кожному сільськогосподарському підприємстві є необхідність створення системи навчання, підготовки та перепідготовки трудового потенціалу. Важливо зміцнювати зв'язки між базовими підприємствами та професорсько-викладацьким складом вищих навчальних закладів аграрного профілю й профільних науково-дослідних станцій. Це дає очевидні переваги, зокрема: підприємства отримують можливість навчання своїх працівників на базі вищих навчальних закладів; навчальні заклади мають змогу направляти дипломованих випускників на роботу (стажування, проходження практики) до сільськогосподарських підприємств.

Крім того, ефективним кроком у напрямі вдосконалення знань, умінь і навичок працівників є організація системи навчання безпосередньо на підприємстві. Це можуть бути додаткові навчальні семінари щодо ведення сільськогосподарського виробництва, які проводитимуть більш досвідчені працівники підприємства. У разі їх практичного впровадження матиме місце подвійна мотивація праці: задоволення потреби у визнанні, підвищення авторитетності досвідчених робітників, які мають відмінні результати праці,

з одного боку, і прагнення нових працівників досягти трудових висот та отримати заохочення – з іншого.



Рис. 2.15. Управління системою навчання та підвищення кваліфікації на сільськогосподарському підприємстві

Джерело: сформовано автором на основі [159, с.191].

Перспективою інноваційного розвитку економіки є професійне навчання працівників на виробництві, яке має на меті постійне удосконалення їх професійної компетенції з метою забезпечення ефективного використання їх виробничих функцій. Професійна компетентність працівника підприємства формується у процесі набуття широкого професійного досвіду і розвивається за рахунок постійного підвищення його кваліфікації на виробництві. Отже, професійне навчання працівників на виробництві наділяє трудовий потенціал продуктивними

професійними знаннями, стимулює процес продукування нових ідей, підвищує якість і таким чином сприяє забезпеченню потреб виробництва у якісному виконанні виробничих функцій. Ефективне професійне навчання трудового потенціалу можливе лише за наявності системного підходу і участі в цьому процесі всіх зацікавлених сторін (роботодавця, працівника, навчального закладу і держави).

В інноваційній економіці функціонування підготовки і перепідготовки кваліфікованого трудового потенціалу неможливе без налагодження ефективної системи взаємодії з підприємствами та установами ринку праці, яка здійснюється за допомогою встановлених тісних зв'язків і співпраці між вищими навчальними закладами та підприємствами (роботодавцями).

Ефективність такої взаємодії проявляється у тому, що вищий навчальний заклад отримує фінансову підтримку підприємств щодо проведення практик, а підприємства - трудовий потенціал, кваліфікований та професійний рівень якого відповідає їх потребам.

Програми співпраці освітніх закладів і підприємств можуть мати різні форми: виробнича практика; залучення кадрів вищих начальних закладів до розробки навчальних програм у центрах підготовки кадрів, на виробництві; запрошення кваліфікованих працівників підприємств для викладання у вищих начальних закладах; анкетування підприємств стосовно вимог до фахівців з вищою освітою і ефективність роботи випускників вищих начальних закладів, які були працевлаштовані на цьому підприємстві; створення наукових лабораторій та встановлення зв'язку між вищим навчальним закладом-лабораторією-підприємством; впровадження сучасних інноваційних технологій навчання.

Тому у результаті співпраці між вищим навчальним закладом і підприємством буде сформована така професійно-кваліфікована система підготовки і випуску фахівців, яка відповідатиме потребам інноваційної економіки і запобігатиме поширенню безробіття серед випускників вищих навчальних закладів.

У чинній редакції Податкового кодексу України (ПКУ) [160] передбачено, що до складу доходів, які не включаються до розрахунку загального місячного (річного) доходу, відноситься сума, сплачена роботодавцем на користь вітчизняних вищих і професійно-технічних навчальних закладів за фізичну особу, але не вище розміру, визначеного в абзаці першому пп.169.4.1 п. 169.4 ст. 169 ПКУ на кожний повний або неповний місяць підготовки чи перепідготовки такої фізичної особи, незалежно від того, чи перебуває ця особа у трудових відносинах з роботодавцем, але за умови, що вона уклала з ним письмовий договір (контракт) про взяті зобов'язання з відпрацювання у такого роботодавця після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і отримання спеціальності (кваліфікації) не менше ніж три роки.

Якщо працівник припиняє трудові відносини з роботодавцем протягом такого періоду або до закінчення третього календарного року від року, в якому закінчується таке навчання, сума, сплачена як компенсація вартості навчання, прирівнюється до додаткового балага, наданого такому працівнику протягом року, на який припадає таке припинення трудових відносин, та підлягає оподаткуванню у загальному порядку.

ПКУ ст. 165 п. 1.37 визначено, що до доходів, які не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу, також відноситься сума витрат роботодавця у зв'язку з підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) платника податку згідно із законом. Але цього виявляється недостатньо для того, щоб створити дієві мотиваційні чинники формування системи професійного розвитку персоналу з метою збільшення обсягів та якості навчання працівників і забезпечення на цій основі їх гідної праці [160].

Інноваційний підхід до реформування системи професійного навчання працівників на виробництві знаходить своє відображення у нових концептуальних засадах розвитку цієї системи, адаптованих до стратегії та принципів інноваційного розвитку підприємства.

Стратегія інноваційного розвитку передбачає: забезпечення потреб виробництва у висококваліфікованих кадрах; приведення системи професійного навчання у відповідність із міжнародними стандартами [37, с.36].

Інноваційний розвиток професійного навчання працівників на виробництві має ґрунтуватись на таких основних принципах: безперервне і випереджаюче навчання та орієнтація на результат навчання.

Для ефективної роботи працівників необхідно забезпечити випереджаючий ефект професійного навчання працівників на виробництві. Працівник, який пройшов навчання, має отримати результат – кваліфікацію, яка дозволить йому виконувати виробничі завдання, актуальні не лише на час його «випуску», а й упродовж хоча б короткострокової перспективи.

Потрібно змінити підхід до професійного навчання як до періодичного явища і ставитись до цього як до процесу, який практично не має чітко визначених термінів початку і закінчення, а проміжки між направленням працівника безпосередньо на навчання заповнюються самоосвітою і заходами для підтримання власної кваліфікації [37, с.37].

Сучасна економічна ситуація у світі, швидка зміна технологічних процесів, необхідність впроваджувати інновації і таким чином оновлювати всі складові виробництва обумовлює необхідність переходу до стратегії навчання упродовж життя. Тобто процес підготовки і підвищення кваліфікації працівника має стати практично безперервним, а система професійного навчання персоналу на виробництві – основним елементом, який забезпечить необхідний ефект від навчання упродовж життя, зростання конкурентоспроможності працівника, підприємства та держави в цілому [159, с.160].

У травні 2018 р. для сільськогосподарських підприємств стартував безкоштовний онлайн-курс від компанії «Bayer» англійською мовою. Цей курс створений щоб допомогти сільськогосподарським підприємствам підвищити продуктивність і дохід шляхом впровадження практик сталого сільського господарства [161].

У 2017 р. курс успішно стартував в іспанській версії та був спрямований на підтримку сільськогосподарських підприємств у Латинській Америці. Тепер «Bayer» пропонує версію англійською мовою, що зробить його більш доступним для всього світу. Курс безкоштовний, а для участі в програмі потрібно лише зареєструватися. Програма розроблена компанією «Bayer» спільно з Міжамериканським інститутом зі співпраці в галузі сільського господарства. Онлайн-курс — важливий крок у напрямку нових економічних можливостей для сільськогосподарських підприємств та впровадження практик сталого сільського господарства. Онлайн-курс має одинадцять модулів, де мова йде про інтегровану систему боротьби з бур'янами, безпечне використання засобів захисту рослин, безпеку харчових продуктів тощо. Також є модуль про здоров'я бджіл [161].

За результатами дослідження, здійснено оцінку розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Проведене анкетне опитування працівників сільськогосподарських підприємств засвідчило низький рівень розвитку трудового потенціалу. Така ситуація свідчить про недосконалість системи підвищення якісних характеристик працівників сільськогосподарських підприємств, яка впливає на зниження ефективності використання наявного трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області.

За результатами дисертаційного дослідження встановлено, що є необхідність створення системи навчання, підготовки та перепідготовки трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах. Професійна компетентність працівника формується у процесі набуття професійного досвіду і розвивається за рахунок постійного підвищення його кваліфікації на виробництві й у закладах освіти.

На нашу думку, необхідно задіяти цілий комплекс заходів щодо покращення підготовки і перепідготовки кадрів сільськогосподарських підприємств, який одночасно був би складовою механізму сприяння і залучення кваліфікованих кадрів на сільськогосподарські підприємства.

Висновки до розділу 2

Дослідження стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області дав змогу сформулювати такі висновки:

1. Досліджуючи формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, визначено, що передумовами його формування є соціальна інфраструктура сільських населених пунктів. За результатами проведення оцінки забезпеченості трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області виявлено низку негативних тенденцій та проблем: відбувається природне скорочення чисельності сільського населення; чисельність працівників на сільськогосподарських підприємствах скорочується; потреба сільськогосподарських підприємств у працівниках на заміщення вакантних посад є невисокою; матеріальна мотивація праці працівників сільськогосподарських підприємств нижча в порівнянні з іншими галузями економіки; навчання та підвищення кваліфікації працівників сільськогосподарських підприємств практично не здійснюється. Через недосконалість системи підвищення кваліфікації працівників сільськогосподарських підприємств області, нераціональність структури працівників, що пройшли підвищення кваліфікації за професійним групами, виникає загроза зниження якості трудового потенціалу та ефективності його використання.

2. З метою дослідження ефективності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області проведено комплексний аналіз зміни обсягів та структури валової продукції сільського господарства. Результати досліджень вказують на те, що в 2014-2015 рр. політика мотивації на сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області була неефективною. Так, у 2015 та 2016 рр. темпи зростання продуктивності праці відставали від темпів зростання оплати праці

на 41,9 та 37,1 в.п. відповідно. Досліджуючи ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, автор згрупував сільськогосподарські підприємства за рівнем продуктивності праці на одного працюючого та дослідив вплив факторів на даний показник.

3. Досліджуючи питання оцінки розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, зазначаємо, що на сільськогосподарських підприємствах не приділяють цьому питанню належної уваги, як наслідок – достатньо низький його рівень. Проаналізувавши мотиваційні чинники працевлаштування молоді на сільськогосподарських підприємствах, можна стверджувати, що молоді люди за сучасного стану справ не готові пов'язати своє майбутнє із сільським господарством. Основною причиною, що унеможливорює оновлення знань на робочому місці, за оцінками опитаних, є відсутність фінансових коштів на сільськогосподарських підприємствах для даних потреб. Необхідно зазначити, що для працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області регулярно проводяться семінари-наради, семінари-навчання, науково-практичні семінари в районних управліннях агропромислового розвитку районних державних адміністрацій та на обласному рівні.

Основні результати досліджень опубліковані в наукових працях автора [108, 119, 120, 122, 132, 134, 137, 141; 143; 146; 156].

РОЗДІЛ 3

СТРАТЕГІЯ ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

3.1. Прогнозування тенденцій формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Ефективність використання трудового потенціалу є ключовим фактором, що впливає на конкурентоспроможність продукції та її якість, сприяє поліпшенню економічної діяльності, зменшенню витрат на персонал та зростанню доходів працівників і взагалі прибутковості сільськогосподарського підприємства.

Для визначення оптимального значення показника чисельності працівників та його впливу на підвищення ефективності виробництва сільськогосподарських підприємств вивчений у динаміці взаємозв'язок чисельності працівників з умовами та результатами виробництва. На ефективність сільськогосподарського виробництва впливає різноманітна кількість факторів.

На основі результатів дослідження об'єктивних умов та ефективності сільськогосподарського виробництва проведений відбір чинників, що впливають на ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. До даних факторів віднесено такі показники: середньорічну чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві; вартість валової продукції на одного середньорічного працівника; розмір оплати праці одного середньорічного працівника; частка витрат на оплату праці у виробничих витратах; природний приріст сільського населення; відпрацьованих годин одним працівником у рік; чисельність молоді в обліковій чисельності працівників.

За допомогою кореляційно-регресійного аналізу досліджено взаємозв'язки між вищеназваними факторами та виділено з них ті, які впливають на оптимальну кількість працівників сільськогосподарських підприємств найбільше, а також ті, в яких закладені найбільші резерви до поліпшення ефективності використання трудового потенціалу [162, с.31].

Результати побудови кореляційної матриці для визначення сили впливу досліджуваних факторів на результативну ознаку відображено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Кореляційна матриця

	Y	X ¹	X ²	X ³	X ⁴	X ⁵	X ⁶
Y	1	-0,865	-0,742	0,865	-0,768	-0,625	0,950
X ¹		1	0,869	-0,971	0,606	0,895	-0,750
X ²			1	-0,861	0,246	0,700	-0,538
X ³				1	-0,592	-0,833	0,738
X ⁴					1	0,537	-0,875
X ⁵						1	-0,529
X ⁶							1

Джерело: сформовано автором.

Далі за допомогою комп'ютерної програми MS Excel, а також окремого налаштування «Пакет аналізу» досліджено кореляційно-регресійні зв'язки між результативним показником і факторними величинами. Для побудови економіко-математичної моделі та підтвердження її достовірності здійснено розрахунок: коефіцієнта множинної регресії, коефіцієнта детермінації, нормованого коефіцієнта детермінації, стандартну помилку.

За результатами дослідження встановлено, що коефіцієнт множинної регресії $R = 0,992$ вказує на тісний зв'язок між результативним показником і факторними величинами. Щодо значення коефіцієнту детермінації R^2 отриманої кореляційно-регресійної моделі $R^2 = 0,984$, то залежність кількості працівників на 98,4 % зумовлена обраними факторними величинами. Решта 1,6 % – іншими факторами, що впливають на кількість працівників, але не є включеними в модель регресії [162, с.32].

Таблиця 3.2

Показники, що характеризують достовірність моделі регресії

	Df	SS	MS	F	Значущість F
Регресія	6	26532377,559	4422062,927	20,451	0,047
Залишок	2	432449,996	216224,998	-	-
Усього	8	26964827,556	-	-	-

Джерело: сформовано автором.

Результати дослідження показали, що зв'язок між показниками, які включено у багатофакторну регресійну модель, є вірогідним (невипадковим), про що свідчить показник «Значущість F», значення якого прямує до 0. Оскільки у розрахунку ми встановили рівень вірогідності 0,05, то з вірогідністю 95 % можна вважати цю модель ймовірною.

Таблиця 3.3

Коефіцієнти множинної регресії

Показники	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t-критерій Стьюдента	P-значення
Y-перетин	-8136,793	11093,431	-0,733	0,540
X ¹	-2,848	14,019	-0,203	0,858
X ²	-0,584	0,538	-1,085	0,391
X ³	72,117	305,669	0,236	0,835
X ⁴	-0,422	0,802	-0,526	0,651
X ⁵	5,476	9,057	0,605	0,607
X ⁶	3,419	2,464	1,387	0,300

Джерело: сформовано автором.

На основі даних табл. 3.4 побудовано рівняння регресії, яке має такий вигляд: $Y = -8136,793 - 2,848X^1 - 0,584X^2 + 72,117X^3 - 0,422X^4 + 5,476X^5 + 3,419X^6$.

Низькі значення коефіцієнтів чистої регресії за факторними ознаками X² та X⁴ пояснюються тим, що вони мають різний фізичний зміст та одиниці виміру. А також тим, що значення результативної ознаки низьке, і навіть у разі незначної зміни відповідних факторних ознак значення результативної зазнаватиме вагомих змін, підтвердженням цьому будуть наші наступні розрахунки.

Коефіцієнти множинної регресії показують у середньому рівень зміни результативної ознаки у разі зміни відповідної факторної ознаки на одиницю (одне своє значення) за умови, що всі інші фактори, включені в рівняння регресії, залишаються постійними (фіксованими) на одному (середньому) рівні.

Але коефіцієнти чистої регресії не дають чіткого уявлення про те, які саме чинники найбільш суттєво впливають на результативну ознаку. Для того, щоб це з'ясувати, здійснено розрахунок низки коефіцієнтів (табл. 3.4), попередньо проаналізувавши за допомогою інструменту аналізу MS Excel – описова статистика, наші вихідні дані, щоб отримати необхідну інформацію для розрахунку цих коефіцієнтів.

Таблиця 3.4

Результати рішення задачі множинної кореляції

Показник	Y	X ¹	X ²	X ³	X ⁴	X ⁵	X ⁶
Коефіцієнти кореляції	-	-0,865	-0,742	0,865	-0,768	-0,625	0,950
Середнє квадратичне відхилення	1730,92	92,86	1015,08	2,35	738,77	66,91	270,35
Коефіцієнти регресії	-8136,793	-2,848	-0,584	72,117	-0,422	5,476	3,419
Бета-коефіцієнти	-	-0,17	-0,35	0,73	-0,19	0,22	0,55
Коефіцієнти детермінації	0,984	0,15	0,26	0,64	0,15	0,14	0,53

Джерело: сформовано автором.

Виходячи з рівняння, коефіцієнти регресії мають такий вигляд:

$$A^0 = -8136,793; A^1 = -2,848; A^2 = -0,584; A^3 = 72,117; A^4 = -0,422; A^5 = 5,476, \\ A^6 = 3,419.$$

З табл. 3.5 видно, що бета-коефіцієнти (β) рівні: $\beta_{x1} = -0,17$; $\beta_{x2} = -0,35$; $\beta_{x3} = 0,73$; $\beta_{x4} = -0,19$; $\beta_{x5} = 0,22$; $\beta_{x6} = 0,55$.

За абсолютним значенням найбільшим є бета-коефіцієнт фактору X³ «Частка витрат на оплату праці у виробничих витратах», $\beta_{x3} = 0,73$, він прямо впливає на результативну ознаку. Саме цей фактор, з числа включених до

кореляційної моделі, є визначальним. Саме в ньому приховані найбільші резерви для зміни середньорічної чисельності працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах.

Коефіцієнт детермінації показує, на скільки відсотків залежить зміна результату від зміни фактору. У нашій моделі коефіцієнти детермінації рівні: $d_{x_1}=0,15$; $d_{x_2}=0,26$; $d_{x_3}=0,64$; $d_{x_4}=0,15$; $d_{x_5}=0,14$; $d_{x_6}=0,53$.

Якщо розглядати вплив кожного фактору незалежно від впливу всіх інших можливих факторів на результат і між собою, то можна відзначити, що середньорічна чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві на 64 % залежить від частки витрат на оплату праці у виробничих витратах, на 53 % – від чисельності молоді в обліковій чисельності працівників, на 26 % – від розміру оплати працівників сільськогосподарських підприємств, на 15 % – від вартості валової продукції в розрахунку на одного працівника і природного приросту сільського населення, та на 14 % - від кількості відпрацьованих годин у рік одним працівником. Незначні зміни цих факторів можуть суттєво вплинути на рівень забезпеченості сільськогосподарського виробництва трудовими ресурсами [162, с.33].

Динамічність і невизначеність функціонування економічної системи зумовлює необхідність неперервного дослідження тенденцій змін трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у вигляді прогностичних значень показників трудового потенціалу.

У процесі розробки прогнозу враховують показники динаміки за певний період, що є передумовою для продовження раніше складеної тенденції. Перевагами прогнозування є можливість визначення наперед потенційних напрямків розвитку аналізованих явищ і процесів. З метою оцінки перспектив розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у дослідженні здійснено сценарне прогнозування факторів, які найбільш суттєво впливають на формування, використання та розвиток трудового потенціалу [164].

Побудова вірогідного прогнозу передбачає визначення не тільки поточного стану об'єкта прогнозування, але й встановлення меж можливого розвитку подій. Такий підхід відповідає принципам сценарного прогнозування та дає можливість визначити кілька варіантів розвитку системи. Прогнозування здійснюється на основі результатів аналізу й обробки тенденцій змін економічних показників, які описують об'єкт дослідження. Серед існуючих методів прогнозування найбільш поширеним і прийнятим для оцінки тенденцій розвитку реальних соціально-економічних систем є метод екстраполяції тренду, основна складність застосування якого полягає у виявленні адекватного рівняння тренду [165, с.78].

До переліку факторів, які найбільш повно і системно характеризують процеси формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств віднесено такі:

- середньорічна чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, осіб;
- продуктивність праці одного середньорічного працівника, тис. грн.;
- розмір оплати праці одного середньорічного працівника, грн.;
- частка витрат на оплату праці у виробничих витратах, %;
- природний приріст сільського населення, осіб;
- відпрацьовано одним працівником у рік, год.;
- чисельність молоді, зайнятої у сільському господарстві, осіб.

Прогнозні значення показників розраховані на 3 роки (до 2019 р.). Песимістичний прогноз відображає нижню межу можливого значення показника (за домінування негативних чинників впливу), а оптимістичний показує верхню межу його можливого значення (за домінування позитивних чинників).

При здійсненні прогнозування найперше доцільно дослідити тенденції зміни середньооблікової чисельності працівників на сільськогосподарських підприємствах.

Результати прогнозу зміни середньооблікової чисельності працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві (рис. 3.1) показали невтішні очікування. Зрозуміло, що основною причиною цього є систематичне зменшення кількості працівників сільськогосподарських підприємств впродовж періоду 2007-2016 рр.

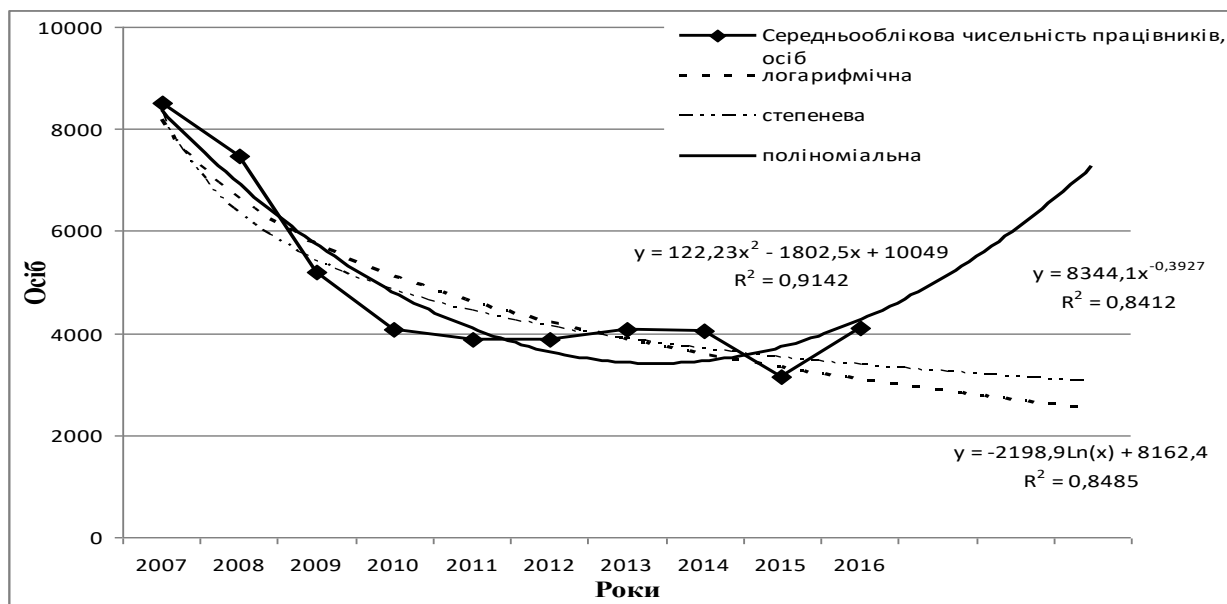


Рис. 3.1. Прогноз зміни середньооблікової чисельності працівників зайнятих у сільськогосподарському виробництві

Джерело: складено автором на основі власних прогнозних розрахунків.

Необхідно зазначити поліноміальну залежність, тому що коефіцієнт детермінації даної моделі має найбільше значення серед інших. Обрана модель з імовірністю 0,9142 відображає тенденцію зміни середньооблікової чисельності працівників зайнятих у сільськогосподарському виробництві. Можна стверджувати, що середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві у 2018 р. становитиме не менше 2698 та не більше 6020 осіб.

Прогнозування тенденцій зміни середньорічної чисельності працівників зайнятих у сільському господарстві, відображено у табл. 3.5.

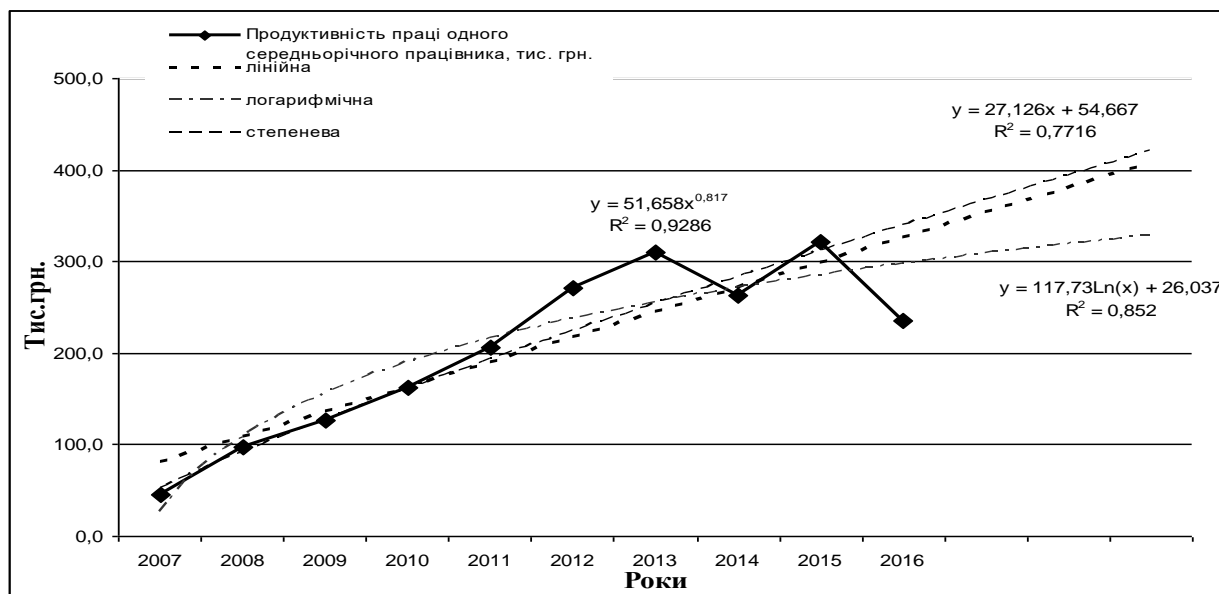
Таблиця 3.5

**Середньорічна чисельність працівників, зайнятих у
сільськогосподарському виробництві, осіб**

Базові значення			Прогнозні значення			
Роки	Умовний час, t	Фактичні дані	Роки	2017	2018	2019
			Умовний час, t	11	12	13
2007	1	8513	оптимістичний прогноз (поліноміальна функція)	5011	6020	7273
2008	2	7478				
2009	3	5186				
2010	4	4081	песимістичний прогноз (степенева функція)	2890	2698	2522
2011	5	3878				
2012	6	3886				
2013	7	4070	реалістичний прогноз (логарифмічна функція)	3254	3145	3047
2014	8	4049				
2015	9	3158				
2016	10	4110				

Джерело: сформовано автором.

Крива на рис. 3.2 показує степеневу залежність з високою точністю прогнозу $R^2=0,9286$. Дані на рисунку показують, що продуктивність праці одного працівника на сільськогосподарському підприємстві буде стабільно зростати і у 2018 р. становитиме 393,4 тис. грн. Такий оптимістичний прогноз зумовлений тим, що впродовж останніх десяти років спостерігається стійка тенденція росту продуктивності праці на сільськогосподарських підприємствах. І з кожним роком збільшуються темпи зростання.



**Рис. 3.2. Прогноз зміни продуктивності праці одного
середньорічного працівника**

Джерело: складено автором на основі власних прогнозних розрахунків.

Прогнозування зміни продуктивності праці одного середньорічного працівника на сільськогосподарському підприємстві відображено у табл. 3.6.

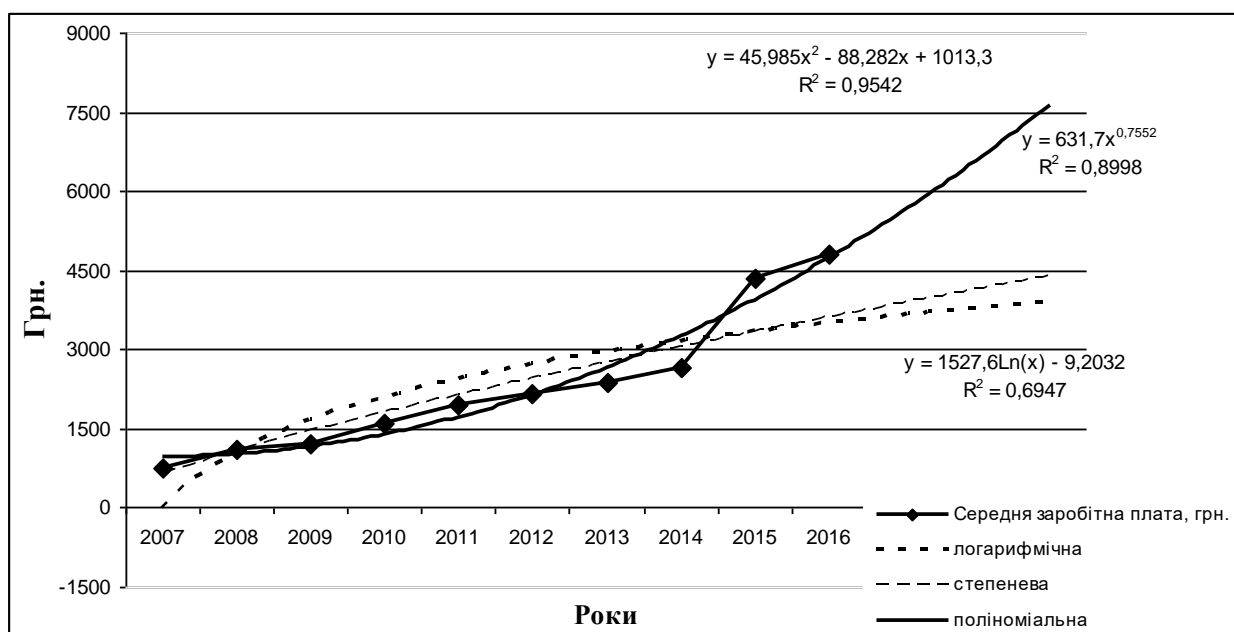
Таблиця 3.6

**Продуктивність праці одного середньорічного працівника на
сільськогосподарському підприємстві, тис. грн.**

Базові значення			Прогнозні значення			
Роки	умовний час, t	Фактичні дані	Роки	2017	2018	2019
			Умовний час, t	11	12	13
2007	1	45,0	оптимістичний прогноз (степенева функція)	366,4	393,4	420,0
2008	2	97,1				
2009	3	126,5				
2010	4	161,8	песимістичний прогноз (лінійна функція)	353,1	380,2	407,3
2011	5	206,6				
2012	6	271,3				
2013	7	310,5	реалістичний прогноз (логарифмічна функція)	308,3	318,6	328,0
2014	8	263,7				
2015	9	321,3				
2016	10	234,9				

Джерело: сформовано автором.

При прогнозуванні доцільно також визначити загальні тенденції розвитку найбільш дієвого мотиваційного фактора розвитку трудового потенціалу, а саме - середньої оплати праці на сільськогосподарських підприємствах (рис. 3.3).



**Рис. 3.3. Прогноз зміни середньої оплати праці працівників
сільськогосподарських підприємств**

Джерело: складено автором на основі власних прогнозних розрахунків.

Так, за даними оптимістичного прогнозу, середня заробітна плата на сільськогосподарських підприємствах збільшиться у 1,7 рази до 2019 р. у порівнянні з 2016 р.

З даних рис. 3.3 видно, що впродовж останніх десяти років відбувається поступове зростання середньої заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах. Однак слід враховувати той фактор, що це лише номінальна зміна заробітної плати, а чинником мотиваційного впливу на працівника це може бути лише тоді, коли існує певна відповідність рівня доходу із загальним рівнем життя. Зростання цін та інфляційні коливання нівелюють підвищення середньомісячної заробітної плати працівників на сільськогосподарських підприємствах, що негативно впливає на рівень доходів та життя.

Прогнозування тенденцій зміни розміру середньої заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах відображено у табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Середня заробітна плата на сільськогосподарських підприємствах, грн.

Базові значення			Прогнозні значення			
Роки	умовний час, t	Фактичні дані	Роки	2017	2018	2019
			Умовний час, t	11	12	13
2007	1	766	оптимістичний прогноз (поліноміальна функція)	5606	6576	7637
2008	2	1111				
2009	3	1207				
2010	4	1586	песимістичний прогноз (логарифмічна функція)	3654	3787	4383
2011	5	1958				
2012	6	2158				
2013	7	2374	реалістичний прогноз (степенева функція)	3863	4126	4383
2014	8	2661				
2015	9	4358				
2016	10	4803				

Джерело: сформовано автором.

Прогнозування зміни частки витрат на оплату праці у виробничих витратах відображено на рис. 3.4.

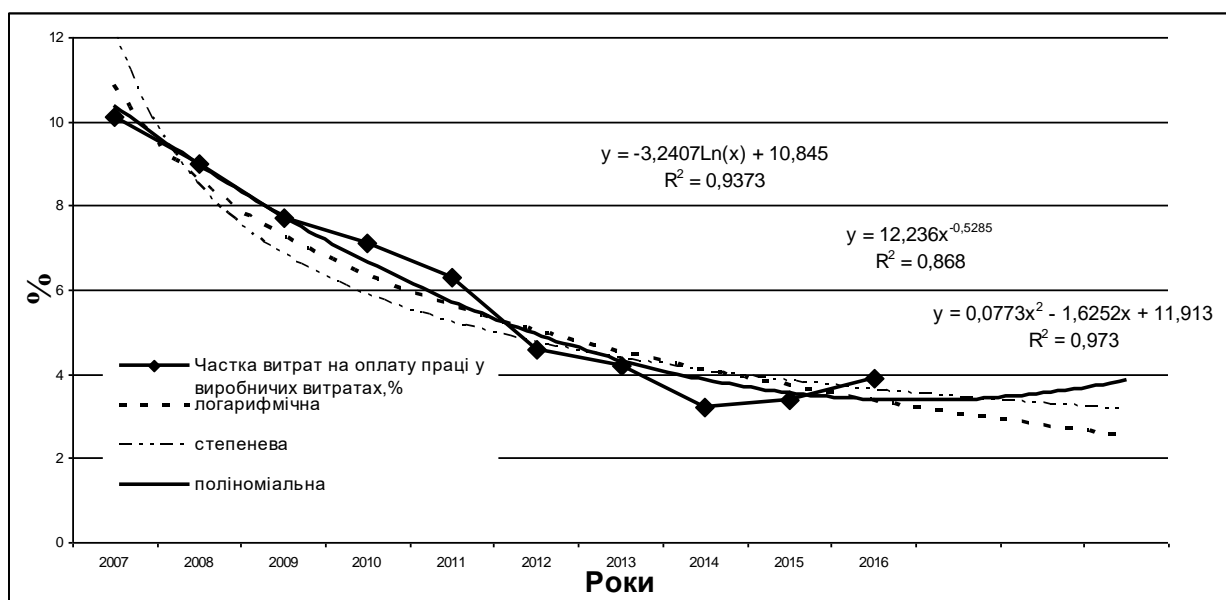


Рис. 3.4. Прогноз зміни частки витрат на оплату праці у виробничих витратах на сільськогосподарських підприємствах

Джерело: складено автором на основі власних прогнозних розрахунків.

Зображена на рис. 3.4 поліноміальна залежність показує, що частка витрат на оплату праці у виробничих витратах на сільськогосподарських підприємствах постійно зменшуватиметься. Критерій $R^2=0,973$, тобто, є досить високоточним. За песимістичним прогнозом, частка витрат на оплату праці у виробничих витратах на сільськогосподарських підприємствах у 2019 р. знизиться до 1,9 % (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Частка витрат на оплату праці у виробничих витратах на сільськогосподарських підприємствах, %

Базові значення			Прогнозні значення			
Роки	Умовний час, t	Фактичні дані	Роки	2017	2018	2019
			Умовний час, t	11	12	13
2007	1	10,1	оптимістичний прогноз (поліноміальна функція)	3,4	3,5	3,8
2008	2	9				
2009	3	7,7				
2010	4	7,1	песимістичний прогноз (степенева функція)	3,1	2,8	2,5
2011	5	6,3				
2012	6	4,6				
2013	7	4,2	реалістичний прогноз (логарифмічна функція)	3,4	3,3	3,2
2014	8	3,2				
2015	9	3,4				
2016	10	3,9				

Джерело: сформовано автором.

На рис. 3.5 поліноміальна залежність найбільш точніше відображає тенденцію до від'ємного зменшення природного приросту сільського населення Івано-Франківської області.

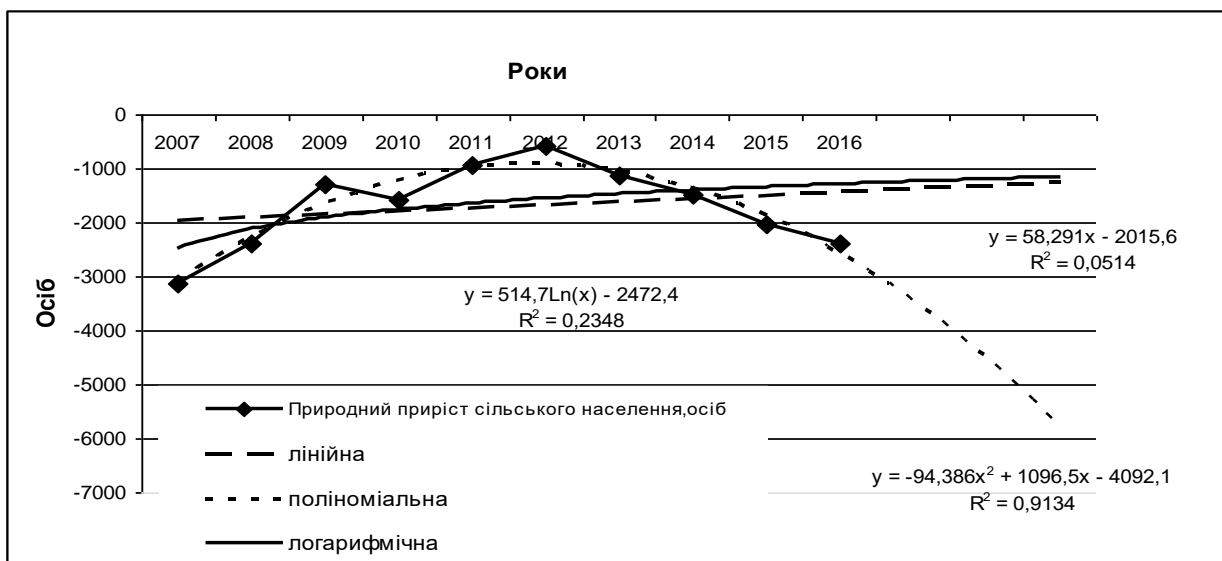


Рис. 3.5. Прогноз зміни природного приросту сільського населення Івано-Франківської області

Джерело: складено автором на основі власних прогнозних розрахунків.

Отже, із ймовірністю 0,9134 можна стверджувати, що дана модель описує песимістичний прогноз, згідно з яким природний приріст буде збільшуватися у від'ємному значенні.

Таблиця 3.9

**Природний приріст сільського населення
Івано-Франківської області, осіб**

Базові значення			Прогнозні значення			
Роки	умовний час, t	Фактичні дані	Роки	2017	2018	2019
			Умовний час, t	11	12	13
2007	1	-3118	оптимістичний прогноз (логарифмічна функція)	-1238	-1193	-1152
2008	2	-2380				
2009	3	-1291				
2010	4	-1592	песимістичний прогноз (лінійна функція)	-3451	-4526	-5789
2011	5	-926				
2012	6	-588				
2013	7	-1136	реалістичний прогноз (поліноміальна функція)	-1374	-1316	-1258
2014	8	-1479				
2015	9	-2045				
2016	10	-2395				

Джерело: сформовано автором.

Прогнозування кількості відпрацьованих годин одним працівником у рік на сільськогосподарському підприємстві відображено на рис. 3.6.

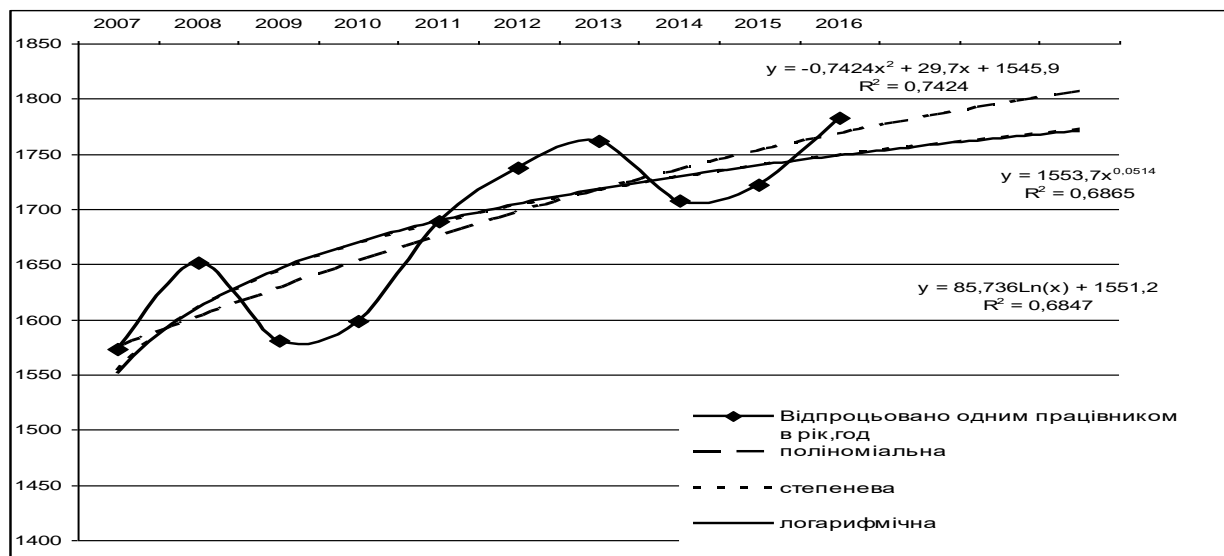


Рис. 3.6. Прогноз зміни кількості відпрацьованих годин одним працівником у рік на сільськогосподарському підприємстві

Джерело: складено автором на основі власних прогностичних розрахунків.

З даних рис. 3.6 видно, що впродовж останніх десяти років спостерігається тенденція збільшення кількості відпрацьованих годин одним працівником у рік. Даний показник становитиме у 2019 р. не менше 1771 годин (песимістичний прогноз) та не більше 1807 годин (оптимістичний прогноз).

Таблиця 3.10

Відпрацьовано одним працівником у рік, годин

Базові значення			Прогностні значення			
Роки	умовний час, t	Фактичні дані	Роки	2017	2018	2019
			Умовний час, t	11	12	13
2007	1	1573	оптимістичний прогноз (поліноміальна функція)	1783	1795	1807
2008	2	1652				
2009	3	1581				
2010	4	1599	песимістичний прогноз (логарифмічна функція)	1757	1764	1771
2011	5	1689				
2012	6	1738				
2013	7	1762	реалістичний прогноз (степенева функція)	1757	1765	1773
2014	8	1708				
2015	9	1722				
2016	10	1783				

Джерело: сформовано автором.

Здійснено також прогнозування молоді, зайнятої на сільськогосподарських підприємствах, яка виступає джерелом поновлення трудового потенціалу (рис. 3.7).

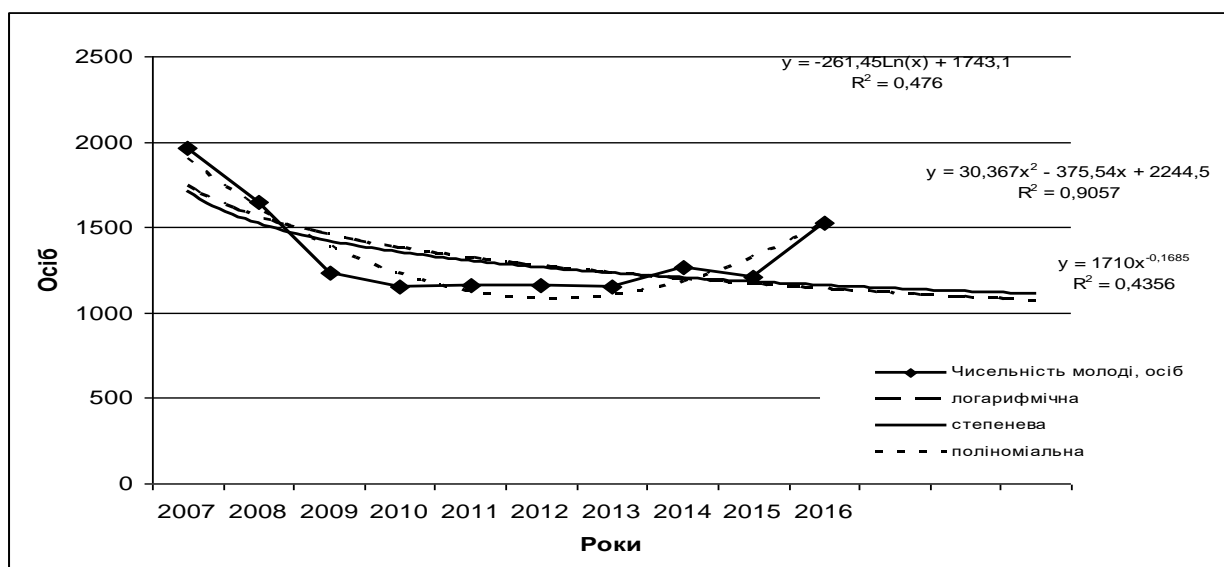


Рис. 3.7. Прогноз зміни чисельності молоді на сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області
Джерело: складено автором на основі власних прогнозних розрахунків.

Зображена на рис. 3.7 поліноміальна залежність показує, що чисельність молоді на сільськогосподарських підприємствах збільшуватиметься. Критерій $R^2=0,9057$, тобто є високоточним. За оптимістичного прогнозування чисельність молоді у 2019 р. становитиме 2495 осіб (табл. 3.11), що є позитивним фактором.

Таблиця 3.11

Чисельність молоді на сільськогосподарських підприємствах, осіб

Базові значення			Прогнозні значення			
Роки	Умовний час, t	Фактичні дані	Роки	2017	2018	2019
			Умовний час, t	11	12	13
2007	1	1967	оптимістичний прогноз (поліноміальна функція)	1788	2111	2495
2008	2	1651				
2009	3	1233				
2010	4	1151	песимістичний прогноз (логарифмічна функція)	1116	1093	1072
2011	5	1162				
2012	6	1161				
2013	7	1149	реалістичний прогноз (степенева функція)	1757	1765	1773
2014	8	1266				
2015	9	1212				
2016	10	1530				

Джерело: сформовано автором.

Отже, за результатами регресійного аналізу встановлено, що для таких показників, як середньорічна чисельність працівників, розмір оплати праці одного середньорічного працівника, частка витрат на оплату праці у виробничих витратах, природний приріст сільського населення, відпрацьовано одним працівником у рік та чисельність молоді найкращою є поліноміальна функція, а для вартості валової продукції на одного середньорічного працівника – степенева функція [167, с.109].

Виявлені закономірності дали змогу намітити заходи щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області за такими напрямками: диверсифікація праці; стимулювання роботодавців у створенні нових робочих місць; підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; надання соціальних послуг працівникам сільськогосподарських підприємств; сприяння їх зайнятості.

До основних дій щодо диверсифікації праці та стимулювання зацікавленості сільськогосподарських підприємств у створенні нових робочих місць необхідно віднести:

- сприяти створенню нових робочих місць шляхом відновлення раніше діючих та організації нових обслуговуючих кооперативів;
- сприяти створенню робочих місць шляхом розвитку сільського зеленого туризму;
- сприяти стимулюванню роботодавців до створення нових робочих місць для працевлаштування працівників аграрного сектору, які з якихось причин не конкурентоспроможні на ринку сільськогосподарської праці, шляхом компенсації єдиного соціального внеску;
- сприяти працевлаштуванню на нові робочі місця молоді, яка здобула аграрну освіту та якій надається перше робоче місце за отриманою аграрною спеціальністю, з компенсацією фактичних витрат у розмірі єдиного соціального внеску;

- вживати заходів щодо розвитку малого і середнього підприємництва в сільському господарстві області;

- забезпечити фінансову підтримку інноваційних проектів суб'єктів малого і середнього підприємництва, спрямованих на створення нових робочих місць, упровадження інноваційних, енергозберігаючих, ІТ-технологій в аграрному секторі, виробництво конкурентоспроможної продукції;

- сприяти залученню інвестицій у аграрний сектор економіки з метою збільшення обсягів виробництва та створенню нових робочих місць;

- сприяти посиленню мотивації працівників до легальної зайнятості в аграрному секторі економіки та забезпеченню державних гарантій в оплаті праці шляхом:

- проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо переваг легальних трудових відносин в аграрному секторі для забезпечення соціального захисту працівників аграрного сектору;

- підвищення ефективності державного нагляду за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення в аграрному секторі;

- активізацію співпраці сторін соціального діалогу щодо детінізації відносин та ринку сільськогосподарської праці, забезпечення дотримання прав і гарантій працівників сільськогосподарських підприємств.

До основних заходів щодо підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств слід віднести:

- забезпечення формування регіонального замовлення на підготовку аграрних кадрів з урахуванням середньострокового прогнозу потреб економіки в аграрних кадрах;

- запровадження дуальної системи підготовки аграрних кадрів в аграрних закладах освіти;

- розширення мережі галузевих навчально-практичних центрів на базі аграрних закладів освіти;

- стимулювання зацікавленості роботодавців до професійного навчання працівників на виробництві;

- проведення семінарів на базі передових сільськогосподарських підприємств з питань впровадження у виробництво інноваційних технологій у галузі тваринництва і рослинництва.

До основних напрямів надання соціальних послуг працівникам сільськогосподарських підприємств та сприяння їх зайнятості необхідно віднести:

- налагодження співпраці з органами влади та іншими зацікавленими сторонами щодо вирішення актуальних проблем на ринку сільськогосподарської праці;

- інформування безробітних в аграрному секторі щодо можливостей отримання безкоштовної дистанційної освіти та профорієнтаційних послуг;

- забезпечення якісного підбору претендентів на заявлені вакансії в аграрному секторі, в тому числі шляхом професійного відбору за визначеними роботодавцями вимогами;

- організація та проведення профорієнтаційної роботи з учнями випускних класів загальноосвітніх навчальних закладів;

- проведення профорієнтаційної роботи з випускниками професійно-технічних та вищих навчальних закладів щодо формування навичок, потрібних на ринку сільськогосподарської праці в умовах інноваційної економіки;

- сприяння зайнятості молоді в аграрному секторі економіки;

- проведення інформаційних заходів, пов'язаних з регулюванням проблем внутрішньої трудової міграції працівників аграрного сектору, легалізація їх зайнятості, надання комплексу соціальних послуг у разі настання безробіття;

- організація професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників аграрного сектору економіки відповідно до потреб

ринку сільськогосподарської праці, в т.ч. за індивідуальними навчальними планами та програмами шляхом стажування;

- активізація роботи профспілки та запобігання масовому звільненню працівників аграрного сектору шляхом:

- удосконалення системи своєчасного попередження роботодавцями про масові звільнення працівників на сільськогосподарських підприємствах;

- профілактики настання страхових випадків у працівників, які можуть бути звільнені за ініціативою роботодавців, зокрема тимчасового переведення на іншу роботу;

- запровадження професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на сільськогосподарських підприємствах, які можуть опинитися або перебувають під загрозою звільнення за ініціативою роботодавців.

- забезпечення актуалізації ситуації в умовах сучасних викликів на ринку сільськогосподарської праці шляхом запобігання необґрунтовним звільненням працівників (проведення семінарів на сільськогосподарських підприємствах, щоб повідомити про можливе зупинення (скорочення) виробництва).

Для вирішення проблем інноваційного розвитку аграрного сектору, вважаємо за основу необхідно обрати напрям «зелена економіка».

«Зелена економіка» - це економіка, яка підвищує добробут людей і забезпечує соціальну справедливість, а також істотно знижує ризики для довкілля. Це модель розвитку аграрного сільськогосподарського виробництва сільськогосподарських територій, яка заснована на принципах сталості господарювання, відновлювальності ресурсів, пріоритетах екологічності, біоефективності [168].

У формуванні «зеленої економіки» в аграрному секторі, потрібно впроваджувати вже відомі у світі інновації, що прискорить процес виходу економіки на інноваційний рівень. Прийнятними для цього є альтернативні види економічної діяльності: кооперативне ведення сільськогосподарської діяльності, сільський зелений туризм, виробництво на основі відходів від

основного виробництва органічних добрив (біоенергетика), вирощування органічної продукції.

На сьогодні потрібно поєднати сільськогосподарські види діяльності з дотичними до них в умовах сталого розвитку аграрного сектору, підтримуючи їх впровадження. Це дозволить забезпечити ефективну зайнятість в аграрному секторі, оскільки тільки сільськогосподарська спеціалізація не дає надії, найефективніше використовувати трудовий потенціал, що призводить до недоотримання додаткової вартості, а головне – обмежує прихід інновацій.

Особливо актуальним є питання регулювання зайнятості мешканців гірських територій Івано-Франківської області, де через майже повну відсутність орних земель може розвиватися лише тваринницька галузь сільського господарства, зокрема вирощування великої рогатої худоби (в невеликих обсягах) і вівчарство в особистих селянських господарствах або малих підприємствах та супутня їй переробка продукції тваринництва і виготовлення високоякісних екологічно чистих продуктів харчування.

Івано-Франківська область належить до регіонів України для успішного розвитку сільського зеленого туризму. Саме питома вага сільського населення та сприятливе природне середовище, ландшафтно-рельєфні утворення, гірські річки, рекреаційні особливості Карпат, екологічно чисті території з унікальним лікувальним кліматом дають можливості ефективно розвивати сільський зелений туризм. В комплексі з яким мусить розвиватися інфраструктура, сфера послуг, збирання та переробка ягід і грибів, виробництво екологічно чистої сільськогосподарської продукції та продуктів харчування, надання послуг зі сплаву по річках, з мисливського і рибальського туризму, краєзнавства, культурології. Беручи до уваги те, що 56,3 % населення області проживає на території сіл, важливим для регіону є розвиток сільського зеленого туризму. Тут на даний час вже працює 5 осередків сільського зеленого туризму, а саме: у Верховині, Ворохті, Косові та селах Татарів, Яблуниця Яремчанської міської ради. Сільський зелений

туризм набув популярності в усіх громадах регіону. В області функціонує понад 200 туристично-рекреаційних закладів, 800 приватних садиб сільського зеленого туризму. Найбільша кількість - понад 500 садиб - зосереджена на території Яремчанської міської ради. Водночас гострою проблемою багатьох сіл є зростаючий надлишок робочої сили [154].

Чимраз сильніше постає попит на високоякісне, кваліфікаційне обслуговування у туристичному бізнесі, а також потреби в екологічно чистих продуктах харчування, виготовлених із сільськогосподарської продукції, вирощеної на екологічно чистій території області. Сучасний турист хоче бачити, де вирощується сільськогосподарська продукція, з якої для нього виготовляються продукти харчування.

Зелений туризм сприятиме вирішенню основних соціально-економічних проблем села: зайнятість сільського населення; зростання доходів та підвищення життєвого рівня сільських жителів при відносно невеликих фінансових затратах; поліпшення благоустрою садиб та населених пунктів, розвиток інженерної та соціальної інфраструктури; стимулювання охорони місцевих пам'яток, збереження місцевих звичаїв, фольклору, народних промислів; підвищення культурно-освітнього рівня сільського населення тощо. Мотивами становлення та розвитку зеленого туризму в Івано-Франківській області є насамперед збільшення доходів сільського населення, створення робочих місць, можливість отримання додаткового доходу [169].

Міністерство аграрної політики та продовольства України визначає одним із стратегічних напрямків розвитку сільського господарства розвиток органічного виробництва. Аналіз розвитку органічного виробництва демонструє ряд його переваг, серед основних вбачаються економічні та екологічні. Економічні переваги полягають у тому, що за умов належного впровадження сучасних технологій вирощування сільськогосподарських культур та розвитку тваринництва згідно з принципами і вимогами

органічного виробництва, зростає прибутковість виробництва органічної продукції та її конкурентоздатність.

Впровадження органічного виробництва забезпечить збереження та відновлення біологічного різноманіття в агроландшафтах, сприятиме відтворенню родючості ґрунтів та охорону від забруднення водних ресурсів.

Впровадження органічних методів господарювання вирішує найперше низку соціальних проблем. Це, насамперед, створення додаткових робочих місць у сільській місцевості. Однак перехід на органічне господарювання є тривалим та не гарантує швидкої віддачі. Відсутність державної підтримки сільськогосподарських виробників при переході на виготовлення екологічно чистої продукції також значно стримує розвиток цієї галузі. Частка сертифікованих органічних площ серед загального об'єму сільськогосподарських угідь України складає близько 1 %. При цьому Україна займає перше місце в східноєвропейському регіоні щодо сертифікованої площі органічної ріллі, спеціалізуючись переважно на виробництві зернових, зернобобових та олійних культур.

В останні роки спостерігається тенденція активного наповнення внутрішнього ринку власною органічною продукцією за рахунок налагодження переробки органічної сировини. Зокрема, це крупи, борошно, молочні та м'ясні продукти, соки, сиропи, повидло, мед, олія, чаї, лікарські трави.

Офіційні статистичні огляди IFOAM підтверджують, що якщо в 2002 р. в Україні було зареєстровано 31 господарство, що отримало статус «органічного», то в 2016 р. нараховувалось вже 390 сертифікованих органічних господарств, а загальна площа сертифікованих органічних сільськогосподарських земель склала 421 200 га [170]. Більшість українських органічних господарств розташовані в Одеській, Херсонській, Київській, Полтавській, Вінницькій, Закарпатській, Львівській, Тернопільській, Житомирській областях. Українські сертифіковані органічні господарства –

різного розміру – від кількох гектарів, як і в більшості країн Європи, до кількох тисяч гектарів ріллі.

Дослідження Федерації органічного руху України свідчать, що сучасний внутрішній споживчий ринок органічних продуктів в Україні почав розвиватись з початку 2000-х років, склавши: у 2006 році - 400 тис. євро, у 2007 році - 500 тис. євро, у 2008 - 600 тис. євро, у 2009 — 1,2 млн. євро, у 2010 - 2,4 млн. євро, у 2011 р. цей показник зріс до 5,1 млн. євро, у 2012 році – до 7,9 млн. євро, у 2013 р. - до 12,2 млн. євро, у 2014 р. - до 14,5 млн. євро., у 2015 р. - до 17,5 млн. євро, а у 2016 р. - до 21,2 млн. євро [170].

За своїми природно-кліматичним та ґрунтовим потенціалом Івано-Франківщина має унікальну можливість зайняти одне з провідних місць у державі серед виробників органічної продукції. Разом з тим, реалізація цього потенціалу розвивається повільно, головним чином через відсутність законодавчої бази, недостатній рівень організаційної роботи. Виробниками та переробниками органічної продукції в Івано-Франківській області на даний час є: ПП «Аронія» (Снятинський р-н); ТОВ «Дністер БІО» (Тлумацький р-н); ПП Науково-виробнича фірма «Елітфіто» (Надвірнянський р-н); Іноземне підприємство «ОПСТАНАК» (Коломийський р-н); ФГ «Острівський ЕКОСАД» (Городенківський р-н).

ПП «Аронія» виготовляє соки під торговою маркою «Сади Прикарпаття» (яблучний сік, яблуко і груша, яблуко і гарбуз, яблуко і селера, яблуко і аронія) [171].

ТОВ «Дністер БІО» займається виробництвом органічної продукції та розведенням овець. В утриманні підприємства знаходиться 160 голів овець, проте планується нарощування поголів'я овець.

ПП Науково-виробнича фірма «Елітфіто» спеціалізується на виробництві натуральних олій найвищої якості за технологією першого холодного пресування та виробництво високоякісного шроту, борошна та натуральних дієтичних сумішей [172].

Враховуючи географічне розташування, Івано-Франківська область є одним з регіонів України, природні ресурси якого дозволяють вирощувати високоякісну, органічну продукцію рослинництва і тваринництва.

Важливим напрямком розбудови аграрного сектора економіки та створення нових робочих місць в області є розвиток сільськогосподарських кооперативів. Для надання селянам послуг з обробітку землі, збирання врожаю, заготівлі овочів, плодів, м'яса та молока в області функціонує 80 сільськогосподарських кооперативів. Із загальної кількості кооперативів:- за видами діяльності: 53 – функціональні, 20 – заготівельно-збутові, 1 – переробний, 1 – сервісний, 5 – інші;- за напрямками діяльності: 29 – з обробітку землі, збирання врожаю, 22 – плодоовочеві, 12 – молочарські, 4 – м'ясні, 4 – зернові, 9 – інші. В кооперативи об'єдналися 1,3 тис. селян та працює 215 найманих осіб.

Світові факти про кооперативну діяльність: Японія (90 % фермерів об'єднані в кооперативи); Канада (кожен з 40 % населення працює в кооперативі); Нова Зеландія (95 % ринку молочної продукції створюють кооперативи); Румунія (кооперативам належать найкращі в країні курортні установи); Франція (кооперативи володіють другою за розмірами в світі системою банківських і кредитних установ – Credit Agricole).

На теренах Івано-Франківської області діє такий вид кооперативу, як соціальний. Знаходиться даний соціальний кооператив «Файні ябка» у с-щі Обертин Тлумацького району Івано-Франківської області. «Файні ябка» – комплексний проект, який об'єднав декілька складових. По-перше, це кооперативна мережа для вирощування і закупівлі фруктів та ягід. По-друге, це переробне підприємство з виготовлення сухофруктів для продажу. І нарешті, це соціальні ініціативи для розвитку сіл Прикарпаття, мета яких повернути комфортне і здорове життя.

«Файні ябка» - унікальний проект, котрому нема рівних на Прикарпатті, адже створений не тільки з метою виробництва якісної та екологічної чистої продукції, а й націлений на вирішення соціальних

проблем. Прибутки від діяльності ТОВ «Файні ябка» спрямовуються на реалізацію громадських проектів саме у сільській місцевості. Також підприємство забезпечує зайнятість населення, щоб підвищити рівень доходів сільських жителів, та показує молоді, як, мешкаючи у селі, займаючись звичними для кожного справами, заробляти [173].

У структурі відновлювальних джерел енергії у світі більше 50 % займає енергія, отримана з рослинної сировини - біомаси. Тому все більше експертів та науковців приділяють значну увагу біоенергетиці як новому напрямку розвитку, що тісно поєднується з сільським господарством. У використанні біопалива визначальними є два основні чинники: сировина для виробництва біопалива, яка має бути екологічно чистою та поновлювальною; вид біопалива, який в своєму виробничому циклі і використанні виділяє менше оксиду вуглецю та парникових газів.

Івано-Франківська область, зокрема, має великий потенціал у виробництві енергії на основі рослинної сировини - біомаси (енергетичних культур - тополя, верба, міскантус, солома, зелена маса кукурудзи та ін.) і відходів виробництва тваринництва. Спорудження енергетичних об'єктів на основі органічної сировини - найбільш швидкий і дешевий спосіб енергозабезпечення підприємств малого і середнього бізнесу. За оцінками експертів, на 1 тис. тонн нафтового еквіваленту створюється 15 робочих місць, а кожний відсоток біопалива у загальному споживанні палива України створюватиме від 40 до 70 тис. нових робочих місць, переважно в сільській місцевості [154].

На даний час у цьому напрямку вже зроблені певні кроки щодо розширення площ енергетичних культур та використання біогазових установок у тваринництві, а саме: в Коломийському районі ПП «Степан Мельничук» на площі 55 га висадило маточник рослин енергетичної верби, де господарства можуть отримати паростки для подальшого вирощування цієї культури; в Рогатинському районі ТОВ «Вербава» посадило 140 га тополі як маточник та для подальшого виробництва паливних брикетів; у

Калуському районі ТОВ "Даноша" на основі відходів свинокомплексів як сировини запустило першу чергу біозаводу потужністю 1,15 МВатт [154].

За результатами дослідження здійснено прогнозування тенденцій формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Розрахунки показали, що найближчі три роки передбачається поступове зменшення середньорічної чисельності працівників; зростання продуктивності праці на одного працівника; зростання середньої заробітної плати; зменшення частки витрат на оплату праці у виробничих витратах; зменшення чисельності сільського населення та зростання чисельності молоді (що є позитивним фактором); зростання кількості відпрацьованих годин одним працівником у рік, що сприятиме більш ефективному використанню трудового потенціалу.

3.2. Інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Спрямування курсу економічної політики України на поступове досягнення інноваційних рис економіки знань у сучасних умовах може бути практично здійснено завдяки постійному у часі й інтенсивному за характером прояву нагромадження трудового потенціалу, прискорення реалізації якого можливе через інвестування.

У сучасних умовах виробництва відбувається постійне зростання вимог до кваліфікаційного та освітнього рівня працівників, їх компетентності, оскільки під впливом науково-технічного прогресу значно прискорюються процеси старіння реальної кваліфікації працівника, його професійних знань, умінь і навичок.

Разом із тим, необхідність забезпечення підприємства високоякісним кваліфікованим інноваційно орієнтованим трудовим потенціалом

багаторазово зростає в умовах існуючої жорсткої конкурентної боротьби за споживача та ринки збуту продукції і послуг з боку як вітчизняних, так і зарубіжних товаровиробників.

Уже в найближчі десять років в Україні існуватимуть чотири найбільш оплачувані майбутні професії (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Чотири високооплачувані майбутні професії інноваційного розвитку на сільськогосподарських підприємствах

Професія	Кому буде цікава	У чому потрібно розбиратись
Інженер систем точного землеробства	Механізаторам, механікам, інженерам сервісних центрів.	Потрібні знання у вирішенні проблем з технікою, для роботи якої використовуватимуться мікропроцесори. А це вже практично всі польові агрегати і машини. Також потрібні знання в застосуванні сучасних систем моніторингу, технологій GIS, систем збору і обробки даних та інших елементів точного землеробства.
Діджитал-агроном	Молодим фахівцям, які вміють працювати з сучасною технікою і цікавляться тенденціями в агроінноваціях.	Потрібно вміти працювати з системами «farm management», розуміти й інтерпретувати дані, зібрані з поля всілякими камерами і сенсорами - від дронів до метеостанцій. Усе більш важливими будуть і знання в економіці, оскільки просто отримати високий урожай вже недостатньо - важлива економічна ефективність виробництва.
Науковий співробітник аграрної науки	Аналітикам, програмістам, математикам, економістам.	Потрібно вміти бачити тенденції та закономірності в масивах даних. Важливо мати знання про сільгоспвиробництво і його специфіку. Математична статистика і теорія ймовірності. Вміти працювати з базами даних, а також мати навички програмування.
Головний фахівець з інновацій	Робота для ІТ-фахівців, економістів навіть без досвіду в аграрній сфері.	Інновації та технології в рослинництві і тваринництві. Точне землеробство й інструменти та техніка. Важливо вміти говорити однією мовою з менеджментом і технічним персоналом, мати організаторські здібності.

Джерело: сформовано автором за даними [175].

З розвитком технологій з'являться і нові професії. Багато з них об'єднують звичайні навички та нові вміння, інші ж навпаки не мають аналогів і стають справжнім відкриттям для аграрної галузі.

На рис. 3.8 представлено перелік так званих «майбутніх» професій на сільськогосподарських підприємствах, які будуть затребувані на ринку праці в недалекому майбутньому.



Рис. 3.8. «Майбутні» професії на сільськогосподарських підприємствах
Джерело: сформовано автором за даними [176].

За результатами дослідження виявлено, що в процесі своєї діяльності працівник на сільськогосподарському підприємстві проходить п'ять послідовних стадій життєвого циклу трудового потенціалу працівника сільськогосподарського підприємства: трудова адаптація, професійне зростання трудового потенціалу, накопичення професійного трудового потенціалу, професійна реалізація трудового потенціалу та інноваційний розвиток трудового потенціалу (рис. 3.9).

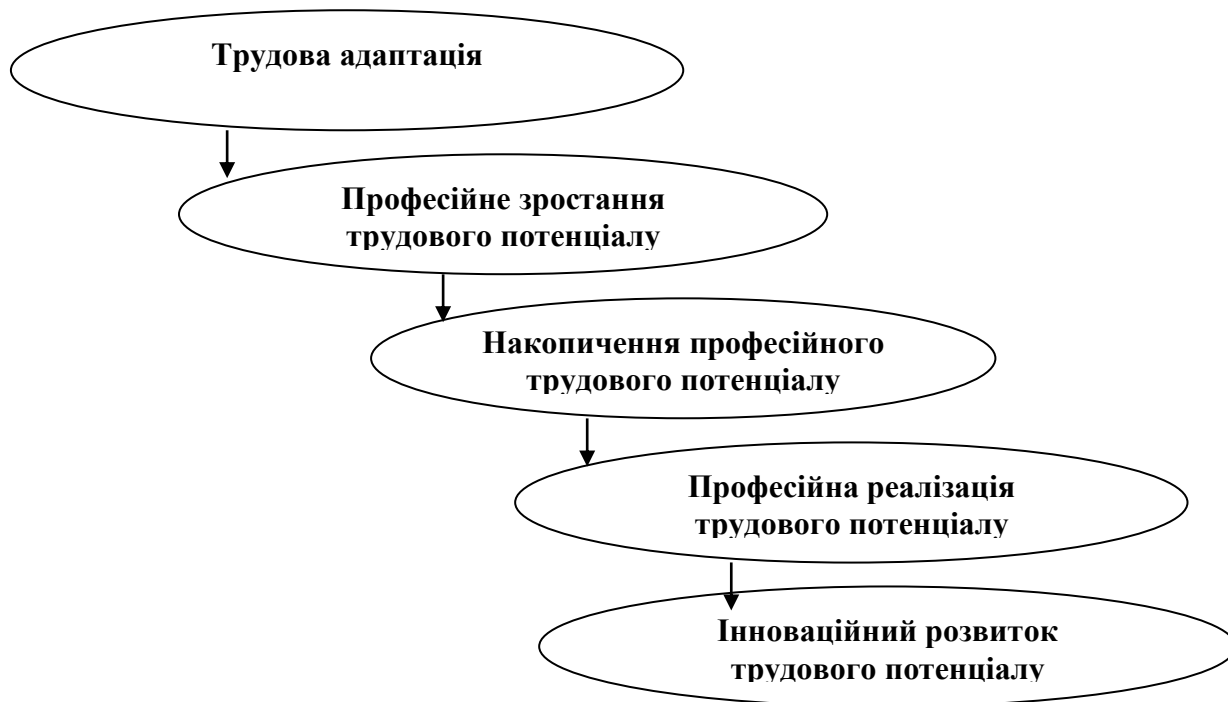


Рис. 3.9. Основні стадії життєвого циклу трудового потенціалу працівника сільськогосподарського підприємства

Джерело: сформовано автором.

Кожен працівник з моменту працевлаштування на підприємство послідовно проходить усі стадії життєвого циклу трудового потенціалу. Швидкість та тривалість проходження кожної стадії залежать як від особистих якостей та професійних прагнень самого працівника, так і від дії інших чинників. На тривалість кожної стадії життєвого циклу трудового потенціалу працівника на певному підприємстві впливають чинники внутрішнього і зовнішнього середовища.

До складу найбільш вагомих чинників внутрішнього впливу слід віднести обсяг та інтенсивність інвестування у розвиток трудового

потенціалу працівника з різних джерел, мотиваційні установки та очікування працівників, рівень оплати праці та можливості кар'єрного зростання, існуючий рівень плинності кадрів на підприємстві, наявність позитивної конкуренції між працівниками щодо можливості зайняття вакантної посади. Серед чинників зовнішнього середовища найбільший вплив здійснюють такі: стан інноваційного розвитку економіки країни та наявність ефективно функціонуючої системи вищої та професійно-технічної освіти, співвідношення працездатного та непрацездатного населення в регіоні, існуючий рівень зайнятості та безробіття населення регіону та країни.

Встановлено, що інвестування у розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств відіграють важливу роль та впливають на кінцеві результати діяльності підприємства (рис. 3.10).

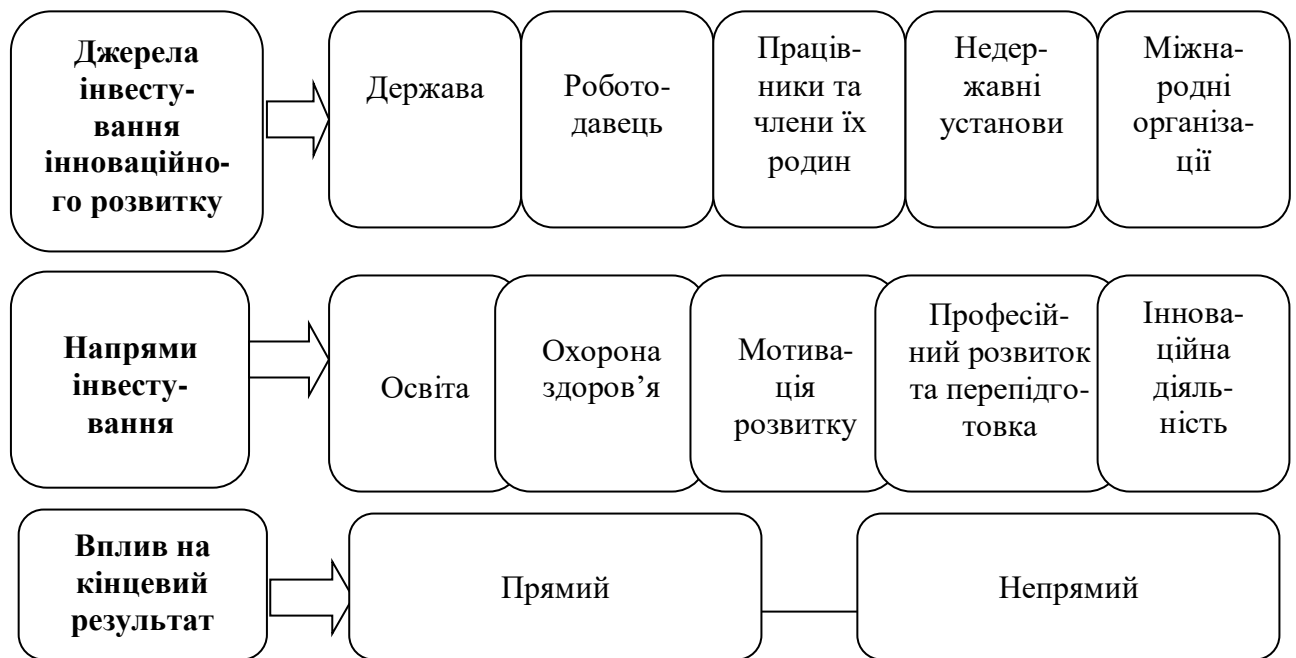


Рис. 3.10. Вплив інвестицій на кінцеві результати діяльності

Джерело: сформовано автором.

У табл. 3.13 представлено статті витрат сільськогосподарських підприємств відповідно до напрямів інвестиції у розвиток трудового потенціалу працівника.

**Статті витрат сільськогосподарських підприємств за напрямками
інвестицій у трудовий потенціал підприємства**

Види інвестицій	Складові витрат роботодавця
Освіта	Стипендії студентам, які направлені на навчання у ВНЗ
Охорона здоров'я	Витрати на соціальне забезпечення працівників (медичне страхування, вартість путівок на лікування і відпочинок)
Мотивація розвитку	Витрати на відвідування працівниками підприємства семінарів, курсів, тренінгів, виставок
Професійний розвиток та перепідготовка	Оплата навчальних відпусток наданих працівникам, які навчаються на заочній формі навчання, та із відривом від виробництва; витрати на оплату навчання працівників з підвищення кваліфікації професійну підготовку та перепідготовку
Інноваційна діяльність	Витрати, пов'язані з проведенням різних видів інноваційної діяльності, що виконується у масштабі інноваційного підприємства

Джерело: сформовано автором.

Управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств повинно включати такі процедури: кадрове забезпечення, розвиток персоналу, організацію праці, розподіл повноважень та відповідальності, стимулювання та мотивація, оцінка ефективності управління трудовим потенціалом підприємства, формування вимог до системи управління.

Забезпечення сільськогосподарських підприємств працівниками потрібного рівня кваліфікації можливе найперше завдяки створенню гнучкої та конкурентоспроможної системи вищої і професійно-технічної освіти, а також подальшого вдосконалення та розповсюдження системи безперервної післядипломної освіти та професійного розвитку працівників шляхом інвестування у трудовий потенціал. Тобто саме інвестиції у трудовий потенціал формують підґрунтя ефективності економічної діяльності, збільшують інноваційний потенціал науки і виробництва та створюють умови для забезпечення підприємств висококваліфікованими працівниками, здатними розробляти інноваційні технології виробництва продукції і надання

послуг та забезпечувати їх економічно обґрунтоване й ефективне впровадження і практичне використання.

Основними видами інвестування у трудовий потенціал на мікрорівні є професійний розвиток, перепідготовка і мотивація розвитку. Доступний високоякісний професійний розвиток та перепідготовка є однією із визначальних, фундаментальних складових формування трудового потенціалу як окремого суб'єкта господарювання, так і країни в цілому. Проте для забезпечення умов постійного відтворення трудового потенціалу на мікрорівні необхідно створити відповідні умови для безперервного професійного навчання протягом усіх стадій життєвого циклу працівника на підприємстві.

Досягнення високого рівня ефективності виробничої діяльності можливо лише за умови забезпечення постійного та інтенсивного процесу нагромадження, збільшення та збереження трудового потенціалу у вигляді професійних знань, умінь та навичок працівників підприємства. Це може бути забезпечено шляхом систематичного навчання та підвищення рівня кваліфікації працівників, що дозволить покращити стан використання їх професійного потенціалу. Підвищення кваліфікації має у повному обсязі задовольняти потреби підприємства у навчанні, що створить умови для забезпечення високого рівня окупності інвестицій у трудовий потенціал. При цьому працівники, що проходять професійне навчання, мають мати достатній рівень мотивування та чітко розуміти, які переваги вони зможуть отримати після його закінчення. Лише при досягненні даної умови як підприємство, так і працівник зможуть отримати найбільшу віддачу від інвестування у людський капітал [177].

Досліджуючи наявний досвід економічно розвинених країн світу щодо регулювання та активізації політики інвестування у трудовий потенціал працівника, необхідно зазначити, що на законодавчому рівні у розвинених країнах не лише розроблено стимулюючі податкові заходи щодо підвищення активності підприємств у інвестуванні коштів у професійний розвиток

персоналу, але й у більшості країн відповідними законами затверджено обов'язковий характер таких виплат та напрями їх використання.

У Великобританії уряд фінансує програми, що спрямовані на присвоєння професійної кваліфікації, підприємства відраховують кошти у фонди для професійного навчання осіб за певними професіями, не менше 1 % фонду оплати праці.

У Франції діє часткове покриття витрат на професійне навчання за рахунок держави та регіонів. Підприємства, які здійснюють професійну підготовку безробітної молоді у віці 18-25 років, повністю звільнюються від сплати внесків у фонди соціального забезпечення. Підприємства, які приймають на роботу молодь після профпідготовки, звільнюються на 50 % та на 25 %, якщо приймають на роботу молодь без відповідної підготовки. Підприємство сплачує податок на професійний розвиток у спеціальний фонд. Якщо планується навчання персоналу, то воно може здійснюватися у рамках тієї суми, яку у звітному періоді було сплачено до фонду, або збільшено за рахунок прибутку. Якщо підприємство не має потреби у навчанні та підвищенні кваліфікації працівників, то суми, які були спрямовані до фонду, заблоковуються для даного підприємства і розглядаються як безповоротний податок.

Німеччина здійснює повне фінансування отримання професійної освіти у професійних училищах, навчання безробітних здійснюється за рахунок коштів підприємств і субсидій уряду. Підприємства інвестують кошти у професійну підготовку працівників тих професій, які мають найбільший попит на ринку праці, що забезпечує високий рівень ефективності інвестування. Понад 2 % ВВП приватні підприємства інвестують у професійний розвиток.

Іспанія запровадила державну політику фінансової підтримки професійного розвитку працівників малих підприємства за рахунок коштів великих підприємств, за рахунок коштів працівників та роботодавців відповідно до чинного законодавства формується спеціальний Фонд

професійного навчання. Якщо підприємства навчали персонал самостійно за власні кошти, вони мають право для одержання щорічної державної субсидії на розвиток персоналу, працівники виплачують із заробітної плати 0,1 %, підприємства – 0,6 %.

У Данії існують державні гарантії на професійне навчання, паритетне фінансування витрат на професійний розвиток персоналу між державою, роботодавцем та профспілками. Навчання здійснюється організацією національного ринку праці, а фінансування надається державою. Витрати уряду на навчання працюючих та безробітних щорічно відшкодовуються спеціальним фондом. Підприємства та працівники сплачують 8% валового фонду оплати праці.

Нідерланди фінансують початкову професійну освіту за рахунок державних коштів. У деяких випадках застосовуються податкові пільги для підприємств, що здійснюють професійну підготовку. Розмір внеску визначається у колективних договорах.

У Чилі управління та контроль за механізмом професійного навчання здійснює національна служба підготовки і зайнятості, яка є складовою відповідного Міністерства та здійснює регулювання сфери праці країни. Діють пільги на оподаткування підприємств промисловості та сфери послуг, сільського господарства, які фінансують професійне навчання персоналу. Фірми залежно від обсягів витрат на професійне навчання персоналу можуть зменшити свої податки на прибуток.

У Швеції держава відшкодовує до 80 % витрат підприємств на професійне навчання у разі найму та навчання на відповідному рівні молоді у віці 16-18 років, яка не має повної середньої освіти. Фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків підприємств – членів фондів. Фонди організовуються у рамках колективного договору між Конфедерацією роботодавців Швеції та Шведською конфедерацією профспілок. Розмір внеску залежить від фонду оплати праці підприємства і визначається щорічно у процесі укладення колективних договорів.

Японія запроваджує бюджетні субсидії підприємствам, які здійснюють професійне навчання персоналу. Як основна форма використовується внутрішнє навчання. Фонд страхування зайнятості має спеціальний рахунок, кошти якого спрямовуються на розвиток працівників. Обов'язковий внесок до фонду – 0,1% фонду оплати праці.

США здійснюють субсидіювання кожного із штатів для забезпечення профпідготовки. Підприємство самостійно вирішує, виплачувати молоді, яка проходить процес професійного навчання, стипендію у розмірі мінімальної заробітної плати або здійснювати одноразові виплати на період. Розмір внеску залежить від фонду оплати праці та працевлаштування незайнятого населення. Із загального обсягу коштів 49 % витрачається на забезпечення професійного розвитку молоді [177, с. 145-146].

Узагальнення наявного вітчизняного та зарубіжного досвіду в сфері інвестування у трудовий потенціал дозволило сформулювати основні вимоги та визначальні напрями оптимізації процесу інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку працівників сільськогосподарських підприємств:

- на всіх рівнях ієрархічної системи управління, від безпосереднього керівника до окремого робітника найнижчої ланки, слід здійснювати інвестування у професійний розвиток, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників сільськогосподарських підприємств шляхом виробничого навчання;

- здійснювати процес інвестування у трудовий потенціал насамперед найбільш перспективних працівників, здатних до вдосконалення та професійного розвитку, разом із тим, доцільним є також вкладення коштів у розвиток молодих і талановитих працівників, які свідомо прийшли на сільськогосподарське підприємство на тривалий період часу і прагнуть кар'єрного зростання;

- необхідне обґрунтування доцільності проходження працівниками певного виду навчання та підвищення кваліфікації в межах сільськогосподарського підприємства або у спеціалізованих навчальних закладах, оскільки досягнення означеної умови можливе шляхом співставлення обсягів вкладених коштів та отриманих знань і навичок при використанні кожного з альтернативних напрямів навчання;

- сільськогосподарське підприємство має створити належні умови та всебічно сприяти найбільш повному та комплексному закріпленню і подальшому використанню професійних знань і практичних навичок, набутих працівниками під час професійного навчання та підвищення кваліфікації;

- підвищення кваліфікації працівників має відповідати нормативним вимогам та повністю задовольняти потреби сільськогосподарського підприємства у кваліфікованому та досвідченому персоналі, що забезпечить високий рівень ефективності інвестування у трудовий потенціал;

- сільськогосподарське підприємство має сприяти створенню у працівників достатнього рівня мотивації до власного професійного розвитку та наочно демонструвати ті переваги, які вони зможуть отримати у разі успішного закінчення професійного навчання і досягнення більш високого професійно- кваліфікаційного рівня, при цьому визначальне місце у системі стимулів та мотивів належить матеріальній складовій, яка є найбільш дієвим та результативним інструментом коригування професійної поведінки сільськогосподарського працівника;

- на сільськогосподарських підприємствах необхідно стимулювати впровадження системи обов'язкового поширення нових знань, навичок та досвіду від працівників, які пройшли навчання, до всіх інших працівників підприємства, що має значно збільшити масштаби окупності від коштів, інвестованих підприємством у професійний розвиток працівників;

- закріплення на законодавчому рівні безпосередньої відповідальності сільськогосподарських підприємств щодо забезпечення відповідного

сучасним інноваційним вимогам виробництва кваліфікаційного рівня та компетентності працівників шляхом створення системи безперервного професійного розвитку всіх без винятку професійно-кваліфікаційних груп персоналу;

- запровадження на державному рівні національних стандартів професійного розвитку працівників сільськогосподарських підприємств, які закладаються в основу створення в умовах кожного сільськогосподарського підприємства ефективної системи безперервного професійного розвитку, підготовки та перепідготовки працівників.

На кожному сільськогосподарському підприємстві обов'язково повинно здійснюватися планування процесу інвестування трудового потенціалу працівників, яке повинно включати такі процедури (рис. 3.11).



Рис. 3.11. Планування процесу інвестування у розвиток трудового потенціалу працівників сільськогосподарських підприємств

Джерело: розроблено автором.

В Україні підготовка працівників для сільськогосподарських підприємств здійснюється на комплексній основі та включає загальноосвітню підготовку абітурієнтів, професійну підготовку фахівців, подальше підвищення їх кваліфікації та перепідготовку у разі потреби відповідно до зміни вимог виробництва щодо обсягу та прогресивності знань працівників (рис. 3.12) [131].

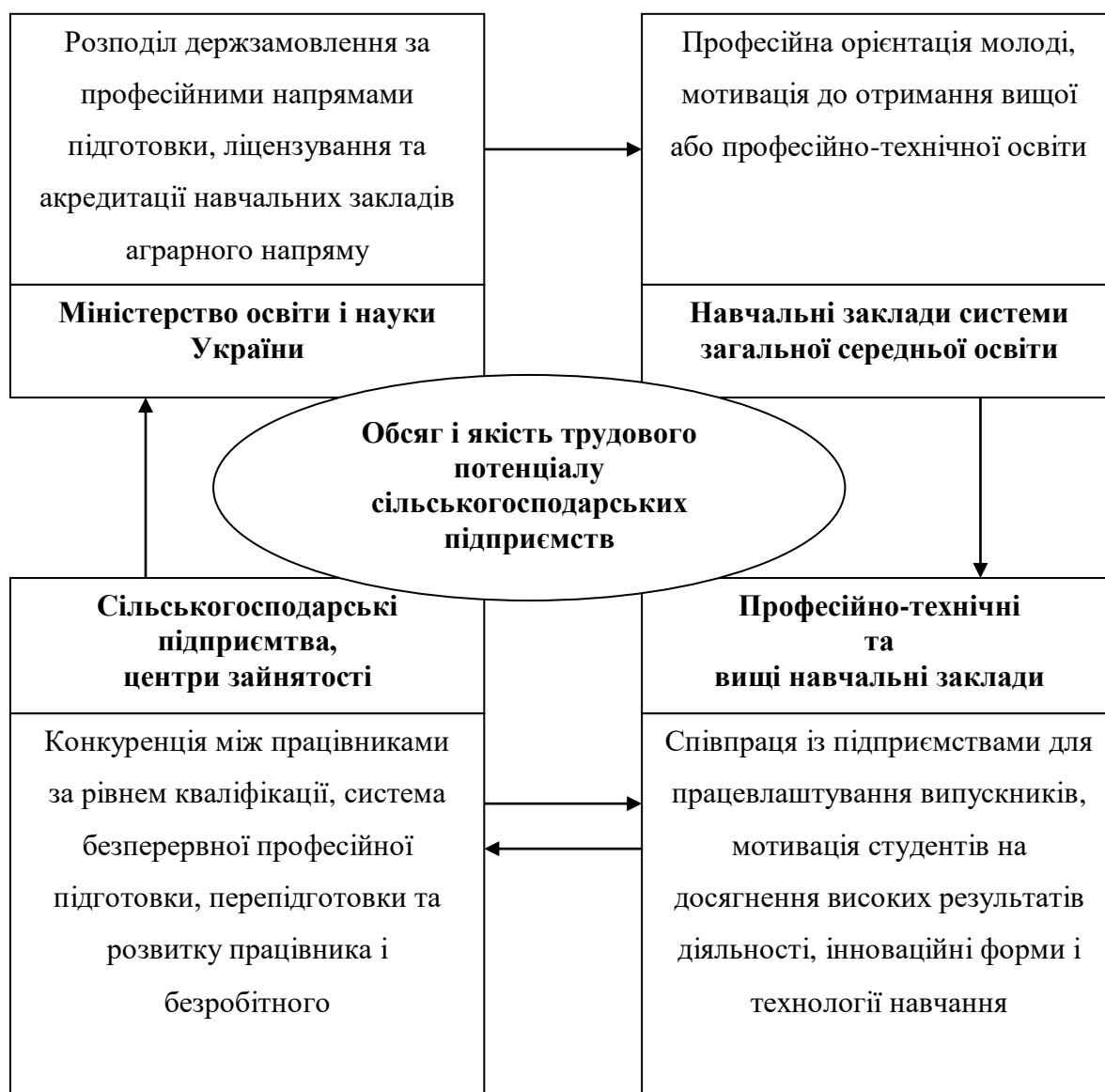


Рис. 3.12. Система формування обсягу і якості трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Джерело: узагальнено автором.

Кожен керівник сільськогосподарського підприємства перед тим, як здійснювати комплексне навчання працівників, має визначитись із

мотиваційними пріоритетами своїх підлеглих та обов'язково враховувати їх при прийнятті рішень щодо вибору певного виду інвестування (рис.3.13).

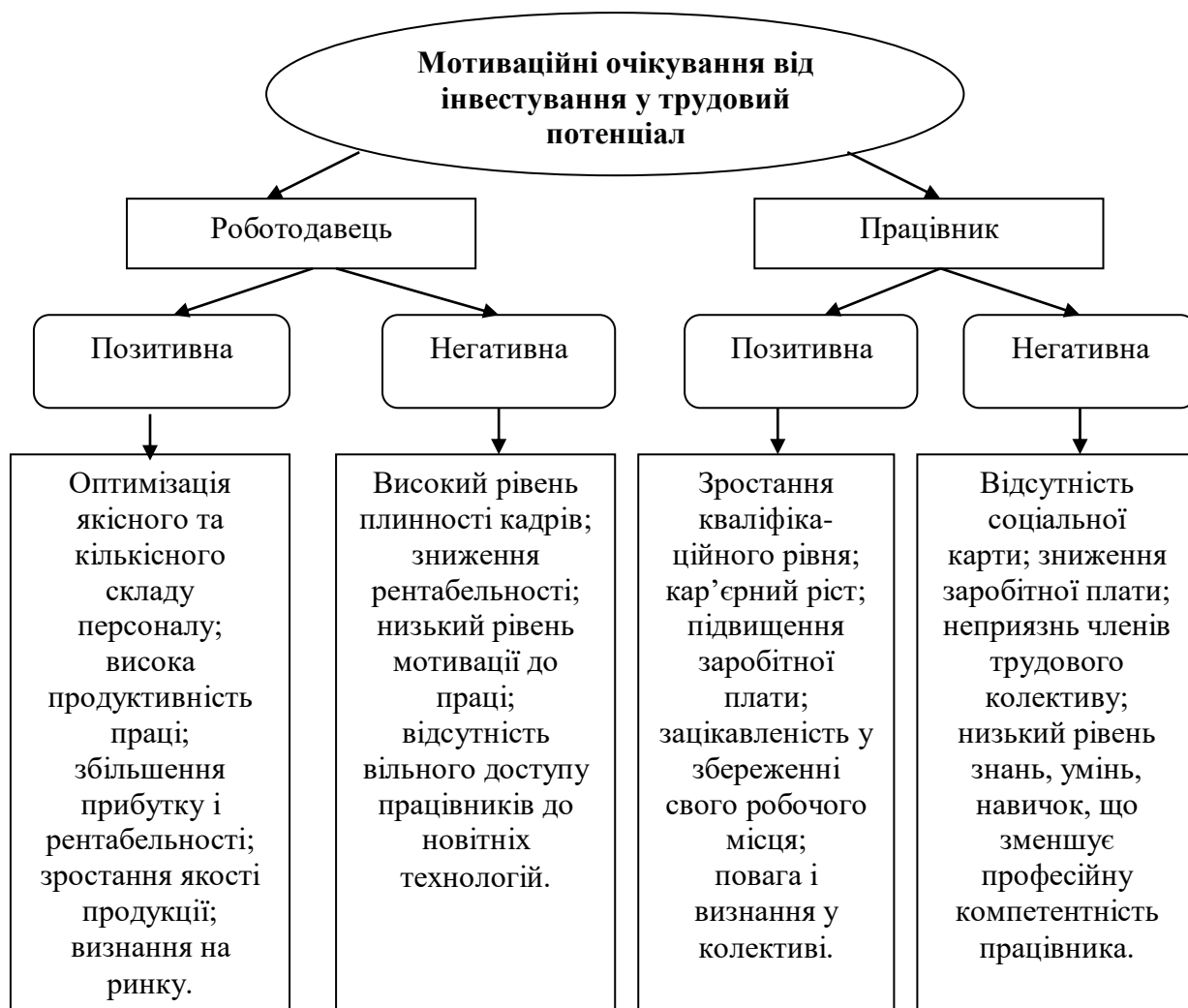


Рис. 3.13. Основні складові мотиваційних очікувань керівників сільськогосподарських підприємств та працівників від процесу інвестування у інноваційний розвиток трудового потенціалу

Джерело: узагальнено автором.

У дисертаційній роботі увагу зосереджено на необхідності використання методологічних підходів професора В. М. Ковальова до кількісного визначення рівноваги та збалансованості соціально-економічних інтересів персоналу і роботодавців [178-180].

Саме такий науковий підхід дає змогу формувати мотиваційну систему сільськогосподарського підприємства з урахуванням не тільки залежності від

ресурсів задоволення фізіологічних і соціальних потреб працівників, а й завдяки досягненням певної ефективності витрат на працю в інтересах бізнесу.

Тому в дисертаційному дослідженні на прикладі сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області визначено взаємозалежність розвитку економічного потенціалу й мотиваційної системи підприємств.

Як свідчать дослідження, проведені на таких сільськогосподарських підприємствах, як ТЗОВ «Терра-Потічок», ТЗОВ «Агро-Дует», ПСП «Оскар», ПФГ «Поточище», ПСП «Рідна Земля», ПП «Кут Хлібороба», ПП «Відродження», ТЗОВ «Родник Плюс», ТЗОВ «Захід-індик», функцію економічної бази, яка забезпечує відтворювальний рівень заробітної плати працівників та заохочувальних виплат за кількісними і якісними показниками результатів особистої і колективної праці, виконує економічний потенціал господарського суб'єкта. Його сутність проявляється в можливості створювати на підприємстві також певний рівень заохочувальних виплат при умові ресурсного й економічного забезпечення виробництва.

Зокрема, про взаємозалежність соціальних і економічних показників свідчить динаміка їх змін на визначених сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області (Додаток АА).

Показники Додатку АА свідчать про те, що взаємозалежність розвитку економічного потенціалу і мотиваційної системи підприємства може бути визначена за такими показниками, як:

- частка оплати праці в реалізованій продукції або витрати заробітної плати на випуск продукції;
- індекс зростання середньомісячної заробітної плати;
- індекс зростання продуктивності праці;
- витрати на 1 грн. реалізованої продукції;
- індекс співвідношення фонду заробітної плати до валового прибутку.

Зокрема, частка заробітної плати у виробленій продукції визначає порівняльний рівень оплати праці за об'єктами дослідження та роками;

індекс зростання заробітної плати і продуктивності праці дає уявлення про співвідношення темпів зростання цих категорій; витрати на 1 грн. реалізованої продукції характеризуються як чинник прибутковості підприємств; індекс співвідношення валового прибутку до фонду заробітної плати кількісно виражає наявні виробничі або суспільні відносини у трудовій сфері або ступінь експлуатації найманої праці, тоді як співвідношення фонду заробітної плати до випуску продукції свідчить про її соціальне забезпечення.

Крім того, слід мати на увазі, що різний рівень частки заробітної плати у виробленій продукції на різних сільськогосподарських підприємствах залежить від конкретних виробничих умов: рівня економічного потенціалу, динаміки зростання оплати праці та її продуктивності, рівня інфляції та інших чинників. Тому виникає потреба в науковому обґрунтуванні можливого зростання рівня оплати праці шляхом оптимізації темпів зростання продуктивності і оплати праці, частки її у виробленій продукції, індекса зростання споживчих цін, наявності резервів зростання продуктивності праці.

За допомогою методології професора В. М. Ковальова [92] яка визначає рівень й резерв підвищення оплати праці залежно від економічної ситуації на підприємствах, визначено еталонний рівень співвідношення темпів зростання заробітної плати на 1 % зростання продуктивності праці та зіставлено його з фактичним рівнем, на основі чого визначено резерв можливого підвищення заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах.

Методологія розрахунку показників відображена у розділі 1.3.

У табл. 3.14 автор розрахував резерв підвищення заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області.

Розрахований резерв можливого підвищення заробітної плати у представлених сільськогосподарських підприємствах автор рекомендував використовувати для інвестування у розвиток трудового потенціалу працівників.

**Розрахований резерв підвищення заробітної плати на
сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області**

Назва підприємства	Індекс зміни рівня номінальної заробітної плати	Резерв можливого підвищення заробітної плати, %	На одного працівника, грн.	Всього по підприємству, грн.
ТзОВ «Терра-Потічок»	1,508	70,5	2522,93	15137,6
ТзОВ «Агро-Дует»	1,965	55,1	1972,54	37478,35
ПСП «Оскар»	1,184	68,9	2466,89	439105,7
ПФГ «Поточище»	0,999	81,2	2904,97	174298,3
ПСП «Рідна Земля»	0,638	132,8	4752,64	213868,8
ПП «Кут Хлібороба»	0,735	107,5	3844,99	26914,91
ПП «Відродження»	0,564	79,1	2829,87	28298,71
ТзОВ «Родник Плюс»	0,943	71,7	2566,31	243799,8
ТзОВ «Захід-індик»	1,512	49,3	1762,22	77537,76

Джерело: складено автором на основі власних розрахунків.

Професійне навчання працівників сільськогосподарських підприємств обов'язково повинно дотримуватись таких принципів: використання сучасних технологій навчання, активні методи навчання; зв'язок теорії з практикою; науковість навчання; урахування початкового рівня і знань та досвіду працівника; зворотній зв'язок з працівником; формування мотивації до навчання; контроль засвоєння знань.

Інноваційний підхід до реформування системи професійного навчання працівників на виробництві знаходить своє відображення у нових концептуальних засадах розвитку цієї системи, адаптованих до стратегії та принципів інноваційного розвитку підприємства.

Стратегія інноваційного розвитку передбачає: забезпечення потреб виробництва у висококваліфікованих кадрах; приведення системи професійного навчання у відповідність із міжнародними стандартами [46, с.36].

Інноваційний розвиток професійного навчання працівників на виробництві має ґрунтуватись на таких основних принципах: безперервне і випереджаюче навчання та орієнтація на результат навчання.

Для ефективної роботи працівників необхідно забезпечити випереджаючий ефект професійного навчання працівників на виробництві. Працівник, який пройшов навчання, має отримати результат – кваліфікацію, яка дозволить йому виконувати виробничі завдання, актуальні не лише на час його «випуску», а й упродовж хоча б короткострокової перспективи.

За результатами дослідження запропоновано пріоритетні напрями інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств та обґрунтовано і систематизовано основні вимоги й визначальні напрями оптимізації процесу інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного росту.

3.3. Стратегічні пріоритети управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств

Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств є стратегічним ресурсом і одним з найважливіших аспектів виживання сільськогосподарських підприємств у нестабільних умовах розвитку. Саме працівники є запорукою конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективного використання. Трудовий потенціал працівників сільськогосподарських підприємств необхідно розглядати як джерело невикористаних резервів і як одну з можливостей підвищення ефективної діяльності підприємства.

На основі запропонованої у дисертаційній роботі моделі оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських

підприємств автор визначив загальний інтегральний показник ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Перелік показників ефективності використання трудового потенціалу та нормованих показників використання трудового потенціалу, які застосовано для визначення загального інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств представлено у Додатку АБ.

У табл. 3.15 відображено систему оцінки інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу.

Таблиця 3.15

**Система оцінки інтегрального показника ефективності
використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств**

Оцінка	Висновок
0-0,2	Дуже низький трудовий потенціал
0,21-0,4	Рівень трудового потенціалу нижче середнього
0,41-0,6	Середній рівень використання трудового потенціалу
0,61-0,8	Високий рівень використання трудового потенціалу
0,81-1	Дуже високий рівень використання трудового потенціалу

Джерело: сформовано автором.

На основі проведених розрахунків, визначено загальний інтегральний показник ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області впродовж 2007-2016 рр. (рис. 3.14) та інтегральні показники ефективності використання трудового потенціалу у сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області у 2016 р. (рис.3.15).

Загальний інтегральний показник використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств за досліджуваний період не перевищує 0,61, що свідчить про середню ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств і наявність значних резервів її росту. Необхідно також зазначити, що до 2007 р. інтегральний показник використання трудового потенціалу становив 0,35, це свідчить про низький

рівень ефективності використання трудового потенціалу. У 2016 р. даний показник опустився до рівня 0,48.

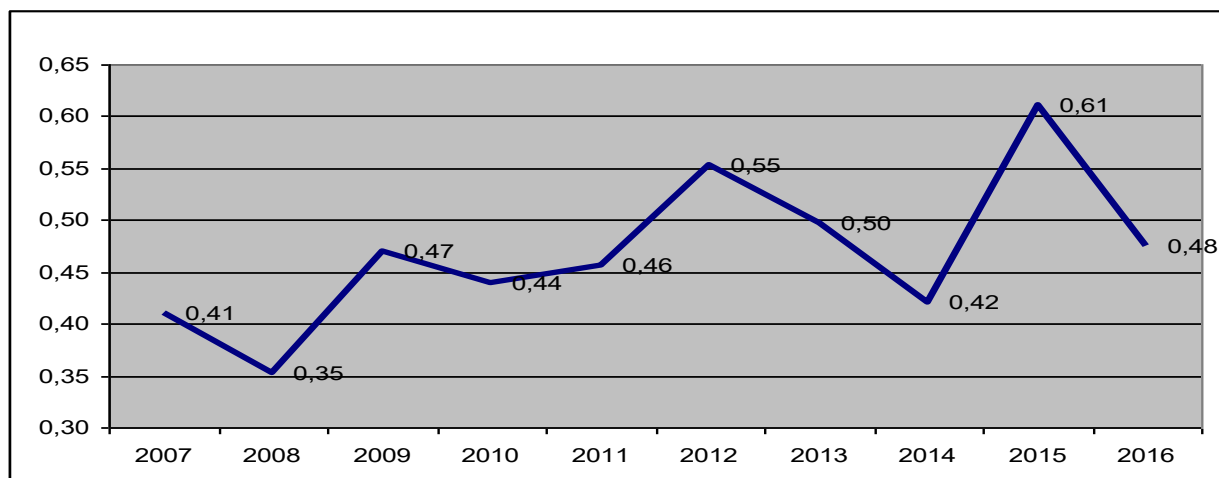


Рис. 3.14. Загальний інтегральний показник використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області 2007-2016 рр.

Джерело: побудовано на основі власних розрахунків автора.

Загальний інтегральний показник використання трудового потенціалу Івано-Франківської області за останні десять років (2007-2016 рр.) показує загальну тенденцію зміну даного показника.

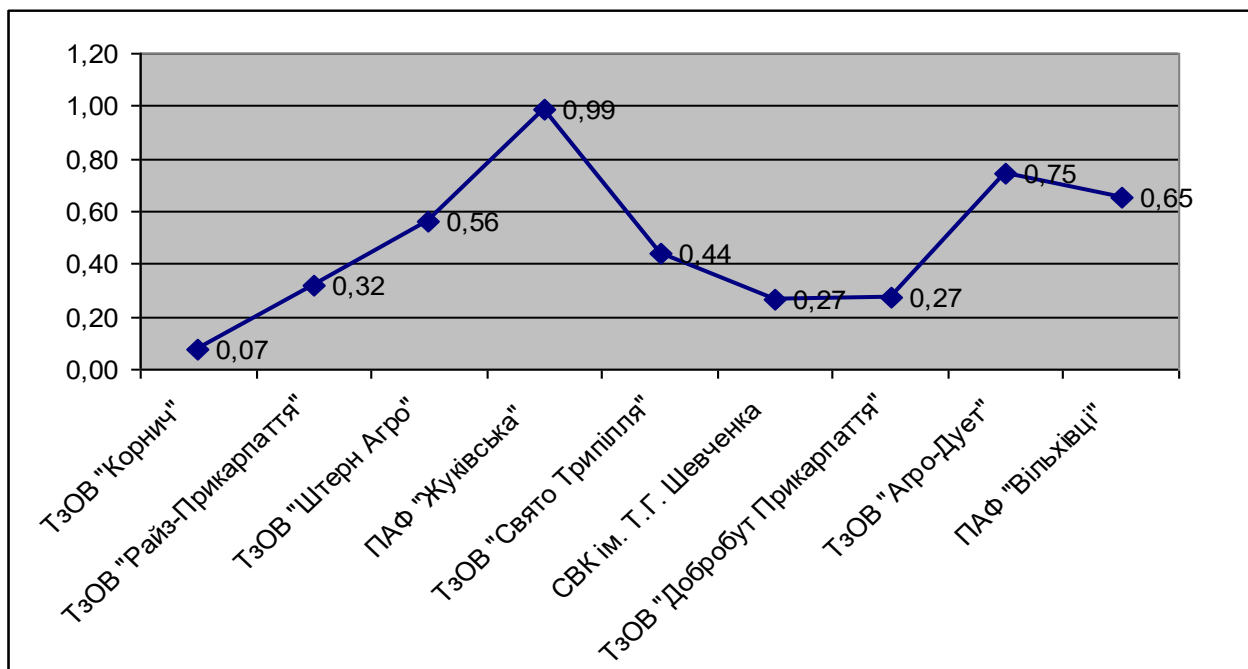


Рис. 3.15. Інтегральний показник використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області у 2016 р.

Джерело: побудовано на основі власних розрахунків автора.

Перелік показників ефективності використання трудового потенціалу та перелік нормованих показників використання трудового потенціалу, які застосовано для визначення інтегральних показників ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у 2016 р. представлено у Додатку АВ.

Таблиця 3.16

Інтегральні показники використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області, 2016 р.

Підприємство	Інтегральний показник по підприємству	Інтегральний показник по області	Відставання від обласного рівня
ТзОВ "Корнич"	0,07	0,48	0,41
СВК ім. Т.Г. Шевченка	0,27	0,48	0,21
ТзОВ "Добробут Прикарпаття"	0,27	0,48	0,21
ТзОВ "Райз-Прикарпаття"	0,32	0,48	0,16
ТзОВ "Свято Трипілля"	0,44	0,48	0,04
ТзОВ "Штерн Агро"	0,56	0,48	-0,08
ПАФ "Вільхівці"	0,65	0,48	-0,17
ТзОВ "Агро-Дует"	0,75	0,48	-0,27
ПАФ "Жуківська"	0,99	0,48	-0,51

Джерело: власні розрахунки автора.

У табл. 3.16 відображено інтегральні показники використання трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області у 2016 р. Чотири сільськогосподарські підприємства Івано-Франківської області (ТзОВ "Штерн Агро", ПАФ "Жуківська", ТзОВ "Агро-Дует", ПАФ "Вільхівці") належать до підприємств, у яких інтегральний показник використання трудового потенціалу є значно вищий за інтегральний показник використання трудового потенціалу по області у 2016 р.

На рис. 3.16 логарифмічна залежність показує, що у перспективі очікується середній рівень ефективності використання трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах. Так, за даними оптимістичного прогнозу рівень інтегрального показника становитиме 0,5-0,48.

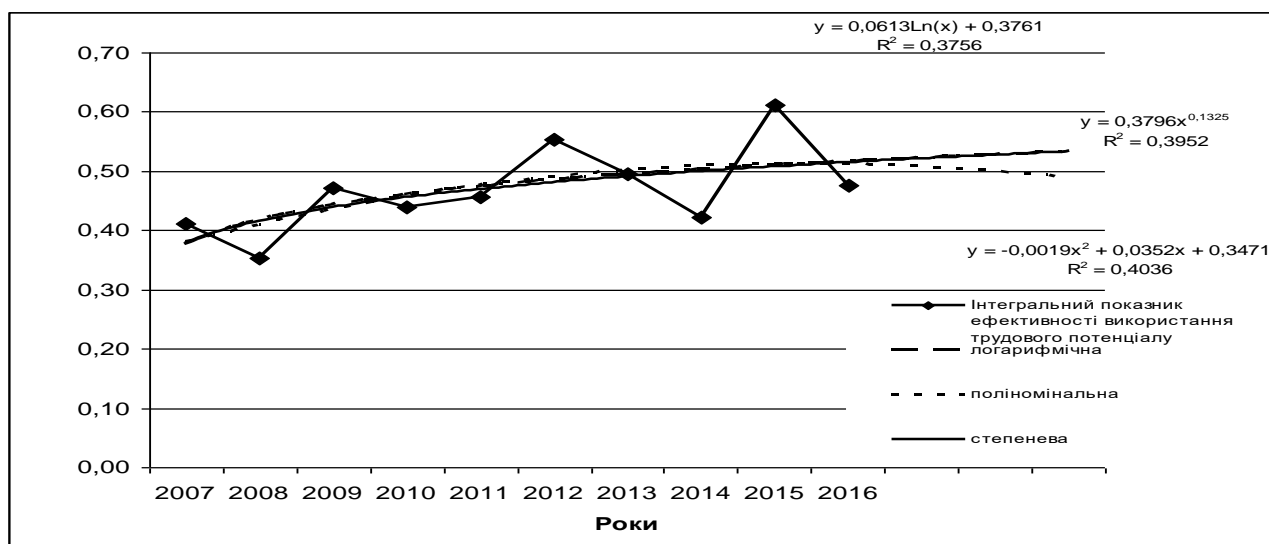


Рис. 3.16. Прогноз зміни інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах

Джерело: побудовано на основі власних розрахунків автора.

У табл. 3.17 представлено тенденції прогнозування інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області.

Таблиця 3.17

Інтегральний показник ефективності використання трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах

Базові значення			Прогнозні значення			
Роки	Умовний час, t	Фактичні дані	Роки	2017	2018	2019
			Умовний час, t	11	12	13
2007	1	0,41	оптимістичний прогноз (логарифмічна функція)	0,5	0,5	0,48
2008	2	0,35				
2009	3	0,47				
2010	4	0,44	песимістичний прогноз (поліноміальна функція)	0,23	0,22	0,22
2011	5	0,46				
2012	6	0,55				
2013	7	0,50	реалістичний прогноз (степеневая функція)	0,28	0,27	0,27
2014	8	0,42				
2015	9	0,61				
2016	10	0,48				

Джерело: власні розрахунки автора.

Дослідивши інтегральний показник ефективності використання трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області, вважаємо, що для ефективного використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств необхідний механізм формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарського персоналу, який дозволить взаємопов'язати сукупність процесів, необхідних для забезпечення якнайповнішого використання трудового потенціалу відповідно до мети і завдань сільськогосподарського підприємства (рис. 3.17).



Рис. 3.17. Механізм формування, використання та інноваційного розвитку трудового потенціалу на сільськогосподарському підприємстві

Джерело: побудовано автором.

Підвищення конкурентоспроможності національної економіки забезпечується успішністю переходу від моделі розвитку, що базується на використанні конкурентних переваг, до інноваційної моделі, пріоритетами розвитку якої є розвиток високотехнологічних виробництв, трудового потенціалу високої якості, новітні методи управління.

При цьому ефективність переходу до інноваційної моделі розвитку залежить від можливостей реалізації трудового потенціалу в інноваційній діяльності, готовність суспільства, держави, роботодавців і населення до сприйняття та систематичного впровадження інновацій, що базуються на оновленні та поглибленні загальних і професійних компетентностей в умовах динамічних технологічних змін.

У країнах, що реалізують інноваційно-технологічний тип розвитку, знання стають головним нематеріальним активом, впливають на зростання обсягів виробництва, підвищення якості продукції та послуг, забезпечення конкурентоспроможності країни та прискорення соціального процесу. Тому формування трудового потенціалу працівників сільськогосподарських підприємств, що забезпечує система освіти та професійної підготовки, має ефективно реалізуватися у механізмах інноваційної діяльності.

Однак накопичений в Україні трудовий потенціал, зокрема аграрного сектору, реалізується неефективно у контексті потреб інноваційного розвитку. Необхідна модернізація національної освіти у напрямі актуалізації її інноваційної спрямованості. Якість освіти, особливо у сільській місцевості, залишається незадовільною. Рівень забезпеченості загальноосвітніх шкіл сучасними комп'ютерами та підключенням їх до високошвидкісної мережі Інтернет в Україні залишається недостатнім для провадження прогресивних освітніх технологій, що впливають на якість підготовки, зокрема в сільській місцевості.

Задля модернізації національної освіти з актуалізації її інноваційної спрямованості необхідно здійснити перехід від знаннєвої до особисто орієнтованої концепції, яка втілює концепцію освіти упродовж життя, що

передбачає: завершення формування національної системи забезпечення якості освіти на рівні європейських стандартів; удосконалення організації системи освіти відповідно до світових тенденцій диверсифікації (закладів, освітніх послуг, програм, фінансових ресурсів); активізація процесу запровадження інноваційних технологій і форм організації процесу навчання (поширення дистанційної освіти та масових відкритих он-лайн курсів); залучення соціальних партнерів до оснащення шкільної мережі комп'ютерними комплексами та їх підключення до швидкісної мережі Інтернет.

Необхідне забезпечення відповідності структури підготовки кадрів потребам інноваційної економіки та сучасним вимогам роботодавців. Стратегічна програма європейського співробітництва у галузі освіти та навчання на період до 2020 р. [174], спрямована на сприяння розвитку сфер освіти і навчання. Ця програма націлена на досягнення таких стратегічних цілей, як забезпечення особистісної, соціальної та професійної реалізації всіх громадян, а також сталого економічного процвітання і можливості працевлаштування на основі розвитку системи освіти та навчання у країнах-членах ЄС.

Для забезпечення перспективних потреб інноваційної економіки у трудовому потенціалі є необхідність збереження значних обсягів працюючих не за отриманою спеціальністю. Неефективність існуючої системи професійної освіти та навчання в Україні ускладнює можливості забезпечення потреб сучасної економіки країни у робітничих кадрах. Однак мотивація роботодавців до участі у підготовці навчальних програм, узгодженні освітніх та професійних стандартів, оновленні технічної бази професійно-технічних закладів освіти досі залишається слабкою. Це також звужує ресурсну базу формування інноваційної моделі розвитку економіки.

Для забезпечення відповідності структури підготовки кадрів потребам інноваційної економіки та сучасним вимогам роботодавців необхідно:

- створити ефективну систему професійної орієнтації та професійне самовизначення молоді з метою стимулювання залучення талантів до інноваційної діяльності, сприяти розвитку творчих навичок у навчанні та його компетентності;

- сприяти налагодженню діалогу та співробітництва системи освіти з роботодавцями шляхом активізації їхньої участі в розробленні професійних стандартів, оновити кваліфікаційні стандарти, запровадити незалежну кваліфікаційну атестацію [174].

Технологічні зміни виробництва, формування інноваційних засад розвитку економіки потребує готовності до постійного оновлення отриманих знань та умінь (від працівників), систематичного підвищення кваліфікованих кадрів підприємств (від роботодавців), формування та розвитку системи безперервного навчання (від держави).



Рис. 3.18. Схема взаємодії між працівником, роботодавцем та державою в інноваційній моделі розвитку економіки

Джерело: побудовано автором.

Мотивація працівників сільськогосподарських підприємств до оновлення знань, удосконалення професійних навичок в Україні залишається недостатньою. З метою стимулювання працівників до оновлення та актуалізації знань доцільно: забезпечити більш тісний зв'язок між рівнем освіти та оплати праці, впроваджуючи гнучкі стимулюючі системи;

підтримувати трудову діяльність шляхом матеріального заохочення; активізувати інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо необхідності забезпечення професійної перекваліфікації з метою підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

Заслуговує на увагу унікальний освітній проект «Карта професій» Центру «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності»[181] у рамках платформи «Career Hub», який діє за підтримки українських компаній з 2016 року.

Компанії-партнери об'єдналися для того, щоб допомогти школярам пізнати різноманітність світу професій, важливі навички та кар'єрний шлях у різних професійних сферах. Завдяки складовим проекту діти зможуть дослідити свої інтереси та здібності, дізнатись про реалії професій та можливості початку кар'єри від успішних фахівців, а найголовніше – запланувати власну кар'єру починаючи зі школи і до реалізації у професії.

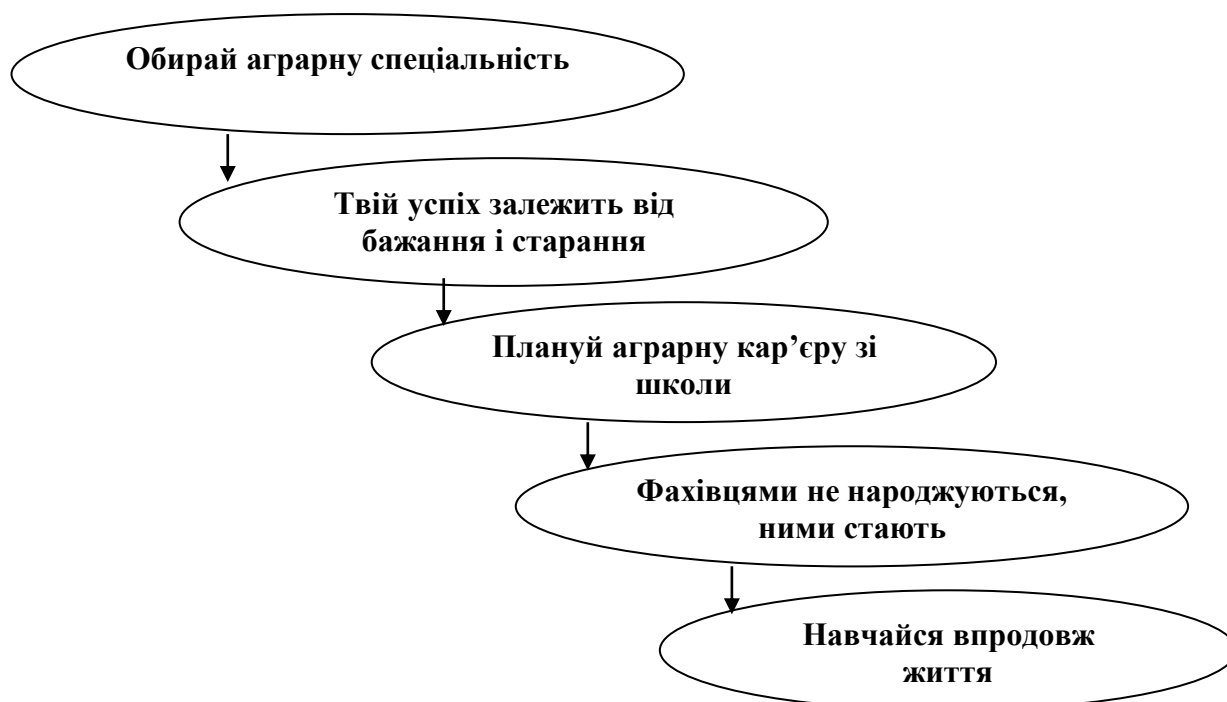


Рис. 3.19. Цінності аграрної спеціальності, які прагнуть донести через програму «Карта професій»

Джерело: побудовано автором за даними [182].

Складові проекту:

- Інформаційні буклети про професії та кар'єру у різних секторах (у сфері інформаційних технологій, у банківській, юридичній, аграрній сферах). Буклети включають інформацію про галузі, професійні напрямки, карти кар'єри для різних професій, історії успіху спеціалістів та ключові рекомендації для молоді. Також у буклетах розміщується корисна інформація про програми стажування у різних компаніях.

- careerhub.in.ua – портал про початок кар'єри і працевлаштування. Веб-ресурс створений для школярів, студентів та батьків, які цікавляться питаннями професійного самовизначення, освіти та розвитку навичок, а також можливостями початку кар'єри.

- Програма занять для шкіл «Бесіди про кар'єру». Методичні матеріали для вчителів з проведення занять на тему професійного самовизначення та планування кар'єри для учнів 5-10 класів. Матеріали для інтерактивних занять складаються із трьох модулів, у рамках яких діти відкривають для себе світ професій, дізнаються про свої сильні сторони в різних сферах та запланують майбутній кар'єрний шлях.

- Спільнота шкіл «Кар'єра мрії». У рамках проекту започатковано першу в Україні спільноту шкіл «Кар'єра мрії», яка об'єднала більш, ніж 100 навчальних закладів з усієї країни, щоб проводити бесіди про кар'єру з учнями та спільно сприяти професійному самовизначенню учнів [182].

Вважаємо, що проект «Карта професій», який розроблений для школярів, потрібно доопрацювати та розробити проект для студентів коледжів та вищих навчальних закладів, які є потенційними працівниками в аграрному секторі.

За результатами дослідження встановлено, що низькою залишається зацікавленість роботодавців у професійному розвитку працівників. Задля посилення зацікавленості роботодавців у професійному розвитку працівників необхідно забезпечувати: стимулювання роботодавців до запровадження інноваційних технологій, обслуговування яких потребує від працівників

інноваційної спрямованості професійних компетентностей; поширення прогресивних практик організації виробничо-технічного навчання на підприємствах, проведення інтерактивних навчальних заходів (тренінгів), спрямованих на розвиток корпоративної культури, реалізацію масштабних корпоративних проектів із навчання працівників сільськогосподарських підприємств.

На сільськогосподарських підприємствах необхідні такі напрями вдосконалення фінансово-економічного забезпечення системи професійного навчання кадрів на виробництві:

- впровадження податкових пільг для сільськогосподарських підприємств, які здійснюють професійне навчання;
- надання сільськогосподарських підприємствам пільгових кредитів на професійне навчання;
- запровадження механізму розподілу витрат на професійне навчання на виробництві між усіма зацікавленими сторонами;
- фінансове стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств до ефективного професійного навчання на виробництві;
- надання можливостей кар'єрного росту.

Повільними темпами відбувається формування системи освіти упродовж життя в Україні, тоді як досвід країн-лідерів інноваційного розвитку (Фінляндія, Швеція, Норвегія) підтверджує успішність запровадження практики безперервної освіти, яка передбачає можливості навчання для населення пенсійного та передпенсійного віку. В умовах інформатизації суспільства саме дистанційна освіта займає достатньо велике місце на ринку освітніх послуг [183].

Аграрний сектор дуже динамічний, тому надавати освітні послуги для молодих працівників і фахівців – це досить затребувана річ. Сьогодні працівник на сільськогосподарському підприємстві має керуватися принципом «lifelong learning», що веде до постійного навчання упродовж життя.

**Навчання протягом життя у країнах ЄС,
% до загальної чисельності населення**

Країна	Роки					Відхилення 2016р. від 2012р.,(+,-)
	2012	2013	2014	2015	2016	
Болгарія	1,7	2,0	2,1	2,0	2,2	0,5
Німеччина	7,9	7,9	8,0	8,1	8,5	0,6
Франція	5,7	17,8	18,4	18,6	18,8	13,1
Польща	4,5	4,3	4,0	3,5	3,7	-0,8
Румунія	1,4	2,0	1,5	1,3	1,2	-0,2
Швеція	27,0	28,4	29,2	29,4	29,6	2,6
Швейцарія	29,9	30,4	31,7	32,1	32,9	3

Джерело: сформовано автором на основі [184].

Сільськогосподарським підприємствам необхідні знання. Вони отримують їх різними шляхами: через постачальників технологій, дилерів, іноземних спеціалістів. Хоча аграрні університети можуть самі надавати такі послуги. Сільськогосподарські підприємства мають свою специфіку, між сезонами є вільний час, який можна використовувати раціонально, наприклад, вчитися [184]. Згідно з показником ЄС у середньому щонайменше 15 % дорослих повинні брати участь у навчанні упродовж усього життя.

Підвищення ролі особистості конкретного працівника у виробничому процесі зумовлює необхідність не лише його навчання за «єдиною для всіх» програмою і надання «однакових» знань, а й сприяння якомога повнішому розкриттю власних «задатків» працівника, його таланту та схильностей на сільськогосподарському підприємстві.

Вважаємо, що перспективний процес професійного розвитку трудового потенціалу працівника на виробництві повинен передбачати такі етапи:

- допрофесійна підготовка: професійна орієнтація та підбір потенційних працівників;
- навчання нових професій (з урахуванням вимог ринку), здобуття професійної освіти та отримання виробничого досвіду;

- підвищення кваліфікації (для оволодіння новими технологіями) та підвищення кваліфікації для кар'єрного зростання (навчання для розвитку нових напрямків підприємства).

В умовах інноваційного розвитку формальне і неформальне професійне навчання на виробництві не в змозі повністю забезпечити працівника необхідними знаннями, а від працівника вимагається відносно великий рівень автономії при прийнятті виробничих рішень.

На сьогодні перспективи працевлаштування випускників аграрних ВНЗ є непростими. Адже відсутність практичних умінь не дає випускникам можливості до кінця розкрити свої здібності та використати здобуті в навчальних закладах теоретичні знання. Це, по-перше, ускладнює молоді пошук робочого місця і по-друге, не задовольняє потреб та вимог сучасних сільськогосподарських підприємств. Разом з тим, ті, котрі вже працюють на сільськогосподарських підприємствах не підвищують свою кваліфікацію та не отримують належних знань, що є серйозною проблемою галузі аграрної освіти в цілому.

Вважаємо, що в Україні повинна бути побудована оптимальна модель співпраці між сільськогосподарськими підприємствами та вищими навчальними закладами, яка повинна базуватися на засадах відмінних від закордонних. Закордонні вищі навчальні заклади менше залежать від державного впливу у фінансуванні і напрямів навчальних планів. Тому, щоб залишатися на ринку освітніх послуг і мати хорошу репутацію, вищі навчальні заклади повинні постійно підтримувати діалог з представниками сільськогосподарських підприємств, реагувати на їхні потреби і забезпечувати потрібними фахівцями.

Модель співпраці між сільськогосподарським підприємством, вищими навчальними закладами та державою представлена на рис. 3.20.

Сільсько-господарське підприємство	<ul style="list-style-type: none"> - формування діалогу та перспективних напрямів діяльності з університетами, націленого на потреби ринку праці; - спільна розробка та впровадження затребуваних освітніх програм та залучення студентів до практичної діяльності на підприємстві.
Вищий навчальний заклад	<ul style="list-style-type: none"> - налагодження співпраці з представниками сільськогосподарських підприємств; - активне залучення фахівців до освітнього процесу.
Держава	<ul style="list-style-type: none"> - формування державного замовлення спеціалістів до нагальних потреб ринку праці; - стимулювання сільськогосподарських підприємств (на основі пільг) до спільної науково-дослідної співпраці з університетами.

Рис. 3.20. Модель співпраці між сільськогосподарським підприємством, вищим навчальним закладом та державою

Джерело: побудовано автором на основі [185, с.14].

Освітні установи, що досягають успіху у співпраці з сільськогосподарськими підприємствами, стають більш привабливими і для об'єктів і для роботодавців, а це у свою чергу, є запорукою фінансової стабільності. Щоб підвищити якість вищої освіти у сучасних умовах і, найголовніше, допомогти студентам підготуватися до професійного життя за межами університетських аудиторій, потрібно активно впроваджувати більш практичний, прикладний підхід до освіти. Надання освітніх послуг, заснованих на досвіді та актуальних бізнеспроцесах, допоможе викоринити наявні прогалини у продуктивності молоді робочої сили. Побудова і розширення партнерських зв'язків між науковими колами та приватним сектором – невід'ємна частина налагодження цього процесу. Дедалі більша кількість західних підприємств взяли справу у свої руки, створюючи різнопланові партнерські відносини безпосередньо із закладами вищої освіти задля калібрування очевидного дисбалансу на ринку праці [186].

Найбільш поширені форми колаборації у світовій практиці відображено на рис.3.21.



Рис. 3.21. Найбільш поширені форми колаборації у світовій практиці

Джерело: побудовано автором на основі [168, с.9].

Колаборація в сфері дослідження і розвитку полягає у співпраці та розробці спільних наукових та дослідницьких ініціатив; проведенні досліджень на контрактній основі; наданні консультаційних послуг; кооперації у провадженні інновацій; створенні неформальних та особистих зв'язків; публікації спільних наукових праць за участю викладачів і студентів та дослідників компанії; підтримці студентських проектів.

Академічна мобільність полягає у залученні викладацького складу та дослідників ВНЗ до роботи у бізнес-середовищі, а робітників та менеджерів компаній – до діяльності в умовах ВНЗ, на постійній або тимчасовій основі.

Студентська мобільність полягає у впровадженні умов для проходження студентських практик і стажувань для набуття практичного досвіду в сфері бізнесу та надання умов для подальшого працевлаштування.

Комерціалізація результатів полягає у сприянні зацікавленості компаній у виведенні наукових винаходів та розробок на ринковий рівень, патентуванні, ліцензуванні; створенні посередницьких платформ між

дослідницькими центрами та бізнесом, де науковці мають змогу розповсюджувати інформацію щодо результатів своїх досліджень, а бізнесмени – імплементувати їх у діяльність своїх компаній.

Розробка навчального плану («curriculum») полягає у співпраці університету та бізнесу у формуванні фіксованої програми курсів, модулів, головних і додаткових дисциплін, планів проведення гостьових лекцій делегатів з підприємств і громадських організацій для студентів бакалаврату, магістратури, докторантури та курсів підвищення кваліфікації.

Реалізація проекту «безперервного навчання» («lifelong learning») полягає у забезпеченні ВНЗ необхідними умовами для придбання навичок, знань, додаткових кваліфікацій претендентам з бізнес-середовища, у тому числі, за межами студентського віку та на будь-якому етапі життя.

Підприємницькі ініціативи – це діяльність ВНЗ, спрямована на створення нових венчурів та кооперації з бізнесом для розробки інновативної культури підприємництва.

Управління полягає у включенні лідерів компаній до керівництва окремих факультетів та долучення до процесу обговорення і прийняття рішень у сфері надання освітянських послуг; представництво академії у раді директорів фірм та участь у прийнятті бізнес-рішень [168, с.9].

Найяскравішим прикладом співпраці бізнесу та університетів є колаборація компанії «Siemens» з Університетом Лінкольна (Велика Британія) та Трансильванським університетом (Румунія). Задля більш плідної та ефективної взаємодії корпорація розмістила свої штаб-квартири безпосередньо на базі університетських кампусів, що дає змогу пристосовувати студентів до реальних потреб виробництва, залучати експертів компанії до викладацької діяльності, проводити конкурси, обирати стипендіатів, надавати консультаційні послуги, долучатися до спільної роботи з академією [187].

Один з лідерів світового агробізнесу, компанія «Syngenta», проводить щорічний набір студентів і недавніх випускників ВНЗ для проходження

стажування з можливістю подальшого працевлаштування у своїх українських філіях за комерційним та агронапрямом. Програма Стажування «Студенти Сингенти» 2016 р. стартувала в Києві, Харкові, Білій Церкві, Дніпропетровську, Одесі, Вінниці, Херсоні та Хмельницькому [188].

Холдинг «Миронівський Хлібопродукт» уже впродовж тривалого часу підтримує зв'язок зі студентами та молодими спеціалістами. Компанія запроваджує екскурсії на виробництво за напрямками ветеринарної медицини, технології виробництва і переробки продукції тваринництва, агрономії, механізації сільського господарства, автоматизації систем керування виробництва та ін. Підтримку студентів здійснюють також за рахунок стажування, практик, стипендій. Спільно з Одеською національною академією харчових технологій холдинг сприяв розробці навчальної вузькоспеціалізованої програми за напрямом «Птахівництво» [189].

Тому, вважаємо, що однією можливостей поліпшення аграрної освіти в Україні є запровадження системи дуального навчання та налагодження зв'язку між сільськогосподарськими підприємствами та аграрними навчальними закладами.

Концепція дуальної освіти зорієнтована на просторове і часове поєднання за принципом 50 % на 50 %: навчання у навчальному закладі та стажування на підприємствах. Така форма навчання сприяє більшій інтеграції освіти, науки і бізнесу та є широко розповсюдженою у Німеччині, Швейцарії. Згідно з дуальним принципом навчання студенти під час стажування на підприємствах складають кваліфікаційні іспити, а фахівці, що працюють на підприємствах, беруть активну участь у формуванні переліку дисциплін та змісту і структури навчальних програм у ВНЗ [190].

Основним завданням дуальної форми навчання є усунення основних недоліків традиційних форм і методів навчання майбутніх фахівців, подолання розриву між теорією і практикою, освітою й виробництвом та підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційно-відмінних форм навчання.

Дуальна система вищої професійної освіти функціонує таким чином: теоретична підготовка у ВНЗ доповнюється професійно-практичними фазами на підприємствах. Обов'язковим для претендентів на вступ до вищого навчального закладу за дуальною програмою є укладання договору про навчання з підприємством, де вони проходитимуть практику та здійснюватиме її фінансування і є партнером обраного ВНЗ.

До основних ознак дуальної професійної освіти відносять: паралельне оволодіння «прикладною» професією під час отримання вищої освіти; чергування теорії і практики у навчальному процесі; співпраця академії або вищого навчального закладу з підприємством; оплата підприємства; фінансова участь підприємства в організації практичної фази навчання; хороші умови навчання.

У січні 2018 р. на Розширеному засіданні Колегії Міністерства освіти і науки України було прийнято Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні [191]. У цій Концепції передбачається встановлення рівноправного партнерства закладів вищої, фахової передвищої, професійно-технічної (професійної) освіти, роботодавців та здобувачів освіти з метою набуття останніми досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптація в умовах реальної професійної діяльності. Розроблена концепція використовує німецький досвід дуальної форми здобуття освіти.

Вироблення стратегічного бачення дуальної форми здобуття освіти на основі ідентифікації реальних інтересів зацікавлених сторін та балансу інтересів закладів освіти, здобувачів освіти та роботодавців.

Заклад освіти:

- забезпечує теоретичну підготовку, цілісність освітньої програми навчання та відповідність стандартам освіти, несе відповідальність за якість підготовки здобувачів освіти;

- має право самостійно обирати спеціальності, освітні програми, навчання за якими проходитиме організація освітнього процесу за дуальною формою;

- відповідає за налагодження співпраці між закладом освіти та роботодавцями, а також подальшу ефективну комунікацію сторін;

- за визначеними критеріями проводить відбір підприємств, що надають місця практичної підготовки за дуальною формою освіти відповідно до стандартів та планових результатів навчання за цією освітньою програмою;

- розробляє і затверджує навчальний план (індивідуальний навчальний план) відповідно до професійного стандарту та потреб роботодавців;

- забезпечує узгодження змісту теоретичної та практичної частини підготовки;

- погоджує виділення сторонами ресурсів на реалізацію навчального плану;

- забезпечує супровід навчання здобувача освіти на підприємстві, разом з представником підприємства приймає звітність та оцінює результати.

Роботодавець:

- може ініціювати налагодження співпраці із закладом освіти щодо підготовки фахівців за дуальною формою освіти;

- має відповідати визначеним критеріям до підприємств, що надають місця проходження практики за дуальною формою освіти;

- несе відповідальність за техніку безпеки та охорону праці на виробництві;

- бере участь у розробці освітніх програм та навчального плану;

- бере участь у відборі здобувачів освіти на навчання за дуальною формою освіти;

- знаходиться в постійному діалозі із представником закладу освіти і здобувачем освіти щодо етапів та результатів роботи;

- бере участь в оцінюванні практичної роботи здобувача освіти;

- надає робоче місце здобувачу освіти на підприємстві, в установах чи організації, що може передбачати грошову винагороду (оплату праці) на умовах договору, та забезпечує інструктаж на робочому місці;

- закріплює за здобувачем освіти кваліфікованого фахівця (наставника);
- надає необхідні ресурси та інформаційні матеріали для виконання роботи, створює необхідні соціально-побутові умови і можливості для реалізації здобувачем освіти індивідуального навчального плану.

Здобувач освіти:

- має відповідально ставитися до виконання навчального плану згідно з графіком навчального процесу відповідно до цілей та завдань навчання на робочому місці;

- дотримується положень корпоративної політики підприємства, зокрема щодо конфіденційності інформації;

- підтримує контакт з координатором програми дуальної форми освіти, зокрема вчасно інформує роботодавця і представника закладу освіти в разі виникнення проблемних питань [191].

Основні етапи реалізації Концепції:

I етап. Розроблення нормативно-правової бази для запровадження дуальної освіти у повному обсязі (2018 рік);

II етап. Розроблення типових моделей дуальної форми здобуття освіти у закладах вищої освіти, професійної та фахової передвищої освіти. Пілотування моделей. Оцінка ефективності (2019-2020 роки);

III етап. Створення кластерів дуальної освіти на базі спроможних закладів освіти та зацікавлених суб'єктів господарювання (2020-2023 роки).

Існують три різні моделі щодо розподілу годин та узгодження змісту навчання: інтегрована модель: модель поділеного тижня (кілька днів протягом тижня - у закладі освіти, інша частина тижня – на підприємстві); блочна модель – години розподіляються між закладом освіти та підприємством за блоками (2 тижні, місяць, семестр); часткова модель –

частина годин практики на підприємстві покривається за рахунок годин навчання у закладі освіти [191].

Отже, дуальна система усуває розрив між теорією і практикою в процесі підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; відкриває додаткові можливості підвищення ефективності підготовки робітничих кадрів; дозволяє враховувати вимоги роботодавців щодо формування професійних компетенцій та показників оцінювання майбутніх кваліфікованих робітників; стимулює роботодавців інвестувати в освіту, підвищує мотивацію для отримання знань і набуття професійних навичок учнів, забезпечує високу ступінь соціалізації, адаптації у виробничих умовах, наближених до реальності; сприяє розробленню стандартів нових сучасних професій та організації нових робочих місць, соціалізації молоді.

Автором сформована модель інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. (рис. 2.22).

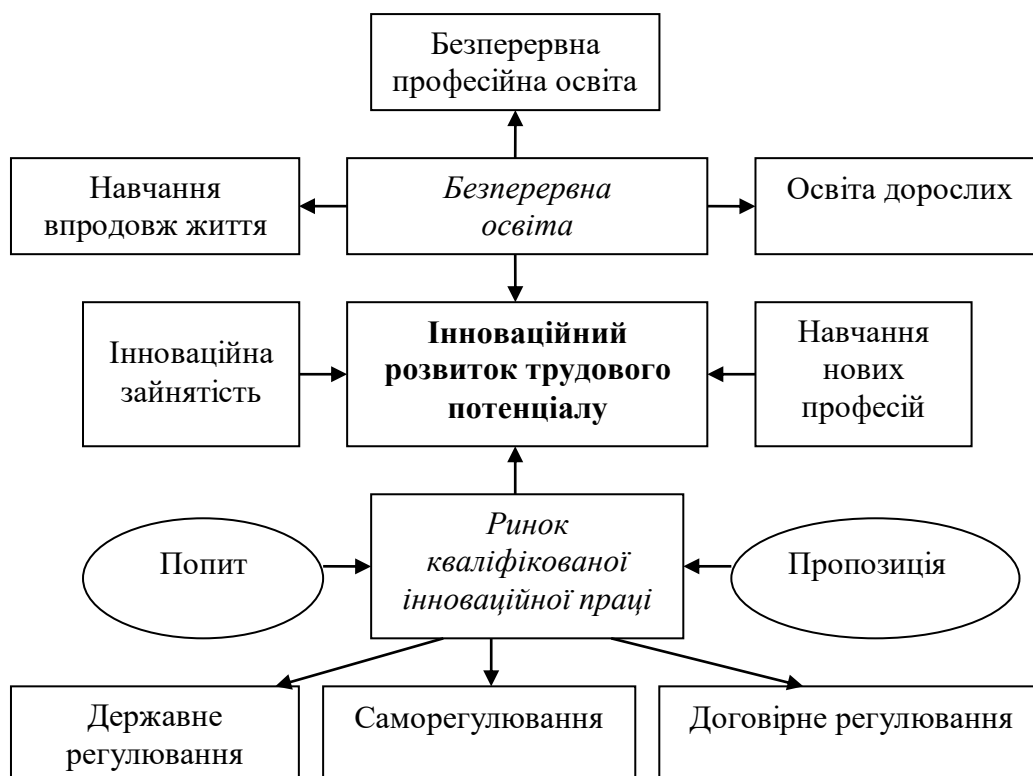


Рис. 3.22. Модель інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Джерело: розроблено автором.

В умовах різноманіття форм власності й форм господарювання та у час інноваційної економіки система регулювання ринку кваліфікованої інноваційної праці складається з наступних підсистем: саморегулювання; державне регулювання; договірне регулювання.

Доведено, що трудовий потенціал виступає основним стратегічним ресурсом та джерелом зростання доходів сільськогосподарських підприємств. Трудовий потенціал як рушійна сила розвитку сільськогосподарських підприємств повинен мати мотив, інтерес, стимули до інноваційної діяльності та творчого пошуку нових знань, набуття досвіду та їх реалізацію. Тому для прийняття рішення з метою забезпечення стійкого розвитку трудового потенціалу запропоновано організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом на основі удосконалення інструментів та визначення пріоритетних напрямів, розробки і реалізації програми управління трудовим потенціалом сільськогосподарського підприємства (рис. 3.23).

Основні вимоги стратегії інноваційного розвитку економіки до управління трудовим потенціалом:

- забезпечення кваліфікованим трудовим потенціалом, здатним працювати в умовах економіки знань;
- приведення системи професійного навчання до міжнародних стандартів.

Основними принципами інноваційного розвитку економіки до управління трудовим потенціалом є:

- ставлення до витрат на навчання працівників сільськогосподарських підприємств, як до довгострокових інвестицій;
- безперервне та випереджаюче навчання;
- підвищення ролі сільськогосподарських підприємств у розвитку професійного навчання;
- орієнтація на результат навчання.

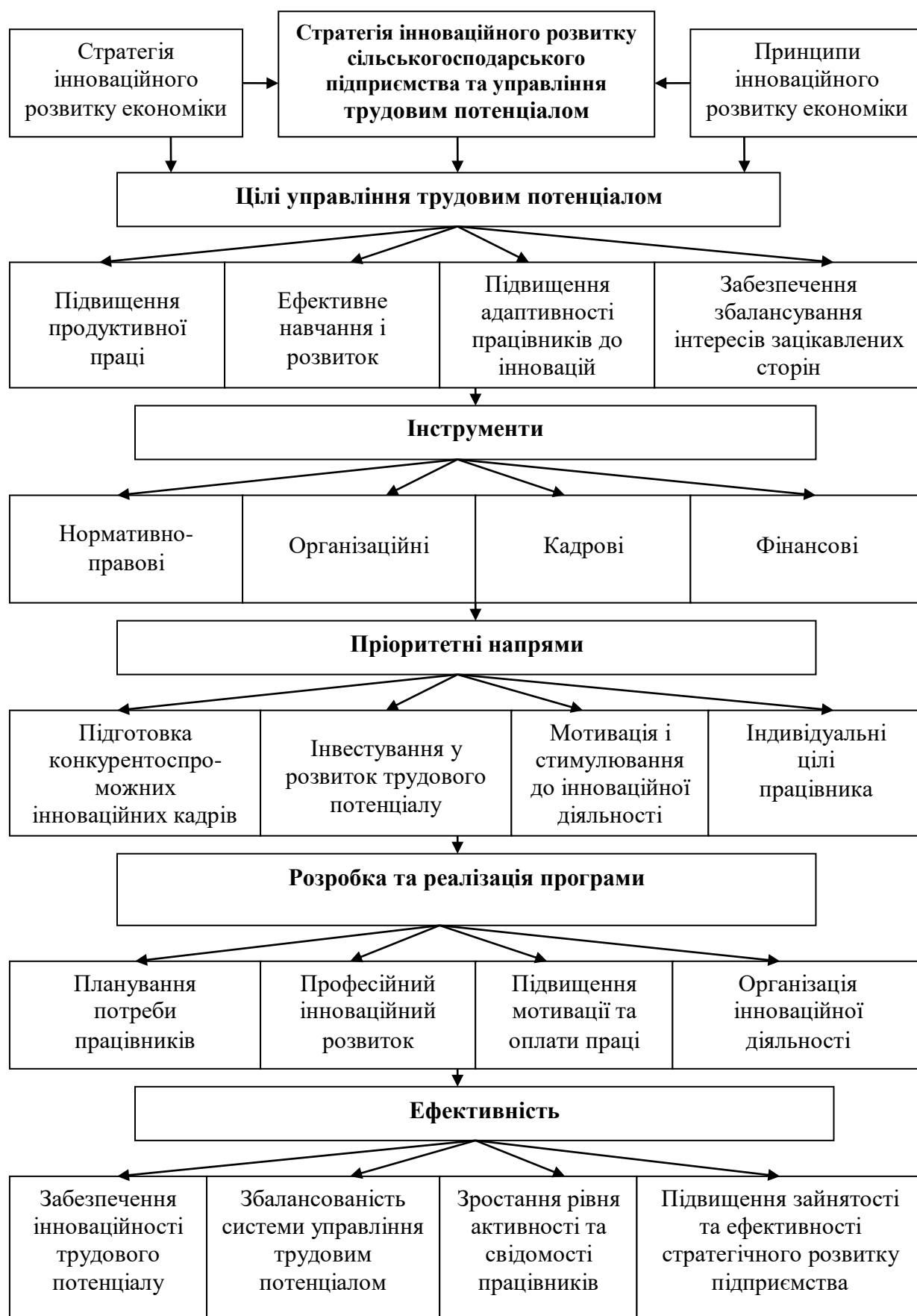


Рис. 3.23 Організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств відповідно до потреб інноваційної економіки

Джерело: розроблено автором.

Основними завданнями організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств відповідно до потреб інноваційної економіки є:

підвищення продуктивності праці на сільськогосподарських підприємствах;

ефективне навчання і розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

підвищення адаптивності працівників до інновацій на сільськогосподарських підприємствах;

забезпечення збалансування інтересів зацікавлених сторін.

Для досягнення поставлених завдань на сільськогосподарському підприємстві необхідно формувати та ефективно використовувати сукупність інструментів управлінського впливу на трудовий потенціал, серед них – досконале нормативно-правове, організаційне, кадрове та фінансове забезпечення.

Для підвищення ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств надзвичайно важливою є розробка і реалізація таких заходів у розрізі основних напрямів формування, розвитку та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств:

- підготовка конкурентоспроможних інноваційних кадрів, відповідно до потреб інноваційної економіки;

- інвестування у розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

- мотивація і стимулювання до інноваційної діяльності працівників сільськогосподарських підприємств;

- досягнення індивідуальних цілей працівників сільськогосподарських підприємств.

Розробка та реалізація програми управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств включає такі підсистеми:

- планування потреби працівників здійснює попередню роботу зі створення системи інноваційної діяльності (функції розробки кадрової політики, аналізу кадрового потенціалу, ринку праці і прогнозування потреби);

- професійний інноваційний розвиток трудового потенціалу (навчання, перепідготовка і підвищення кваліфікації, призначення на посади і адаптація нових працівників, оцінка кандидатів на вакантні посади, періодична оцінка кадрів, реалізація ділової кар'єри і службово-професійного просування, організація роботи з кадровим резервом);

- підвищення мотивації та оплати праці (функції нормування і тарифікація трудового процесу, розробки систем оплати праці, матеріальне, негрошове і моральне стимулювання, соціальна карта працівника);

- організація інноваційної діяльності трудового потенціалу (реалізація взаємозв'язків і розподіл функцій між працівниками, зайнятими інноваційною діяльністю, розробка особливого знання, технологій спільної роботи, які можуть бути вбудовані в інноваційну діяльність).

Отже, реалізація розроблених заходів та програми управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств відповідно до потреб інноваційної економіки сприятиме забезпеченню інноваційності трудового потенціалу, збалансованості системи управління трудовим потенціалом, зростанню рівня активності та свідомості працівників, підвищенню зайнятості та ефективності стратегічного розвитку сільськогосподарського підприємства.

Вважаємо, що впровадження такого механізму відповідно до потреб інноваційної економіки сприятиме поліпшенню економічних та соціальних результатів роботи завдяки досягненню високого рівня системи стратегічного управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств.

Тільки за умови комплексного поєднання науки і виробництва, інтеграції знань і провідного досвіду, формування системи обміну та

передавання знань буде створено принципово нове знання, здійснена підготовка висококваліфікованих фахівців, здатних його засвоїти та трансформувати у продукти інноваційної праці.

Освіта, наука та виробництво - ключові компоненти, які не можуть функціонувати окремо, оскільки поодинокі вони не забезпечують ефективності професійного розвитку та підготовки інноваційного трудового потенціалу.

Освіта покликана забезпечити виробництво висококваліфікованими фахівцями, здатними опановувати інноваційні технології та бути мобільними в умовах технологічного розвитку підприємства, а також формувати молоді наукові кадри, спроможні створювати нове знання і трансформувати його у продукти інноваційної праці.

Наука має стати основою суспільного прогресу та забезпечити країні прогресивний науково-технічний розвиток.

Виробництво, використовуючи все те нове та прогресивне, що створює наука та формує освіта, має забезпечити економіці високий рівень конкурентоспроможності, а країні – економічне зростання.

Висновки до розділу 3

Результати проведеного дослідження стратегії розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки дали змогу сформулювати такі висновки:

1. Розроблений прогноз передбачає на найближчі три роки поступове зменшення середньорічної чисельності працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області; позитивні тенденції щодо продуктивності праці на одного працівника на сільськогосподарському підприємстві, який, як прогнозується, буде зростати; зростання середньої

заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах області, проте зростання цін та інфляційні коливання нівелюють її підвищення; частка витрат на оплату праці у виробничих витратах з року в рік невпинно зменшуватиметься; природний приріст сільського населення Івано-Франківської області прогнозується з від'ємним значенням і надалі; простежується тенденція до зростання кількості відпрацьованих годин одним працівником в рік на сільськогосподарському підприємстві; незважаючи на те, що кількість працівників сільськогосподарських підприємств щороку зменшується, чисельність молоді на сільськогосподарських підприємствах зростатиме.

2. Інвестиції у трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств відіграють важливу роль та впливають на кінцеві результати діяльності сільськогосподарського підприємства. Узагальнення наявного вітчизняного та зарубіжного досвіду у сфері інвестування у трудовий потенціал дозволило сформулювати основні вимоги та визначальні напрями оптимізації процесів інвестування підприємством коштів у трудовий потенціал із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку працівників сільськогосподарських підприємств.

3. Сучасна економічна ситуація у світі, швидка зміна технологічних процесів, необхідність впроваджувати інновації і таким чином оновлювати всі складові виробництва обумовлює необхідність переходу до стратегії навчання впродовж життя. Автор обґрунтовав, що процес підготовки і підвищення кваліфікації працівника має стати практично безперервним, а система професійного навчання персоналу на виробництві – основним елементом, який забезпечить необхідний ефект від навчання упродовж життя, зростання конкурентоспроможності працівника, підприємства та держави в цілому. Автор розробив організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств відповідно до потреб інноваційної економіки. Ефективність переходу до інноваційної моделі розвитку залежить від можливостей реалізації трудового

потенціалу в інноваційній діяльності, готовність суспільства, держави, роботодавців і населення до сприйняття та систематичного впровадження інновацій, що базуються на оновленні та поглибленні загальних та професійних компетентностей в умовах динамічних технологічних змін.

Основні результати досліджень опубліковані в наукових працях автора [141; 143; 146; 156; 162, 167].

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дало змогу узагальнити теоретичні засади, удосконалити методичні та розробити науково-практичні рекомендації щодо формування, підвищення рівня використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки. На основі проведених досліджень отримані такі висновки:

1. Розкрито взаємозв'язок між економічними категоріями, які характеризують людину в процесі трудової діяльності: «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал», «персонал». За результатами дослідження виявлено взаємозв'язок та взаємозалежність між категоріями «трудоий потенціал працівника», «трудоий потенціал підприємства», «трудоий потенціал галузі», «трудоий потенціал регіону», «трудоий потенціал суспільства (країни)», оскільки кожна з представлених категорій саме в зазначеній послідовності є своєрідним підґрунтям для наступної. Встановлено, що трудоий потенціал підприємства формується з трудових потенціалів усіх працівників, які входять до трудового колективу і становить сукупність їхніх внутрішніх можливостей (професіоналізм, кваліфікація, працездатність) і засобів їх реалізації (умови праці та побуту, рівень доходів, система мотивації і стимулювання, рівень технічного оснащення робочих місць). На цій основі запропоновано авторське визначення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в інноваційній економіці.

2. Обґрунтовано концептуальний підхід до формування компонентної структури трудового потенціалу. У результаті структурно-логічного аналізу виявлена різна компонентна структура трудового потенціалу, яка на основі узагальнення та з метою уніфікації наукових підходів доповнена автором додатковими компонентами (інвестиційною та інноваційно-знаннєвою).

3. Здійснивши аналіз основних підходів до оцінки формування трудового потенціалу, сформовано схему побудови інтегрального показника використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на

основі ресурсного, витратного та результативного підходів. На цій основі автор розробив модель оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств з використанням трьох основних підсистем показників (кількості, якості та вартості), що відрізняється від загальноприйнятих підходів додатковим застосуванням показників вартості.

4. На основі дослідження сучасного стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств виявлено низку негативних тенденцій, що стосуються формування трудового потенціалу, зокрема спостерігається неухильне зменшення чисельності населення, зниження рівня зайнятості, високим є навантаження на одне робоче місце. Результати проведеного дослідження показали, що на сьогодні на сільськогосподарських підприємствах розмір заохочувальних та компенсаційних виплат є досить низьким, зокрема питома вага матеріальної допомоги у структурі фонду додаткової оплати праці щороку зменшується, а соціальні пільги індивідуального характеру практично не надаються. Вважаємо, що на сільськогосподарському підприємстві найбільш дієвим інструментом мотиваційного впливу на працівника є соціальна карта працівника. Запропоновано рекомендований склад та опції соціальної карти, яка повинна забезпечувати гарантійну, мотиваційну, компенсаторну та функцію соціальної відповідальності. Встановлено, що за результатами моніторингу потрібно змінювати складові соціальної карти працівника, умови і порядок виплати окремих видів винагород.

5. За результатами проведеного моніторингу ефективності використання трудового потенціалу встановлено збільшення загального та відпрацьованого часу на сільськогосподарських підприємствах та зменшення продуктивності праці. Досліджено ефективність трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Виявлено, що існує пряма взаємозалежність між середньою чисельністю працівників на одному підприємстві, розміром сільськогосподарського підприємства (за площею

сільськогосподарських угідь) та середньою заробітною платою одного працівника; обернена взаємозалежність між рівнем продуктивності праці одного працівника і питомою вагою витрат на оплату праці. На основі показника трудомісткості продукції визначено потребу у працівниках (5245 осіб), яка перевищує наявну чисельність у 2,4 рази, що вказує на наявні резерви росту зайнятості.

6. Дослідження розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств показало, що на сільськогосподарських підприємствах цьому питанню не приділяють належної уваги, підвищення кваліфікації працівників практично не проводиться. У зв'язку з ситуацією, що склалася, є необхідним створення системи навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки трудового потенціалу, яка забезпечить відповідність структури підготовки кадрів потребам інноваційної економіки та сучасним вимогам роботодавців. Сучасна економічна ситуація у світі, швидка зміна технологічних процесів, необхідність впроваджувати інновації і таким чином оновлювати всі складові виробництва обумовлює необхідність переходу до стратегії навчання впродовж життя. Інноваційний розвиток професійного навчання працівників на виробництві має ґрунтуватись на таких основних принципах: безперервне і випереджаюче навчання та орієнтація на результат навчання.

7. Результати прогнозування тенденцій формування, використання і розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств показали, що на найближчі три роки передбачається поступове зменшення середньорічної чисельності працівників; зростання продуктивності праці на одного працівника; зростання середньої заробітної плати; зменшення частки витрат на оплату праці у виробничих витратах; зменшення чисельності сільського населення; зростання чисельності молоді (що є позитивним фактором); зростання кількості відпрацьованих годин одним працівником у рік, що сприятиме більш ефективному використанню трудового потенціалу. Отримані результати слугували базою для визначення складових стратегії

управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки.

8. Узагальнення наявного вітчизняного та зарубіжного досвіду в сфері інвестування у трудовий потенціал дозволило обґрунтувати та систематизувати основні вимоги та визначальні напрями оптимізації процесу інвестування підприємством коштів у інноваційний розвиток трудового потенціалу із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку працівників сільськогосподарських підприємств. Автор зазначив, що основними видами інвестицій у трудовий потенціал на сільськогосподарських підприємствах є інвестування в освіту працівників, професійний розвиток та перепідготовку, інноваційну діяльність, охорону здоров'я, мотивацію розвитку.

9. Запропоновано організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств відповідно до потреб інноваційної економіки. Управління трудовим потенціалом повинно включати такі процедури: кадрове забезпечення, розвиток персоналу, організацію праці, розподіл повноважень та відповідальності, стимулювання та мотивацію, оцінку ефективності. Ефективність переходу до інноваційної моделі розвитку залежить від можливостей реалізації трудового потенціалу в інноваційній діяльності, готовність суспільства, держави, роботодавців і населення до сприйняття та систематичного впровадження інновацій, що базуються на оновленні та поглибленні загальних та професійних компетентностей в умовах динамічних технологічних змін. Тільки за умови комплексного поєднання науки і техніки, інтеграції знань і провідного досвіду, формування системи обміну та передавання знань буде створено принципово нове знання, здійснена підготовка висококваліфікованих фахівців, здатних засвоїти та трансформувати його у продукти інноваційної праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Єркебелаєва В. З. Инвестиции в человеческий капитал – важный фактор инновации и повышения конкурентоспособности. URL: <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2014/3681.htm> (дата звернення: 04.05.2017).
2. Юхименко П. І., Леоненко П. М. Історія економічних учень: посібник. Київ, 2005. 583 с.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения: в 50 т. М., 1960. Т. 23. 907 с.
4. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник ЖДТУ. Серія Економічні науки*. 2009. №1. С. 30-35.
5. Шишпанова Н. Систематизація підходів до визначення сутності трудового потенціалу сільських територій. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 5. С. 8-16.
6. Лібанова Е. М. Про деякі проблеми розвитку ринку праці в Україні. *Праця і зарплата*. 1987. № 3. С. 12-13.
7. Семенов А. С. Взаимосвязь динамики занятости и важнейших макроэкономических показателей. *Вопросы статистики*. 1999. № 9. С. 28-32.
8. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз: монографія. Львів, 2003. 486 с.
9. Онікієнко В. В. Методологічні питання дослідження, відтворення трудових ресурсів регіону. *Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий науковий збірник*. 2004. Вип. 2. 185 с.
10. Мазур Н. А., Дуда Г.Б. Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії «трудовий потенціал». *Економічні науки. Серія «Облік і фінанси»*. *Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет*. 2015. Вип. 12(45), ч. 1. С. 166-174.
11. Кальєніна Н. В. Сутність категорії «трудовий потенціал підприємств». *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2008. № 3. С. 111-115.

12. Райзберг Б. А. Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. Современный экономический словарь. М., 2002. 480 с.
13. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія: у 3-х т.. Т. 3. Київ, 2002. 952 с.
14. Дяків Р. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера. Київ, 2000. 703 с.
15. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України від 03.08.1999 р. *Офіційний вісник України*. 1999. № 31. С. 48.
16. Кулинич Л. В. Трудовий потенціал: сутність та склад. *Вісник ЖДТУ. Серія Економічні науки*. 2009. № 1. С. 30-35.
17. Пучкова С. І. Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01. Одеса, 2002. 21 с.
18. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. № 9. С. 200-203.
19. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України. Донецьк, 2005. 502 с.
20. Пирожков С. И. О концепции трудового потенциала населения. Современная концепция трудового потенциала: сборн. научн. трудов. К., 1990. С. 12–77.
21. Мельничук Д. П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України. *Вісник ЖДТУ. Серія Економічні науки*. 2007. № 4 (42). С. 224-231.
22. Радько С. Г. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления. *Управление риском*. 2003. № 2. С. 30–41.
23. Онікієнко В. В. Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми. Зайнятість та ринок праці. К., 1996. Вип. 3. С. 31–34.
24. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. 3-тє вид. К., 2002. 387 с.

25. Череп А. В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1(9). С. 245-254.
26. Лишиленко В. І., Остролуцький Н. О., Якуба К. І. Трудовий потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері. Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки. За ред. Богуцького О. А. К., 1996. С. 77-104.
27. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. URL: <http://www.ifstat.gov.ua/> (дата звернення: 05.08.2017).
28. Близнюк В. Людський капітал України як фактор економічного зростання. *Україна: аспекти праці*. 2003. № 6. С. 20-24.
29. Долішній М. І. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу. *Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу*. 1994. ч. 3. С. 86–92.
30. Шлендер П. Э. Рынок труда: учеб. пособие. М., 2004. 208 с.
31. Синиця Т. В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01. Харків, 2004. 20 с.
32. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання: монографія. Донецьк, 2006. 144 с.
33. Брич В. Я. Менеджмент персоналу: навч. посібник. Тернопіль, 2012. 520 с.
34. Бугуцький О. А. Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки: монографія. К., 1996. 229 с.
35. Пирожков С. І. Відтворення трудового потенціалу. *Економіка України*. 1991. № 7. С. 8–19.
36. Чорний Р. С. Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства: монографія. Львів, Інститут регіональних досліджень НАН України, 2013. 384 с.

37. Дрозач М. Професійне навчання персоналу на виробництві: перспективи інноваційного розвитку. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 6. С. 35-38.
38. Єрмоленко О. А. Складові трудового потенціалу та можливість впливу на них. *Управління розвитком*. 2010. № 3 (79). С. 142-143.
39. Кулинич Л. В. Трудовий потенціал: сутність та склад. *Економічний простір*. 2011. № 50. С. 98–104.
40. Зубрицька Я. О. Теоретичні засади управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2011. № 4 (119). С. 231-234.
41. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз: монографія. Львів, 2003. 486 с.
42. Ровенська В. В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. URL: [http : // www.nbuv.gov.ua /portal /Soc_Gum / Траєіv/2011_3/110. Pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traeiv/2011_3/110.Pdf) (дата звернення: 12.05.2017).
43. Верхоглядова Н. І., Русієнко М. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. *Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал*. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2011_4/37.pdf (дата звернення: 14.05.2017).
44. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Х., 2012. 228 с.
45. Міга В. К. Асиметричність сільського ринку праці в системі чинників розвитку трудового потенціалу сільських ТСС. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Стратегії розвитку регіонів: методологія розробки, механізми реалізації*: зб. наук. пр. Львів, 2008. Вип. 2 (70). С. 174-190.
46. Круш П. В., Сімчера О. І. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Економічний вісник Національного технічного*

університету України «Київський політехнічний інститут». 2014. № 11. С. 233-237.

47. Дуда Г. Б. Особливості формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 7. URL: <http://global-national.in.ua> (дата звернення: 05.10.2015).

48. Горбачова І. Управління персоналом аграрних підприємств в контексті євроінтеграції. *Україна: аспекти праці*. 2016. № 3/4. С. 50-54.

49. Пивовар А. М. Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Агросвіт*. 2013. № 2. С. 11-16.

50. Горбач С. О. Інституціональні особливості формування та використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств. *Науковий журнал «Молодий вчений»*. 2015. № 2 (17). С. 1010-1013.

51. Кузьмак О. І. Чинники формування та використання сільського трудового потенціалу. *Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Сталий розвиток економіки»*. 2013. № 4. С. 49-52.

52. Малиновський А. С. Кадрово-управлінський потенціал аграрних формувань. *Економіка підприємств АПК*. 2011. № 7. С. 97-104.

53. Чорний Р. С. Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства: монографія, Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2013. 384 с.

54. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р. : розпорядження КМУ від 22.07.2009 р. №851-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-%D1%80> (дата звернення: 20.02.2018).

55. Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України від 03.08.1999 р. №958/99. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/958/99> (дата звернення: 20.02.2018).

56. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р.
URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 20.02.2018).
57. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015.
URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 20.02.2018).
58. Репродуктивне та статеве здоров'я нації на період до 2021 рр.: Державна програма від 16.03.2017 р. №1849.
URL: <http://www.apteka.ua/article/404360> (дата звернення: 20.02.2018)
59. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 30.01.2018 р. №2801-12.
URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2801-12> (дата звернення: 20.02.2018).
60. Про інноваційну діяльність: Закон України від 05.12.2012 р. №5460-17. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15> (дата звернення: 20.02.2018).
61. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. №2145-19.
URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 20.02.2018).
62. Про вищу освіту: Закон України від 01.01.2018 р. №1556-18.
URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 20.02.2018).
63. Молодь України на 2016-2020 рр.: Державна соціальна програма від 18.02.2016 р. №148. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-%D0%BF> (дата звернення: 20.02.2018).
64. Про зайнятість населення: Закон України від 20.01.2018 р. №5067-17. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 20.02.2018).
65. Про охорону праці: Закон України від 20.01.2018 р. №2964-12.
URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 20.02.2018).

66. Про оплату праці: Закон України від 01.01.2017 р. №108/95-вр.
URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата
звернення: 20.02.2018).

67. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон
України від 01.01.2016 р. №1045-14.
URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення:
20.02.2018).

68. Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості
населення на ринку праці: Указ Президента України від 11.07.2005 р.
№1073/2005. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1073/2005> (дата
звернення: 20.02.2018).

69. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та
стимулювання створення робочих місць на період до 2017 р.: Постанова
КМУ від 15.10.2012 р. №1008-2012-п.
URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF> (дата
звернення: 20.02.2018).

70. Про затвердження Положення про професійне навчання
працівників на виробництві: Наказ Міністерства праці та соціальної політики
від 03.03.2008 р. №92/147.
URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/reg5506?an=19> (дата звернення:
20.02.2018).

71. Про організацію навчально-виробничого процесу на
виробництві: Наказ Міністерства праці та соціальної політики від
26.12.2017 р. №z-0032-07. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0032-07>
(дата звернення: 20.02.2018).

72. Про схвалення Концепції розвитку сільських територій:
Розпорядження КМУ від 23.09.2015 р. №995-2015-р.
URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995-2015-%D1%80> (дата звернення:
20.02.2018).

73. Про схвалення Стратегії розвитку аграрного сектору економіки на період до 2020 року: Розпорядження КМУ від 17.10.2013 р. №806-2013-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/806-2013-%D1%80> (дата звернення: 20.02.2018).

74. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2021 року: Розпорядження КМУ від 14.02.2018 р. №1437-2015-р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1437-2015-%D1%80> (дата звернення: 20.02.2018).

75. Дуда Г. Б. Аналіз концепції розвитку сільських територій до 2025 року. *Бухгалтерський облік, аналіз і аудит в управлінні економічними процесами світової і національної економіки*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Кам'янець-Подільський. 11 грудн. 2015). Тернопіль, 2015. С. 279-280.

76. Філіпенко А. С. Основи наукових досліджень. К., 2005. 208 с.

77. Якубів В. М. Збалансований розвиток аграрних підприємств у сільському зростанні: монографія. Івано-Франківськ, 2011. 320 с.

78. Великий тлумачний словник сучасної української мови. URL: <http://www.lingvo.ua/uk/Interpret/uk-ru/класифікація> (дата звернення: 12.06.2017).

79. Дуда Г. Б. Методи дослідження трудового потенціалу аграрних підприємств. *Управління економічними процесами: сучасні реалії та виклики*: тези доп. між нар. наук-практ. конф. (Мукачево, 22-23 бер. 2017). Мукачево, 2017. С. 102-104.

80. Дуда Г. Б. Аналіз ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *New achievements of world science: proceedings of VII International scientific conference* (Morrisville (USA), 22 jun. 2017). Morrisville, 2017. P. 30-33.

81. Бараз В. Р. Корреляционно-регрессионный анализ связи показателей коммерческой деятельности с использованием программы Excel: учебное пособие. Екатеринбург, 2005. 102 с.

82. Важинський Ф. А. Перспективні напрямки використання трудового потенціалу сільських територій Тернопільської області: науково-аналітична записка. ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М. І. Долишнього НАН України». Львів, 2016. 45 с.

83. Дуда Г. Б. Ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області. *Науковий економічний журнал «Інтелект XXI»*. 2017. Вип. 1. С. 58-65.

84. Дибленко В. І. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства. *Вісник КНУТД*. 2012. № 6. С. 277–281.

85. Дехтяренко І. В. Аналіз методичних підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства. *Управління розвитком*. 2013. № 23 (163). С. 164–166.

86. Ільчук О. О. Особливості використання та оцінювання трудового потенціалу підприємства сфери послуг. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.14. С. 220–226.

87. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. К., 2004. 316 с.

88. Гриньова В. М. та ін. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія. Харків, 2009. 256 с.

89. Посилкіна О. В. та ін. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості: монографія. Х., 2010. 416 с.

90. Волощук Г. О., Новойтенко І. В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства. URL: http://www.vuzlib.com.ua/articles/book/33390-Metodichni_pidkhodi_do_oci/1.html (дата звернення: 04.05.2017).

91. Брич В. Я., Корман М. М. Психологія управління: навч. посібн. Київ, 2013. 384 с.

92. Ковальов В. М., Атаева Е. А., Шевченко Е. Н. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні

(теоретичний аспект). *Україна:аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал*. Київ, 2014. № 3. С. 28-33.

93. Мазур Н. А., Дуда Г.Б. Сучасний стан соціально-виробничої інфраструктури сільської місцевості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2015. Вип. 14, ч. 2. С. 62-65.

94. Статистичний щорічник Івано-Франківської області за 2014 рік. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2015. 476 с.

95. Статистичний щорічник Івано-Франківської області за 2015 рік. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2015. 471 с.

96. Статистичний щорічник Івано-Франківської області за 2016 рік. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2017. 457 с.

97. Лучик С. Д., Чаплінський В.Р. Соціальні передумови формування і розвитку інтелектуального капіталу сільських територій регіону. *Бізнес Інформ*. 2014. №6. С. 64-68.

98. Бурда Н. Тенденції розвитку соціальної інфраструктури села. *Зб. наук. пр. «Економічний аналіз»*. 2010. № 7. С. 28-30.

99. Белей С. И. Теоретические аспекты влияния сельскохозяйственных предприятий на развитие сельских территорий Карпатского региона. *Материалы научно-практической конференции, посвященной 23-ей годовщине образования Карпатского-государственного университета*. Комрат, 2014. С. 13-17.

100. Белей С. И. Механизм формирования платежеспособности сельского населения. *Актуальные вопросы экономических наук: сборник материалов XXXVI Международной научно-практической конференции*. Новосибирск, 2014. С. 113-117.

101. Белей С. І. Концептуальні засади відтворювального потенціалу сільських територій. *Scientific and educational journal; Geneva, Switzerland, December 2015. Volume 1. Publishing Center of The international scientific association of economists «Consilium»*, Geneva, 2015. С. 127-130.
102. Белей С. І. Концептуальні засади розвитку відтворювального потенціалу. Організаційно-економічний механізм розвитку відтворювального потенціалу України: національний та регіональний аспекти: колективна монографія. Чернівці, 2016. С. 11-34.
103. Чисельність наявного населення України: статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2013. 112 с.
104. Чисельність наявного населення України: статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2014. 112 с.
105. Чисельність наявного населення України: статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2015. 111 с.
106. Чисельність наявного населення України: статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2016. 86 с.
107. Чисельність наявного населення України: статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2017. 83 с.
108. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Особливості зайнятості сільського населення Івано-Франківської області. *Міжнародний науковий журнал Київського університету ринкових відносин : «Економіка, бізнес-адміністрування, право»*. 2017. Вип. 2 (22). С. 54-66.
109. Праця Івано-Франківщини 2012 році: стат. зб. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2013. 247 с.
110. Праця Івано-Франківщини у 2013 році: стат. зб. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2014. 257 с.

111. Праця Івано-Франківщини у 2014 році: стат. зб. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2015. 220 с.

112. Ринок праці: попит, пропозиція, заробітна плата: стат. зб. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2016. 235 с.

113. Ринок праці: попит, пропозиція, заробітна плата: стат. зб. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2017. 164 с.

114. Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області за організаційними формами господарювання за 2012 р.: стат. бюл. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2013. 112 с.

115. Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області за організаційними формами господарювання за 2013 р.: стат. бюл. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2014. 113 с.

116. Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області за організаційними формами господарювання за 2014 р.: стат. бюл. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2015. 115 с.

117. Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області за організаційними формами господарювання за 2015 р.: стат. бюл. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2016. 115 с.

118. Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області за організаційними формами господарювання за 2016 р.: стат. бюл. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ, 2017. 105 с.

119. Дуда Г. Б. Сучасний стан та тенденції забезпечення сільського господарства Івано-Франківської області працівниками. *International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in Era of Globalization: Conference Proceedings*. (Klaipeda (Lithuania), 29 January 2016). Klaipeda, 2016. P. 64-68.

120. Дуда Г. Б. Матеріальний складник як один з головних чинників формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2016. Вип. 9. С.55-59.

121. Костирко А. Г., Меженний С. О. Особливості формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 8. URL: <http://global-national.in.ua/> (дата звернення: 25.10.2015).

122. Дуда Г. Б. Заробітна плата – головний стимулюючий фактор у сільському господарстві. *Conference Modern Problems of Management: Economics, Education, Health Care and Pharmacy: proceedings of the 4th International Scientific* (Opole (Poland), 11-14 Novem. 2016). Opole, 2016. P. 22-25.

123. Цимбалюк С. Дослідження природи та практики надання соціальних пакетів найманим працівникам. Україна: аспекти праці. 2013. № 7. С. 9-16.

124. Карачина Н. П. Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників підприємства *Економічний простір*. 2013. № 71. С. 173-182.

125. Сардарян А. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? URL: <http://www.toppersonal.ru/issue.-htmlr71557> (дата звернення: 10.07.2017).

126. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 2. С. 6-12.

127. Нестерчук Ю. О. Теоретико-методичні аспекти соціальної відповідальності аграрного бізнесу. *Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки»*. 2011. № 8. С. 3-8.
128. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 7. С. 3-8.
129. Дубовик С. Г., Щербак О. Г. Шляхи підвищення рівня соціальної відповідальності. *Ефективне управління економікою: теорія і практика: матеріали МНПК*, (Черкаси, 4-5 жовтня 2013). Черкаси, 2013. С. 203-205.
130. Колосок А. М. Становлення соціальної відповідальності в аграрному бізнесі. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 1 (175). С. 231-235.
131. Дуда Г. Б. Соціальна відповідальність в аграрному бізнесі. *Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку: зб. наук. праць XXVIII всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (Переяслав-Хмельницький, 16 груд. 2016)*. Переяслав-Хмельницький, 2016. С. 77-79.
132. Дуда Г. Б. Соціальна відповідальність в аграрному бізнесі. *Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку: зб. наук. праць XXVIII всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (Переяслав-Хмельницький, 16 груд. 2016)*. Переяслав-Хмельницький, 2016. С. 77-79.
133. Чикуркова А. Д. Система стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання в аграрному секторі економіки: монографія. Кам'янець-Подільський, 2014. 456 с.
134. Дуда Г. Б. Роль професійних якостей в системі формування трудового потенціалу працівників сільськогосподарських підприємств. *Національне виробництво й економіка в умовах реформування: стан і перспективи інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції: зб. наук. праць міжнар. наук.-практ. конф. (Кам'янець-Подільський. 28 жовт. 2016)*. Тернопіль, 2016. С. 159-161.

135. Продукція сільського господарства Івано-Франківської області (у постійних цінах 2010 р.): стат. зб. Голов. упр. статистики в Івано-Франків. обл. Івано-Франківськ, 2017. – 48 с.
136. Чикуркова А. Д. Продуктивність праці як основа формування мотивації праці персоналу. *Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Сталий розвиток економіки»*. 2012. № 3(13). С. 3-7.
137. Дуда Г. Б. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах. *Економічне зростання в епоху соціальних трансформацій: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Краматорськ, 26 січ. 2017)*. Вінниця, 2017. С. 54-57.
138. Дієсперов В. С. Продуктивність праці в сільському господарстві. *Економіка України*. 2003. № 11. С. 61-68.
139. Сільське господарство України за 2016 р.: стат. зб. Державна служба статистики України. Київ. 2017. 246 с.
140. Олійник Т. Удосконалення вартісних показників продуктивності сільськогосподарської праці. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 1. С. 40-44.
141. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств в інноваційній моделі розвитку економіки. *Grundprinzipien zur Reform des Wirtschaftssystems unter den Bedingungen der europäischen Integration: collective Monographie*. Verlag SWG imex GmbH, Nurnberg, Deutschland, 2017. P. 183-196.
142. Бабенко А., Бондаревська К. Трудомісткість продукції як один із найважливіших показників в галузі аграрного виробництва. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 3. С. 208-214.
143. Дуда Г. Б. Механізм відтворення трудового потенціалу аграрного сектору економіки Івано-Франківської області. *Аграрна наука та освіта Поділля: зб. наук. праць міжнар. наук.-практ. конф. (Кам'янець-Подільський, 14-16 бер. 2017)*. Тернопіль, 2017, ч. 2. С. 161-163.
144. Інформаційна система «Конкурс». Вступна компанія. URL: <http://www.vstup.info/> (дата звернення: 30.08.2016).

145. Грішнова О. Нові підходи до мотивації праці з урахуванням системи життєвих цінностей молоді. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 7. С. 3-8.
146. Duda H. Motivating factors of youth job placement in business agricultural sector. *Eurasian Academic Research Journal*. 2017. № 2(08). P. 120-125.
147. Липчук В. В. Мотиваційні чинники працевлаштування молоді у сільськогосподарських підприємствах. *Економіка АПК*. 2008. № 7. С. 131-136.
148. Брич В., Борисяк О. Вплив депресивних ринків праці на управління персоналом підприємств. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. № 21(10). 2016 С. 60-65.
149. Брич В. Я., Нагара М. Б. Девелопментизаційні особливості ринку праці в умовах глобалізації. *Зб. наук. пр. Економічний аналіз*. Тернопіль, 2016. С. 6-12.
150. Брич В. Я., Колодницька О. З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. №4. 2015. С. 72-76.
151. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення. *Економічна думка*. 2003. 375 с.
152. ІТ, упередженість і кар'єрний зріст. Що турбує українських студентів, які шукають роботу – дослідження. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2018/04/18/230400/> (дата звернення:18.04.2018).
153. Топ-5 навичок випускника, які насправді потрібні сучасним аграрним компаніям. URL: <http://agroportal.ua/ua/views/blogs/top5-navykov-vypusknika-kotorye-na-samom-dele-nuzhny-sovremennym-agrarnym-kompaniyam/> (дата звернення:22.09.2017).

154. Комплексна програма перспективи агропромислового комплексу та розвитку сільських територій Івано-Франківської області на період 2016-2020 рр. Івано-Франківськ, 2015. 65 с.
155. Трудовий потенціал регіонів України: проблеми збереження і розвитку. URL: <http://old.niss.gov.ua/book/region/04-1-REGIONI.pdf> (дата звернення: 26.04.2016).
156. Дуда Г. Б. Роль професійних якостей в системі формування трудового потенціалу працівників сільськогосподарських підприємств. *Національне виробництво й економіка в умовах реформування: стан і перспективи інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції*: зб. наук. праць міжнар. наук.-практ. конф. (Кам'янець-Подільський. 28 жовт. 2016). Тернопіль, 2016. С. 159-161.
157. Положення про професійне навчання працівників на виробництві: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 26.03.2001 №127/151. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/z0315-01> (дата звернення: 14.08.2017).
158. Івано-Франківський обласний центр зайнятості. URL: <https://ifr.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 25.11.2017).
159. Ніщенко Т. М. Особливості управління персоналом в аграрному підприємстві. *Вісник Полтавської державної аграрної академії*. 2014. № 2. С. 189-192.
160. Податковий кодекс України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 22.11.2017).
161. «Bayer» запускає безкоштовний онлайн-курс для аграріїв. URL: <https://aggeek.net/ru-blog/bayer-zapuskae-bezkoshtovnij-onlajn-kurs-dlya-ag> (дата звернення: 25.05.2018).
162. Дуда Г. Б. Аналіз ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *New achievements of world science: proceedings of VII International scientific conference (Morrisville (USA), 22 jun. 2017)*. Morrisville, 2017. P. 30-33.

163. Мармоза А.Т. Практикум з теорії статистики / А.Т. Мармоза. – К.: Ельга; Ніка-Центр, 2003. – 344 с. – С. 248–252.
164. Баланюк І.Ф., Пилипів Н. І., Якубів Р. Д. Обліково-аналітичне забезпечення господарської діяльності: кол. моногр. Івано-Франківськ, 2014. 415 с.
165. Пивовар А. М. Перспективи розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Житомирської області. *Економіка АПК*. 2013. № 11. С. 78-84.
166. Важинський Ф. А. Перспективні напрямки використання трудового потенціалу сільських територій Тернопільської області: науково-аналітична записка. ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М. І. Долишнього НАН України». Львів, 2016. 45 с.
167. Дуда Г. Б. Тенденції та перспективи розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент»*. 2017. Вип. 25, Ч. 1. С. 104-109.
168. Зелена економіка як варіант досягнення цілей сталого розвитку в Україні. URL: <http://h.ua/story/440512/> (дата звернення: 01.10.2017).
169. Крачук А. О. Сільський зелений туризм як перспективний напрям розвитку суб'єктів агробізнесу в регіонах України. *Економічний аналіз*. 2014. т. 17(3). С. 42-48.
170. Федерація органічного руху України, IFOAM. «Органік в Україні». URL: <http://organic.com.ua/uk/homepage/2010-01-26-13-42-29> (дата звернення: 16.08.2017).
171. Сайт «Сади Прикарпаття». URL: <http://saduprikarpatia.com.ua/> (дата звернення: 20.08.2017).
172. Сайт «Елітфіто». URL: <http://www.elitphito.com/> (дата звернення: 20.08.2017).
173. Сайт Соціального кооперативу «Файні ябка». URL: <http://fineapple.org.ua/> (дата звернення: 10.10.2017).

174. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь. За заг. ред. В. М. Гейця та ін. К., 2015. 336 с.
175. Чотири високооплачувані професії майбутнього якими варто оволодіти вже сьогодні. URL: <http://agrocareer.com/news/1434/4> (дата звернення: 05.07.2018).
176. Якими будуть аграрії майбутнього? Нові аграрні професії потребуватимуть абсолютно нових знань. URL: <http://agrocareer.com/> (дата звернення: 22.01.2018).
177. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк, 2010. 378 с.
178. Ковалев В. Н. Определяющая роль экономического закона оплаты труда в формировании распределительных отношений в Украине. *Вісник економічної науки України (науковий журнал)*. № 2 (24), 2013. С. 62-65.
179. Ковальов В. М. Залежність рівня оплати праці від соціально-економічних параметрів на промислових підприємствах. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Зб. наук. пр.* Київ, 2013. № 1(5). С. 38-46.
180. Ковалев В. Н. Роль труда в формировании общественных отношений : монография. Харьков, 2015. 304 с.
181. Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності». URL: <http://csr-ua.info/csr-ukraine/> (дата звернення: 24.01.2017).
182. Проект «Карта професій». URL: <http://careerhub.in.ua/pro-career-hub/karta-profesiy> (дата звернення: 14.01.2017).
183. Дуальна освіта. URL: <http://mon.gov.ua> (дата звернення: 29.01.2018).
184. Eurostat. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/main-tables> (дата звернення: 19.08.2017).
185. Поکیدіна В. Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України. URL:

http://cost.ua/files/Universities%20and%20business_report.pdf (дата звернення: 19.08.2017).

186. Аграрні виші повинні стати центром поширення інформації про новітні досягнення. URL: http://ucab.ua/ua/pres_sluzhba//novosti/agrarni_vishi_povinni_stati_tsentrom_poshirennya_informatsii_pro_novitni_dosyagnennya (дата звернення: 24.01.2017).

187. Siemens announces University of Lincoln as its Global Principal Partner. URL: <http://www.lincoln.ac.uk/news/2015/06/1095.asp> (дата звернення: 24.01.2017).

188. Компанія «Syngenta». URL: <http://www3.syngenta.com/country/ua/uk/aboutcompany/careers/studen> (дата звернення: 24.01.2017).

189. Холдинг «Миронівський Хлібопродукт». URL: <http://csr-ukraine.org/map> (дата звернення: 24.01.2017).

190. Дуальна освіта для сільськогосподарського господарства, німецький досвід та рекомендації для України. «Науково-методичний центр інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності вищих навчальних закладів «Агроосвіта»». URL: <http://agroosvita-online.com.ua/> (дата звернення: 26.02.2018).

191. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні. URL: <http://fes.kiev.ua/n/cms/25> (дата звернення: 30.01.2018).

192. Брич В. Я., Колодницька О. З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. №4. 2015. С. 72-76.

193. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення. Тернопіль, 2003. 375 с.

194. Брич В. Я., Нагара М. Б. Методологічні засади розвитку коучингу в Україні. *Україна: аспекти праці*, 2009. №6. С. 18-23.

195. Микитюк П. П., Брич В. Я., Федірко М. М. Методичні підходи до стратегічного управління діяльністю підприємства: монографія. Тернопіль, 2017. 399 с.

196. Брич В. Я., Нагара М. Б. Коучинг в системі управління людськими ресурсами: монографія. Тернопіль, 2018. 188 с.

197. Іванишин В. В. Проблема мотивації повернення молоді на сільські території. *Актуальні проблеми аграрної економіки: теорія, практика, стратегія*. Кам'янець-Подільський, 2017. С. 48-50.

ДОДАТКИ

**Фактори впливу на формування, розвиток та використання
трудового потенціалу**

№ п/п	Назва фактора	Основні показники	Формування	Використання	Розвиток
1	Природні	географічне положення регіону	спеціалізація; кількість та здоров'я населення	мобільність	Переваліфікація відповідно до потреб ринку праці
2	Демографічні	чисельність працездатного, економічно-активного та зайнятого населення; статеві-вікова структура населення; рівні народжуваності та смертності; сальдо міграційних процесів	рівень забезпеченості населення медичним персоналом	надлишок чи нестача фахівців	Конкуренція на ринку праці
3	Економічні	кон'юнктура ринку праці; відносини власності; спеціалізація праці; конкурентоспроможність та інвестиційна привабливість; обсяги інвестицій	трудова діяльність з очікуванням належної оплати праці	умови реалізації потенційних можливостей	Підвищення кваліфікації; можливість професійного розвитку
4	Соціальні	трудова мобільність; стан системи охорони здоров'я та освіти; стан системи соціального забезпечення та захисту населення; житлові та побутові умови; соціальна структура населення	обмін знаннями та досвідом	відповідна мотивація	Соціальні гарантії
5	Організаційно-правові	політична стабільність; бюджетне фінансування; рівень довіри до влади; стабільність та повнота законодавчої бази; рівень громадянської активності	підтримка розвитку окремих складових трудового потенціалу	трудова діяльність на державній службі	стимулювання розвитку, фінансування проектів та програм
6	Культурні	менталітет; сімейні цінності; життєва позиція та переконання; релігійні традиції та їх визнання у суспільстві; народні звичаї та традиції	співвідношення між робочим часом та відпочинком	заходи в рамках розвитку корпоративної культури	Всебічний розвиток особистості з впливом на трудову діяльність

7	Мотиваційні	привабливість, безпечність, престижність праці; кадрова політика щодо підбору, атестації, ротації та навчання кадрів	прагнення до кращої праці	висока продуктивність праці та задоволеність результатами праці	Задоволення працею через винагороду та стимулювання
8	Інноваційно-інформаційні	рівень розвитку науки і техніки; кількість одержаних патентів, авторських прав; кількість працівників сфери ІТ-технологій, кількість користувачів мережею Інтернет	вибір професійної діяльності	інформаційна забезпеченість робочих місць	Використання інформаційних технологій при неперервному у навчанні
9	Міжнародні	обсяги експорту та імпорту товарів, робіт, послуг; іноземні інвестиції	досвід зарубіжних країн щодо спеціалізації праці	обмін кваліфікованими кадрами відповідно до програм	Конкурентне середовище ринків праці розвинених країн

Джерело: сформовано автором.

Перелік програм, що реалізуються в Івано-Франківській області з питань формування, розвитку та використання трудового потенціалу

№ з/п	Назва програми	Документ, яким затверджено програму	Термін дії програми
1	Програма розвитку науково-технічної та інноваційної діяльності області до 2020 року	Рішення обласної ради від 25.12.2015	до 2020 року
2	Програма соціально економічного та культурного розвитку області за 2017 рік	Рішення обласної ради від 10.03.2017 № 434-13/2017	на 2017 рік
3	Регіональна цільова програма розвитку малого та середнього підприємництва в Івано-Франківській області на 2017-2018 роки	Рішення обласної ради від 23.12.2016 № 401-12/2016	2017-2018 роки
4	Програма енергозбереження для населення Івано-Франківської області на 2015-2018 роки	Рішення обласної ради від 16.10.2015 р. № 1836-39/2015	2015-2018 роки
5	Комплексна програма розвитку агропромислового комплексу та сільських територій Івано-Франківської області на 2016-2020 роки	Рішення обласної ради від 16.10.2015 № 1830-39/2015	2016-2020 роки
6	Регіональна цільова програма виробництва екологічно чистої продукції на період до 2020 року	Рішення обласної ради від 20.08.2013 № 1029-23/2013	до 2020 року
7	Регіональна цільова програма підтримки індивідуального житлового будівництва на селі та поліпшення житлово- побутових умов сільського населення «Власний дім» на 2016-2020 роки	Рішення обласної ради від 25.12.2015 № 54-2/2015	2016-2020 роки
8	Регіональна цільова програма «Репродуктивне здоров'я населення Івано-Франківської області» на період до 2020 року	Рішення обласної ради від 16.10.2015 № 1824-39/2015	до 2020 року
9	Програма розвитку освіти Івано-Франківщини на 2016-2023 роки	Рішення обласної ради від 09.12.2016 № 342-11/2016	2016-2023 роки
10	Обласна цільова соціальна програма «Молодь Прикарпаття» на 2016-2020 роки	Рішення обласної ради від 25.12.2015 № 47-2/2015	2016-2020 роки
11	Обласна комплексна програма соціального захисту населення Івано- Франківської області на 2017-2021 роки	Рішення обласної ради від 24.03.2017 № 472-13/2017	2017-2021 роки
12	Програма зайнятості населення Івано-Франківської області на період до 2017 року	Розпорядження ОДА від 25.02.2013 № 102	до 2017 року
13	Регіональна цільова програма сприяння залученню інвестицій в економіку Івано-Франківської області на 2016-2020 роки	Рішення обласної ради від 16.10.2015 № 1823-39/2015	2016-2020 роки
14	Комплексна регіональна цільова програма розвитку туризму в області на 2016-2020 роки	Рішення обласної ради від 09.12.2016 № 343-11/2016	2016-2020 роки
15	Комплексна програма «Здоров'я населення Прикарпаття 2013-2020»	Рішення обласної ради від 23.11.2012 № 717-19/2012	2013-2020 роки

Джерело: сформовано автором на основі даних сайту <http://www.if.gov.ua/>.

Благоустрій сільських населених пунктів Івано-Франківської області

Рік	Питома вага житлової площі, що обладнана (%)				
	водопроводом	каналізацією	опаленням	газом	гарячим водопостачанням
2012	21,2	20,0	25,6	82,2	14,6
2013	22,9	21,8	27,6	82,3	16,2
2014	28,3	27,7	61,6	83,6	22,5
2015	29,2	29,0	63,0	83,1	22,2
2016	32,7	32,4	62,8	72,5	23,9

Джерело: сформовано автором на основі [94-96].

**Функціонування соціальної інфраструктури в селах
Івано-Франківської області**

Показники	Роки					Відхилення 2016 від 2012 рр.	
	2012	2013	2014	2015	2016	+;-	%
Кількість дошкільних навчальних закладів, од.	254	264	272	281	293	39	115,4
Кількість клубних закладів, од.	659	658	659	659	659	-	-
Кількість бібліотек, од.	648	648	645	645	645	-3	99,5
Кількість демонстраторів фільмів, од.	135	115	97	97	83	-52	61,5
Кількість відвідувань кіносеансів за рік, тис.	4,9	3,3	3,8	2,9	2,2	-2,7	44,9

Джерело: сформовано автором на основі [94-96].

**Довжина шляхів сполучення загального користування
Івано-Франківської області**

Показники	Роки					Відношення 2016 р. до 2012 р. (+;-)
	2012	2013	2014	2015	2016	
Експлуатаційна довжина залізничних колій, км	495,6	493,6	493,6	493,6	493,6	-2,0
Довжина автомобільних доріг, км	4172,6	4110,5	4110,5	4110,5	4110,4	-62,2
Експлуатаційна довжина тролейбусних ліній, км	61,2	61,2	61,9	61,9	64,7	3,5

Джерело: сформовано автором на основі [94-96].

**Основні показники ринку праці у сільській місцевості
Івано-Франківської області**

Найменування показника	2012	2013	2014	2015	2016	Відношення 2016 р. до 2012 р., %
Економічно активне населення, тис. осіб						
у віці 15-70 років	337,5	346,6	333,3	329,0	324,7	96,2
працездатному віці	308,7	313,6	307,0	304,6	303,1	98,2
Рівень економічної активності, %						
у віці 15-70 років	60,2	61,8	59,3	58,4	57,8	-2,4
працездатному віці	65,5	65,9	63,9	63,0	62,2	-3,3
Зайняте населення, тис. осіб						
у віці 15-70 років	319,5	326,8	313,1	306,2	301,2	94,3
працездатному віці	290,7	293,8	286,8	281,8	279,6	96,2
Рівень зайнятості, %						
у віці 15-70 років	57,0	58,3	55,7	54,4	53,6	94,0
працездатному віці	61,7	61,7	59,7	58,2	59,3	96,1
Безробітне населення, тис. осіб						
у віці 15-70 років	18,0	19,8	20,2	22,8	23,5	130,6
працездатному віці	18,0	19,8	20,2	22,8	23,5	130,6
Рівень безробіття, %						
у віці 15-70 років	5,3	5,7	6,1	6,9	7,2	1,9
працездатному віці	5,8	6,3	6,6	7,5	7,8	2,0
Економічно неактивне населення, тис. осіб						
у віці 15-70 років	222,8	214,0	228,5	233,9	237,5	106,6
працездатному віці	162,8	162,6	173,7	197,2	183,5	112,7
Рівень економічно неактивного населення, %						
у віці 15-70 років	39,8	38,2	40,7	41,6	42,2	2,4

Джерело: сформовано автором на підставі [103-107].

Затверджено на засіданні Вченої ради
економічного факультету ПДАТУ
(протокол №8 від 01 липня 2016 р.)

Анкета

розрахована для працівників сільськогосподарських підприємств

Завдання: з'ясувати стан трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, визначити перспективи його формування та розвитку.

Просимо Вас дати відповіді на запитання анкети.

1. Стать

1.1. Чоловіча

☐

1.2. Жіноча

☐

2. Вік

2.1. 18-35 років

☐

2.3. 50-59 років

☐

2.2. 36-49 років

☐

2.4. 60 років і старше

☐

3. Освіта

3.1. Повна загальна середня

☐

3.3. Базова вища

☐

3.2. Неповна вища

☐

3.4. Повна вища

☐

4. Чи відповідає Ваша освіта займаній посаді?

4.1. Так, відповідає

☐

4.3. Частково

☐

4.2. Ні, не відповідає

☐

5. До якої категорії працівників Ви належите?

5.1. Керівники

☐

5.3. Службовці

☐

5.2. Спеціалісти

☐

5.4. Робітники

☐

6. Зазначте у якому підрозділі Ви працюєте?

6.1. Рослинництво

☐

6.4. Обслуговуючі підрозділи

☐

6.2. Тваринництво

☐

6.5. Адміністративний відділ

☐

6.3. Допоміжне виробництво

☐

7. Вкажіть Ваш стаж роботи в сільському господарстві?

7.1. до 1 року

☐

7.4. 5-10 років

☐

7.2. від 1-3 років

☐

7.5. понад 10 років

☐

7.3. 3-5 років

☐

8. Що керувало Вами при працевлаштуванні на дане підприємство?

8.1. Оплата праці

☐

8.5. Сезонність праці

☐

8.2. Можливість самореалізації

☐

8.6. Соціальні гарантії

☐

8.3. Можливість кар'єрного росту

☐

8.7. Потреба працевлаштуватись

☐

8.4. Престижність праці

☐

8.8. Інше

☐

9. Чи підвищували Ви свою кваліфікацію впродовж 5 років працюючи в аграрному секторі?

8.1. Так

☐

8.3. Хотілося б

☐

8.2. Ні

☐

10. Що спонукало (спонукає) Вас до підвищення кваліфікації?

10.1. Матеріальна мотивація

☐

10.3. Можливість кар'єрного росту

☐

10.2. Підвищення професійного рівня

☐

10.4. Не вважаю за потрібне

☐

підвищувати кваліфікацію

11. Чи подобається Вам працювати у сільському господарстві??

11.1. Так

☐

11.2. Ні

☐

12. Що в роботі Вас не влаштовує?

12.1. Організація праці

☐

12.5. Важкість праці

☐

- | | | | |
|--|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| 12.2. Низький розмір оплати праці | <input type="checkbox"/> | 12.6. Відсутність соціальних пільг | <input type="checkbox"/> |
| 12.3. Нemoжливiсть самореалiзацiї | <input type="checkbox"/> | 12.7. Взаємовiдносини в колективi | <input type="checkbox"/> |
| 12.4. Вiдсутнiсть перспектив кар'єрного
росту | <input type="checkbox"/> | | |

13. Як Ви оцiнюєте свої зусилля на роботi?

- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| 13.1. Витрачаю значнi зусилля | <input type="checkbox"/> | 13.3. Не перевтомлююся | <input type="checkbox"/> |
| 13.2. «Викладаюся на повну» | <input type="checkbox"/> | | |

14. Ваш мiсячний дохiд?

- | | | | |
|------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| 14.1. менше 2000 грн. | <input type="checkbox"/> | 14.4. бiльше 4000 грн. | <input type="checkbox"/> |
| 14.2. бiльше 2000 грн. | <input type="checkbox"/> | 14.5. бiльше 5000 грн. | <input type="checkbox"/> |
| 14.3. бiльше 3000 грн. | <input type="checkbox"/> | 14.6. понад 6000 грн. | <input type="checkbox"/> |

15. Як Ви вважаєте, чи є справедливою Ваша заробiтна плата вiдносно Вашого трудового внеску та трудових зусиль, що витрачаються на роботi?

- | | | | |
|-----------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| 15.1. Так | <input type="checkbox"/> | 15.3. Не знаю | <input type="checkbox"/> |
| 15.2. Нi | <input type="checkbox"/> | | |

16. Чи погодилися б Ви змiнити мiсце працi задля кращого матерiального стимулювання?

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 16.1. Так, не роздумуючи | <input type="checkbox"/> | 16.3. Скорiше за все нi | <input type="checkbox"/> |
| 16.2. Можливо | <input type="checkbox"/> | 16.4. Не знаю | <input type="checkbox"/> |

17. На скiльки розмiр Вашої заробiтної плати та iнших видiв матерiального заохочення на пiдприємствi залежить вiд:

А) трудових зусиль

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 17.1.1. Повнiстю залежить | <input type="checkbox"/> |
| 17.1.2. Частково залежить | <input type="checkbox"/> |
| 17.1.3. Не залежить | <input type="checkbox"/> |

Б) рiвня квалiфiкацiї

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 17.2.1. Повнiстю залежить | <input type="checkbox"/> |
| 17.2.2. Частково залежить | <input type="checkbox"/> |
| 17.2.3. Не залежить | <input type="checkbox"/> |

В) Вашої iнiцiативи та трудової активностi

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 17.3.1. Повнiстю залежить | <input type="checkbox"/> |
| 17.3.2. Частково залежить | <input type="checkbox"/> |
| 17.3.3. Не залежить | <input type="checkbox"/> |

Г) освiти

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 17.4.1. Повнiстю залежить | <input type="checkbox"/> |
| 17.4.2. Частково залежить | <input type="checkbox"/> |
| 17.4.3. Не залежить | <input type="checkbox"/> |

Д) стажу роботи на пiдприємствi

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 17.5.1. Повнiстю залежить | <input type="checkbox"/> |
| 17.5.2. Частково залежить | <input type="checkbox"/> |
| 17.5.3. Не залежить | <input type="checkbox"/> |

18. На скiльки, на Вашу думку, Ви використовуєте в процесi працi Ваш трудовий потенцiал?

- | | | | |
|--------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|
| 18.1. до 10% | <input type="checkbox"/> | 18.4. до 60% | <input type="checkbox"/> |
| 18.2. до 20% | <input type="checkbox"/> | 18.5. до 80% | <input type="checkbox"/> |
| 18.3. до 40% | <input type="checkbox"/> | 18.6. понад 80% | <input type="checkbox"/> |

19. Що перешкоджає Вам використовувати свій трудовий потенцiал максимально?

- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| 19.1. Матерiальна складова | <input type="checkbox"/> | 18.4. Освiтня складова | <input type="checkbox"/> |
| 19.2. Квалiфiкацiйна складова | <input type="checkbox"/> | 18.5. Професiйна складова | <input type="checkbox"/> |
| 19.3. Психологiчна складова | <input type="checkbox"/> | 18.6. Органiзацiйна складова | <input type="checkbox"/> |

20. Вкажiть, будь ласка, якi конкретнi заходи Ви вважаєте найбiльш ефективними для пiдвищення рiвня використання трудового потенцiалу ?

Дякуємо за спiвпрацю!

**Структура фонду оплати праці у сільському господарстві
Івано-Франківської області**

Показники	Роки					2016 р. порівняно з 2012 р.,%
	2012	2013	2014	2015	2016	
Фонд оплати праці, тис. грн.	100610,3	115926,4	129277,4	164168,4	236888,0	235,5
Фонд основної оплати праці, тис. грн.	77682,5	90593,6	104950,6	118465,1	174538,1	224,7
Фонд додаткової оплати праці, тис. грн.	22440,9	23445,5	27965,5	45091,4	60960,4	271,7
в тому числі: надбавки і доплати до тарифних ставок та посадових окладів, тис.грн.	2692,9	1969,4	2600,8	4058,2	7498,1	278,4
%	12	8,4	9,3	9,0	12,3	0,3
Премії за виробничі результати, тис. грн.	12746,4	13457,7	15632,7	29940,7	38283,1	300,4
%	56,8	57,4	55,9	66,4	62,8	6,0
Заохочувальні та компенсаційні виплати, тис. грн.	487,1	1887,3	1059,5	611,9	1389,5	285,3
в тому числі: матеріальна допомога, тис. грн.	463,7	739,8	841,2	512,8	116,7	25,2
%	95,2	39,2	79,4	83,8	8,4	-86,8
соціальні пільги індивідуального характеру, тис. грн.	-	30,2	-	7,3	107,0	-
%	-	1,6	-	1,2	7,7	-

Джерело: сформовано автором на основі [109-113].

**Динаміка виробництва валової сільськогосподарської продукції у
сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області**

Назва показника	Роки					2016р. порівняно з 2012р., (%;+,-)
	2012	2013	2014	2015	2016	
Валова сільськогосподарська продукція, млн. грн.	1663,7	1750,9	2045,7	1759,0	1807,0	108,6
Валова продукція рослинництва, млн. грн.	737,2	839,5	1075,8	825,7	1009,8	136,8
Валова продукція тваринництва, млн. грн.	926,5	911,4	969,9	933,3	797,2	86,0
Частка виробництва продукції рослинництва, %	44,3	47,9	52,6	46,9	55,9	11,6
Частка виробництва продукції тваринництва, %	55,7	52,1	47,4	53,1	44,1	-11,6

Джерело: сформовано автором на підставі [135,с.9,13].

**Частка виробництва валової сільськогосподарської продукції
сільськогосподарськими підприємствами у загальному обсязі усіх
виробників у Івано-Франківській області**

Показники	2012	2013	2014	2015	2016
Виробництво валової продукції усіма категоріями господарств, млн. грн., В т.ч.:	5501,5	5613,8	5966,0	5697,3	5795,3
- продукція рослинництва, млн. грн.	2502,7	2614,6	2888,1	2709,4	2964,3
- продукція тваринництва, млн. грн.	2998,8	2999,2	3077,9	2987,9	2831,0
Частка виробництва продукції сільськогосподарськими підприємствами, %, в т.ч.:	30,2	31,2	34,3	30,9	31,2
- продукції рослинництва,%	29,5	32,1	37,2	30,5	34,1
- продукції тваринництва,%	30,9	30,4	31,5	31,2	28,2
Частка виробництва продукції господарствами населення, %, в т.ч.:	69,8	68,8	65,7	69,1	68,8
- продукції рослинництва,%	70,5	67,9	62,8	69,5	65,9
- продукції тваринництва,%	69,1	69,6	68,5	68,8	71,8

Джерело: сформовано автором на підставі [135,с.9,13].

Групування регіонів України за рівнем продуктивності праці, 2016 р.

Показник	I група	II група	III група	IV група	V група
Продуктивність праці на одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві, грн.	До 200000	200000,1-240000	240000,1-270000	270000,1-300000	Більше 300000
Регіони, що входять у групу	Чернівецька, Закарпатська	Миколаївська, Івано-Франківська, Одеська, Запорізька	Донецька, Луганська, Київська, Херсонська, Кіровоградська, Дніпропетровська, Полтавська	Рівненська, Волинська, Чернігівська	Вінницька, Житомирська, Львівська, Тернопільська, Харківська, Хмельницька, Сумська, Черкаська

Джерело: сформовано автором на підставі [139].

Показники оплати праці та її продуктивності в сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області

Показники	Роки					Ланцюгові темпи зростання, %			
	2012	2013	2014	2015	2016	2013 до 2012	2014 до 2013	2015 до 2014	2016 до 2015
Середньорічна чисельність працівників, ос	3886	4070	4049	3159	4110	104,7	99,5	78,0	130,1
Вартість валової продукції сільського господарства в порівняльних цінах 2010 р., млн. грн	5501,5	5613,8	5966	5697,3	5795,3	102,0	106,3	95,5	101,7
Фонд оплати праці, тис. грн	100610,3	115926,4	129277,4	164168,4	236888	115,2	111,5	127,0	144,3
Річна продуктивність праці одного працівника, грн.	271316,5	310544,2	263684,7	321268,8	234953,8	114,5	84,9	121,8	73,1
Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн.	2158	2374	2661	4358	4803	110,0	112,1	163,8	110,2
Співвідношення темпів зростання продуктивності праці відносно темпів зростання оплати праці	X	1,04	0,76	0,74	0,66	X	X	X	X
Коефіцієнт ефективності підвищення заробітної плати	X	0,04	-0,24	-0,26	-0,34	X	X	X	X
Випередження (+), відставання (-) темпів зростання продуктивності праці від темпів зростання оплати праці, в.п.	X	4,4	-27,2	-41,9	-37,1	X	X	X	X

Джерело: сформовано на основі статистичних даних.

**Вихідні дані для групування сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області
за рівнем продуктивності праці на одного працюючого, 2016 р.**

Номер підприємства	Продуктивність праці на 1 працівника, тис. грн.	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	Сільськогосподарські Угіддя, тис. га	Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.	Питома вага витрат на оплату праці у загальних витратах, %	Рівень рентабельності, %
108	0,6	2	0,0	2395,8	30,1	-40,7
170	3,7	6	0,2	1688,9	7,2	-39,5
141	11,3	6	0,0	673,6	10,3	-19,2
177	20,4	3	0,0	161,1	4,9	23,1
173	28,3	5	0,0	1656,7	27,8	21,9
80	32,0	5	0,0	913,3	17,4	2,2
40	41,2	4	0,0	1431,3	16,1	8,2
2	41,2	30	0,8	1055,6	14,8	50,7
62	47,5	185	0,0	2457,7	14,7	5,6
144	50,0	12	0,1	1658,3	14,1	2,8
11	53,9	11	0,3	761,4	5,6	-10,2
33	55,0	55	0,4	1205,3	11,8	22,7
7	59,8	44	0,5	2299,2	15,3	44,3
34	69,4	10	0,3	1513,3	7,5	-4,9
162	78,0	7	0,0	1227,4	8,4	0,9
48	84,2	4	0,2	1266,7	1,9	1,4
37	91,5	24	0,3	1085,1	7,3	-28,4

8	93,7	12	0,0	3247,2	10,6	0,0
119	104,0	3	0,1	1486,1	5,9	0,6
68	113,8	2	0,0	825,0	2,5	-34,8
25	125,7	117	0,0	4231,8	20,8	-3,2
161	127,1	2	0,1	25,0	0,1	-26,5
9	127,9	51	1,4	2049,8	6,9	-0,5
46	131,9	61	0,9	856,6	3,1	30,4
50	132,7	8	0,3	1224,0	2,6	16,9
117	140,4	95	2,0	3072,8	10,9	11,5
30	145,1	25	0,4	2618,7	8,9	13,8
23	150,4	37	0,3	1743,0	9,4	1,8
179	171,7	1	0,1	15916,7	44,5	48,0
32	176,3	7	0,4	2083,3	6,8	11,6
140	182,6	5	0,0	1633,3	5,2	-5,7
109	183,4	51	2,0	1730,4	4,5	6,2
63	195,4	9	0,6	1531,5	7,3	11,2
60	196,2	10	0,5	1691,7	4,0	42,1
133	225,0	11	0,0	2022,7	1,8	0
123	245,7	7	0,5	13690,5	24,2	6,7
18	250,8	10	0,6	410,0	0,7	63,2
181	255,0	302	8,8	2430,7	4,2	-9,1
82	282,3	17	0,0	2980,4	3,5	-11,8
56	290,1	7	0,1	1808,3	2,8	16,5

122	296,7	1	0,0	1875,0	3,6	0,7
31	301,2	75	2,9	2685,3	3,5	29
15	301,2	53	1,9	1581,8	3,7	68
97	301,6	3	0,3	1555,6	2,3	11,6
44	318,3	45	1,9	1925,4	3,7	75,7
64	322,2	9	0,9	1821,3	3,0	51,8
10	327,9	45	1,1	1383,7	2,5	21,4
42	347,4	99	0,0	2184,0	2,4	187,8
168	351,3	6	0,2	2380,6	5,8	84
36	353,4	178	14,2	2178,4	2,7	22
142	370,9	3	0,0	1619,4	1,2	0,1
16	382,0	60	2,3	2999,6	4,4	38,9
20	385,5	41	1,5	4364,6	5,8	19,4
157	415,2	7	0,0	1953,6	2,2	0,0
183	498,6	25	1,3	2380,7	2,6	5,7
114	509,5	520	41,3	5714,1	5,6	90,3
138	531,0	6	0,5	2520,8	4,4	132,9
72	535,9	47	6,7	5364,5	3,8	9,7
13	537,9	52	9,5	3862,7	4,4	25,1
166	538,2	7	0,4	1354,8	1,0	25,0
81	538,8	72	4,5	953,8	1,7	156,5
58	553,7	13	1,2	2928,8	2,9	95,1
135	554,2	14	1,2	715,5	0,6	65,4

17	578,2	51	3,0	4524,2	5,4	66,3
45	594,7	19	1,4	1558,8	1,4	44,6
19	604,7	28	2,0	2234,5	1,4	-5,1
124	637,6	10	0,7	1727,5	1,3	124,8
39	657,6	19	1,4	6013,2	4,0	20,3
178	700,2	2	0,4	1029,2	0,5	8,1
57	714,9	25	2,2	4085,3	3,9	43,4
118	767,1	6	0,5	1640,3	1,2	102,3
76	777,5	54	3,2	2512,3	3,3	25,6
59	808,5	5	0,2	1951,7	2,6	88,1
61	827,3	20	0,1	3182,5	2,3	35,1
26	859,3	665	11,0	6159,2	4,1	32,0
156	957,0	75	0,0	2173,3	1,2	0,0
55	1309,3	9	0,2	1788,9	9,5	31,0
43	1401,7	10	1,4	3395,0	2,5	8,6
54	1533,8	12	1,5	879,2	0,8	36,2
172	1677,9	2	0,8	3179,2	1,4	-7,4
47	2293,6	24	0,3	4704,9	1,3	4,5
71	2721,1	5	1,1	751,7	0,2	51,9
84	5178,8	3	1,5	1241,7	0,1	49,7
24	6298,0	5	9,1	12196,7	1,0	-8,1

Аналіз впливу чисельності працівників сільськогосподарських підприємств на рівень продуктивності праці одного працюючого

Групи сільськогосподарських підприємств	Кількість підприємств у групі	Середнє значення рівня продуктивності праці одного працюючого, тис. грн.	Середня чисельність працівників на одному підприємстві, осіб
I група – до 200,0 тис. грн.	34	96,1	24
II група – від 200,1 до 400,0 тис. грн.	19	311,0	35
III група – понад 400,1 тис. грн.	31	1197,2	56

Джерело: власні розрахунки автора.

**Аналіз впливу розміру підприємства
(за площею сільськогосподарських угідь)
на рівень продуктивності праці одного працюючого**

Групи сільськогосподарських підприємств	Кількість підприємств у групі	Середнє значення рівня продуктивності праці одного працюючого, тис. грн.	Площа сільськогосподарських угідь на одне підприємство, га
I група – до 200,0 тис. грн.	34	96,1	358,8
II група – від 200,1 до 400,0 тис. грн.	19	311,0	1957,9
III група – понад 400,1 тис. грн.	31	1197,2	3503,2

Джерело: власні розрахунки автора.

**Аналіз впливу землезабезпеченості підприємств персоналом на
рівень продуктивності праці одного працюючого**

Групи сільськогосподарських підприємств	Кількість підприємств у групі	Середнє значення рівня продуктивності праці одного працюючого, тис. грн.	Середня кількість працівників на 1 тис. га, осіб
I група – до 200,0 тис. грн.	34	96,1	67
II група – від 200,1 до 400,0 тис. грн.	19	311,0	18
III група – понад 400,1 тис. грн.	31	1197,2	16

Джерело: власні розрахунки автора.

**Аналіз впливу питомої ваги витрат на оплату праці у загальних
витратах на рівень продуктивності одного працюючого**

Групи сільськогосподарських підприємств	Кількість підприємств у групі	Середнє значення рівня продуктивності праці одного працюючого, тис. грн.	Питома вага витрат на оплату праці у загальних витратах, %
I група – до 200,0 тис. грн.	34	96,1	10,9
II група – від 200,1 до 400,0 тис. грн.	19	311,0	4,3
III група – понад 400,1 тис. грн.	31	1197,2	2,5

Джерело: власні розрахунки автора.

**Аналіз впливу середньомісячної заробітної плати одного працівника
на рівень продуктивності праці одного працюючого**

Групи сільськогосподарських підприємств	Кількість підприємств у групі	Середнє значення рівня продуктивності праці одного працюючого, тис. грн.	Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.
I група – до 200,0 тис. грн.	34	96,1	2041,7
II група – від 200,1 до 400,0 тис. грн.	19	311,0	2731,4
III група – понад 400,1 тис. грн.	31	1197,2	3054,1

Джерело: власні розрахунки автора.

**Аналіз впливу рівня рентабельності на рівень продуктивності праці
одного працюючого**

Групи сільськогосподарських підприємств	Кількість підприємств у групі	Середнє значення рівня продуктивності праці одного працюючого, тис. грн.	Рівень рентабельності, %
I група – до 200,0 тис. грн.	34	96,1	+4,8
II група – від 200,1 до 400,0 тис. грн.	19	311,0	+35,6
III група – понад 400,1 тис. грн.	31	1197,2	+43,8

Джерело: власні розрахунки автора.

**Динаміка витрат на оплату праці та їх питома вага на
сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області**

Вид продукції	2012		2013		2014		2015		2016	
	Тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Рослинництво, в т.ч.	28813,8	100	37909	100	28813,8	100	37909	100	99618,7	100
Зернові та зернобобові (без кукурудзи на зерно)	7799,3	27,1	8459,4	22,3	7799,3	27,1	8459,4	22,3	24887,6	25,0
Кукурудза на зерно	4484,4	15,6	7622,5	20,1	4484,4	15,6	7622,5	20,1	11194,0	11,2
Насіння соняшнику	725,4	2,5	1255,7	3,3	725,4	2,5	1255,7	3,3	4060,3	4,1
Соя	907,3	3,1	1044,4	2,8	907,3	3,1	1044,4	2,8	5771,7	5,8
Ріпак	3304,9	11,5	5690,1	15,0	3304,9	11,5	5690,1	15,0	9117,0	9,2
Цукрові буряки	588	2,0	568,4	1,5	588	2,0	568,4	1,5	537,3	0,5
Інші види	11004,5	38,2	13269	35,0	11004,5	38,2	13269	35,0	44050,8	44,2
Тваринництво, в т.ч.	48174,3	100	38822	100	48174,3	100	38822	100	59589,2	100
Приріст ВРХ	2362,7	4,9	2235,7	5,8	2362,7	4,9	2235,7	5,8	3211,3	5,4
Приріст свиней	7220,1	15,0	7435,2	19,2	7220,1	15,0	7435,2	19,2	28985,1	48,6
Приріст птиці	15716	32,6	8299,9	21,4	15716	32,6	8299,9	21,4	12270,7	20,6
Яйця курей	9641,2	20,0	8682,9	22,4	9641,2	20,0	8682,9	22,4	103,6	0,2
Молоко	4614,2	9,6	4935,6	12,7	4614,2	9,6	4935,6	12,7	8875,1	14,9
Інші види	8620,1	17,9	7232,5	18,6	8620,1	17,9	7232,5	18,6	6143,4	10,3

Джерело: сформовано автором на підставі [114-118].

**Розрахункова трудомісткість продукції в аграрних господарствах
Івано-Франківської області, 2016 р.**

Основні види продукції	Загальний обсяг виробництва продукції, ц	Посівна площа, га / Поголів'я худоби та птиці, гол.	Питома вага витрат на оплату праці, %	Затрати праці, людино-годин		
				Всього	на 1 ц продукції	на 1га / 1 голову
Галузь рослинництва						
Зернові та зернобобові (без кукурудзи на зерно)	3142694	89992	25,0	969732,4	0,31	10,78
Кукурудза на зерно	2319911	26581	11,2	436168,4	0,19	16,41
Насіння соняшнику	535280	24803	4,1	158207,5	0,30	6,38
Соя	369720	15985	5,8	224891,3	0,61	14,07
Ріпак	552351	17153	9,2	355239,2	0,64	20,71
Цукрові буряки	409136	569	0,5	20935,6	0,05	36,79
Інші види	X	X	44,2	1716416,58	X	X
Всього по рослинництву	X	X	100,0	3881591,0	X	X
Галузь тваринництва						
Приріс ВРХ	12723	7277	5,4	147109,2	11,56	20,22
Привіс свиней	445778	171977	48,6	1327803,4	2,98	7,72
Приріст птиці	165199	482948	20,6	562119,1	3,40	1,16
Яйця курей (тис. штук)	1189	4565	0,2	4745,9	3,99	1,04
Молоко	245813	4785	14,9	406567,1	1,65	84,97
Інші види	X	X	10,3	281428,3	X	X
Всього по тваринництву	X	X	100,0	2729773,0	X	X

Джерело сформовано автором на підставі [118].

**Розрахункова трудомісткість продукції в аграрних господарствах
Івано-Франківської області, 2015 рік**

Основні види продукції	Загальний обсяг виробництва продукції, ц	Посівна площа,га / Поголів'я худоби та птиці, гол.	Питома вага витрат на оплату праці, %	Затрати праці, людино-годин		
				Всього	на 1 ц продукції	на 1га/ 1 голову
Галузь рослинництва						
Зернові та зернобобові (без кукурудзи на зерно)	2158223	48055	29,7	909901,1	0,42	18,93
Кукурудза на зерно	1204554	17377	9,3	284918,5	0,24	16,40
Насіння соняшнику	186454	8959	7,0	214454,8	1,15	23,94
Соя	297447	14632	7,4	226709,4	0,76	15,49
Ріпак	441626	22112	11,7	358445,9	0,81	16,21
Цукрові буряки	166698	285	0,3	9190,9	0,06	32,25
Інші види	X	X	34,6	1060019,4	X	X
Всього по рослинництву	X	X	100,0	3063640,0	X	X
Галузь тваринництва						
Приріст ВРХ	9198	4715	5,0	135037,0	14,68	28,64
Приріс свиней	423683	160688	31,8	858835,3	2,03	5,34
Приріст птиці	232302	3975250	20,1	542848,7	2,34	0,14
Яйця курей (тис. штук)	104558	323567	3,3	89124,4	0,85	0,28
Молоко	156230	3014	12,1	326789,5	2,09	108,42
Інші види	X	X	27,7	748105,0	X	X
Всього по тваринництву	X	X	100,0	2700740,0	X	X

Джерело сформовано автором на підставі [117].

**Розрахункова трудомісткість продукції в аграрних господарствах
Івано-Франківської області, 2014 рік**

Основні види продукції	Загальний обсяг виробництва продукції, ц	Посівна площа,га / Поголів'я худоби та птиці, гол.	Питома вага витрат на оплату праці, %	Затрати праці, людино-годин		
				Всього	на 1 ц продукції	на 1га / 1 голову
Галузь рослинництва						
Зернові та зернобобові (без кукурудзи на зерно)	1912317	46094	27,3	902469,8	0,47	19,58
Кукурудза на зерно	3896424	42715	13,7	452887,8	0,12	10,60
Насіння соняшнику	288575	11717	6,9	228096,8	0,79	19,47
Соя	204054	8679	5,3	175204,8	0,86	20,19
Ріпак	664694	25125	13,5	446276,3	0,67	17,76
Цукрові буряки	958501	1752	1,7	56197,8	0,06	32,08
Інші види	X	X	31,6	1044617,0	X	X
Всього по рослинництву	X	X	100,0	3305750,0	X	X
Галузь тваринництва						
Приріст ВРХ	9812	5246	5,4	178204,5	18,16	33,97
Приріс свиней	362068	141055	23,2	765619,3	2,11	5,43
Приріст птиці	234588	4510620	21,9	722718,2	3,08	0,16
Яйця курей (тис. штук)	598154	1856499	16,7	551113,9	0,92	0,30
Молоко	135849	2821	10,0	330008,3	2,43	116,98
Інші види	X	X	22,8	752418,9	X	X
Всього по тваринництву	X	X	100,0	3300083,0	X	X

Джерело сформовано автором на підставі [116].

**Розрахункова трудомісткість продукції в аграрних господарствах
Івано-Франківської області, 2013 рік**

Основні види продукції	Загальний обсяг виробництва продукції, ц	Посівна площа,га / Поголів'я худоби та птиці, гол.	Питома вага витрат на оплату праці, %	Затрати праці, людино-годин		
				Всього	на 1 ц продукції	на 1га/ 1 голову
Галузь рослинництва						
Зернові та зернобобові (без кукурудзи на зерно)	1553340	40209	22,3	649247,1	0,42	16,15
Кукурудза на зерно	2212970	29001	20,1	585195,8	0,26	20,18
Насіння соняшнику	136835	5248	3,3	96076,9	0,70	18,31
Соя	124186	5482	2,8	81519,8	0,66	14,87
Ріпак	553333	21668	15,0	436713,3	0,79	20,15
Цукрові буряки	372908	1098	1,5	43671,3	0,12	39,77
Інші види	X	X	35,0	1018997,7	X	X
Всього по рослинництву	X	X	100,0	2911422,0	X	X
Галузь тваринництва						
Приріс ВРХ	9472	4981	5,8	185592,6	19,59	37,26
Привіс свиней	308388	121660	19,2	614375,4	1,99	5,05
Приріст птиці	159041	1278635	21,4	684772,6	4,31	0,54
Яйця курей (тис. штук)	634219	1925699	22,4	716771,3	1,13	0,37
Молоко	127613	2729	12,7	406383,7	3,18	148,91
Інші види	X	X	18,5	591976,3	X	X
Всього по тваринництву	X	X	100,0	3199872,0	X	X

Джерело сформовано автором на підставі [115].

**Розрахункова трудомісткість продукції в аграрних господарствах
Івано-Франківської області, 2012 рік**

Основні види продукції	Загальний обсяг виробництва продукції, ц	Посівна площа,га / Поголів'я худоби та птиці, гол.	Питома вага витрат на оплату праці, %	Затрати праці, людино-годин		
				всього	на 1 ц продукції	на 1га / 1 голову
Галузь рослинництва						
Зернові та зернобобові (без кукурудзи на зерно)	1312825	37681	27,1	807143,1	0,61	21,42
Кукурудза на зерно	1576230	25356	15,6	464628,5	0,29	18,32
Насіння соняшнику	86216	5038	2,5	74459,7	0,86	14,78
Соя	79708	4114	3,1	92330,0	1,16	22,44
Ріпак	395894	16199	11,5	342514,6	0,87	21,14
Цукрові буряки	822380	1834	2,0	59567,8	0,07	32,48
Інші види	X	X	38,2	1137744,22	x	X
Всього по рослинництву	X	X	100,0	2978388,0	x	X
Галузь тваринництва						
Приріс ВРХ	9325	4985	4,9	173988,6	18,66	34,90
Привіс Свиней	334104	146390	15,0	532618,2	1,59	3,64
Приріст птиці	153512	1263926	32,6	1157556,9	7,54	0,92
Яйця курей (тис. штук)	629362	2062223	20,0	710157,6	1,13	0,34
Молоко	117930	2634	9,6	340875,6	2,89	129,41
Інші види	X	X	17,9	635591,1	x	X
Всього по тваринництву	X	X	100,0	3550788,0	x	X

Джерело сформовано автором на підставі [114].

Затверджено на засіданні Вченої ради
економічного факультету ПДАТУ
(протокол №8 від 01 липня 2016 р.)

Анкета для студентів аграрних ВНЗ

*Анкетування проводиться з метою дослідження мотиваційних чинників
працевлаштування молоді на сільськогосподарських підприємствах
Просимо Вас дати відповіді на запитання анкети.*

1. Ваше уявлення про працевлаштування після закінчення за фахом ВНЗ?

- | | | | |
|--------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| 1.1. Знайду роботу | <input type="checkbox"/> | 1.2. Не надіюсь на працевлаштування після закінчення навчального закладу | <input type="checkbox"/> |
|--------------------|--------------------------|--|--------------------------|

2. Які пріоритети Ви вбачаєте для себе після закінчення ВНЗ?

- | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| 2.1. Залишитись працювати на селі | <input type="checkbox"/> | 2.4. Розпочати власний бізнес | <input type="checkbox"/> |
| 2.2. Поїхати на заробітки за кордон | <input type="checkbox"/> | 2.5. Продовжити навчання у ВНЗ | <input type="checkbox"/> |
| 2.3. Поїхати працювати у місто | <input type="checkbox"/> | | |

3. Чи хотіли б Ви працювати у сільському господарстві?

- | | | | |
|----------|--------------------------|---------|--------------------------|
| 3.1. Так | <input type="checkbox"/> | 3.2. Ні | <input type="checkbox"/> |
|----------|--------------------------|---------|--------------------------|

4. Де б Ви хотіли працювати?

- | | | | |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 4.1. У приватному секторі | <input type="checkbox"/> | 4.2. У державному секторі | <input type="checkbox"/> |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|

5. Оцініть престижність праці в сільському господарстві?

- | | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|
| 5.1. Цілком престижно | <input type="checkbox"/> | 5.4. Це може бути престижно, але за певних умов | <input type="checkbox"/> |
| 5.2. Працювати на селі настільки престижно, як і в інших галузях | <input type="checkbox"/> | 5.5. Працювати в сільському господарстві абсолютно не престижно | <input type="checkbox"/> |
| 5.3. Колись було престижно, а сьогодні –ні | <input type="checkbox"/> | | |

6. Як Ви думаєте, чому молодь не хоче працювати у сільській місцевості?

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|
| 6.1. Немає можливості до розвитку кар'єри | <input type="checkbox"/> | 6.3. Погано розвинута соціальна інфраструктура сільської місцевості | <input type="checkbox"/> |
| 6.2. Низька оплата праці | <input type="checkbox"/> | 6.4. Немає роботи за фахом | <input type="checkbox"/> |

7. Вкажіть важливість умов (від 1 до 6) для роботи у сільськогосподарських підприємствах?

- | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| 7.1. Висока заробітна плата | <input type="checkbox"/> | 7.4. Забезпеченість житлом | <input type="checkbox"/> |
| 7.2. Можливість самореалізації | <input type="checkbox"/> | 7.5. Рівень побутового, медичного та торговельного обслуговування | <input type="checkbox"/> |
| 7.3. Можливість кар'єрного росту | <input type="checkbox"/> | 7.6. Рівень освіти та культурного обслуговування | <input type="checkbox"/> |

8. Яку з перелічених посад у сільськогосподарському підприємстві Ви б хотіли займати?

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 8.1. Керівник | <input type="checkbox"/> | 8.3. Головний спеціаліст | <input type="checkbox"/> |
| 8.2. Заступник керівника | <input type="checkbox"/> | 8.4. Будь-яка | <input type="checkbox"/> |

9. Вкажіть розмір місячного доходу, на який Ви розраховуєте після закінчення ВНЗ, працюючи у сільському господарстві?

10. Які конкретні заходи необхідно здійснити для того, щоб зацікавити молодь працевлаштовуватись у сільській місцевості?

Дякуємо за співпрацю!

Динаміка зміни показників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області, які свідчать про взаємозалежність рівня соціального і економічного забезпечення виробництва, 2016

Показники / Номер підприємства	Рівень показників по підприємствах								
	ТзОВ «Терра- Потічок»	ТзОВ «Агро- Дует»	ПСП «Оскар»	ПФГ «Поточище»	ПСП «Рідна Земля»	ПП «Кут Хлібороба»	ПП «Відро- дження»	ТзОВ «Родник Плюс»	ТзОВ «Захід- індик»
Соціальні показники									
Середньооблікова чисельність, осіб	6	19	178	60	45	7	10	95	44
Фонд оплати праці, тис.грн.	118,1	1371	4653,1	2159,7	747,2	150	203	3503	1214
Економічні показники									
Реалізована продукція, тис.грн.	13378	39252	101087	38662,5	21885,4	7227,3	4131,2	27867	5421,9
Собівартість реалізованої продукції, тис.грн	6612,7	32632	83568,2	27818,7	18032,2	6774,2	2907,4	25523	3757
Валовий прибуток, тис.грн.	6765,4	6620	17519,2	10843,8	3853,2	453,1	1223,8	2344,1	1664,9
Продуктивність праці одного працівника, тис.грн./особа	767,1	657,6	353,4	196,2	327,9	245,7	196,2	140,4	59,8
Аналітичні показники									
Частка зарплати у реалізованій продукції, %	0,88	3,49	4,60	5,59	3,41	2,08	4,91	12,57	22,39
Індекс зростання середньомісячної заробітної плати	2,7	3,2	2,1	1,9	1,56	1,6	1,06	1,7	2,37
Індекс зростання продуктивності праці	1,1	1,02	1,12	1,21	1,53	1,35	1,19	1,21	1,14
Витрати на 1 грн. реалізованої продукції	0,49	0,83	0,83	0,72	0,82	0,94	0,70	0,92	0,69
Індекс співвідношення валового прибутку до фонду оплати праці	57,29	4,83	3,77	5,02	5,16	3,02	6,03	0,67	1,37

Додаток АБ

**Нормовані показники ефективності використання трудового потенціалу
сільськогосподарських підприємств за 2007-2016 рр.**

Показники	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Коефіцієнт плинності кадрів	0,5	0,55	0,46	0,57	0,52	0,51	0,54	0,67	0,75	0,46
Коефіцієнт обороту по прийому	0,37	0,39	0,35	0,44	0,52	0,38	0,44	0,63	0,68	0,57
Коефіцієнт приросту використовуваного трудового потенціалу	-0,13	-0,16	-0,11	-0,13	0	-0,13	-0,1	-0,04	-0,07	0,11
Нормований коефіцієнт приросту використовуваного трудового потенціалу	0,52	0,50	0,53	0,52	0,60	0,52	0,54	0,57	0,55	0,66
Коефіцієнт постійності кадрів	0,63	0,61	0,65	0,56	0,48	0,62	0,56	0,37	0,32	0,43
Нормований коефіцієнт постійності кадрів	0,63	0,61	0,65	0,56	0,48	0,61	0,56	0,37	0,32	0,43
Коефіцієнт співвідношення основного та доп. персоналу	0,6	0,69	0,83	0,87	1,01	0,88	0,78	0,86	0,96	0,91
Нормований коефіцієнт співвідношення основного та допоміжного персоналу	0,00	0,22	0,56	0,66	1,00	0,68	0,44	0,63	0,88	0,76
Динаміка продуктивності праці	1,58	1,92	1,3	1,28	1,28	1,31	1,14	0,85	1,22	0,73
Нормований показник динаміки продуктивності праці	0,71	1,00	0,48	0,46	0,46	0,49	0,34	0,10	0,41	0,73
Рівень продуктивності праці регіону у порівнянні з аналогічним показником на рівні країни	1,2	0,76	0,96	1,22	1,25	1,7	1,54	1,16	1,44	0,85
Нормований рівень продуктивності праці регіону у порівнянні з аналогічним показником на рівні країни	0,47	0,00	0,21	0,49	0,52	1,00	0,83	0,43	0,72	0,10
Частка трудового потенціалу з вищою освітою	0,24	0,25	0,28	0,28	0,28	0,41	0,41	0,41	0,42	0,41
Нормований показник частки трудового потенціалу з вищою освітою	0,14	0,19	0,33	0,33	0,33	0,95	0,95	0,95	1,00	0,95
Частка трудового потенціалу, що пройшли підвищення кваліфікації у поточному році	0,015	0,005	0,022	0,004	0	0	0,004	0,003	0	0
Нормований показник частки трудового потенціалу, що пройшли підвищення кваліфікації у поточному році	0,68	0,23	1,00	0,18	0,00	0,00	0,18	0,14	0,00	0,00
Співвідношення середньої з/п в регіоні до середньої з/п в Україні	1,05	1,03	1	1,12	1,1	1,07	1,05	1,07	1,39	1,07
Нормований показник співвідношення середньої з/п в регіоні до середньої з/п в Україні	0,13	0,08	0,00	0,31	0,26	0,18	0,13	0,18	1,00	0,18
Інтегральний показник	0,41	0,35	0,47	0,44	0,46	0,55	0,50	0,42	0,61	0,48

Додаток АВ

Нормовані показники використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області у 2016р.

Показники	ТЗОВ "Корнич"	ТЗОВ "Райз-Прикарпаття"	ТЗОВ "Штерн Агро"	ПАФ "Жуківська"	ТЗОВ "Свято Трипілля"	СВК ім. Т.Г. Шевченка	ТЗОВ "Добробут Прикарпаття"	ТЗОВ "Агро-Дуги"	ПАФ "Вільхівці"	По області
Коефіцієнт плинності кадрів	0,21	0,42	0,54	0,85	0,29	0,68	0,26	0,32	0,29	0,46
Коефіцієнт обороту по прийому	0,28	0,44	0,58	0,45	0,31	0,65	0,35	0,42	0,37	0,57
Коефіцієнт приросту використовуваного трудового потенціалу	0,07	0,02	0,04	-0,4	0,02	-0,03	0,09	0,1	0,08	0,11
Нормований коефіцієнт приросту використовуваного трудового потенціалу	0,64	0,61	0,62	0,36	0,61	0,58	0,65	0,65	0,64	0,66
Коефіцієнт постійності кадрів	0,72	0,56	0,42	0,55	0,69	0,35	0,65	0,58	0,63	0,43
Нормований коефіцієнт постійності кадрів	0,72	0,56	0,42	0,55	0,69	0,35	0,65	0,58	0,63	0,43
Коефіцієнт співвідношення основного та допоміжного персоналу	0,81	0,64	0,55	0,7	0,84	0,96	0,63	0,65	0,92	0,91
Нормований коефіцієнт співвідношення основного та допоміжного персоналу	0,51	0,10	-0,12	0,24	0,59	0,88	0,07	0,12	0,78	0,76
Динаміка продуктивності праці	0,35	1,48	0,48	3,28	0,59	0,81	0,66	0,52	0,63	0,73
Нормований показник динаміки продуктивності праці	0,35	1,48	0,48	3,28	0,59	0,81	0,66	0,52	0,63	0,73
Рівень продуктивності праці на підприємстві у порівнянні з аналогічним показником на рівні області	0,23	2,29	2,28	11,58	2,57	1,28	1,47	2,79	2,46	0,85
Нормований рівень продуктивності праці регіону у порівнянні з аналогічним показником на рівні країни	-0,42	1,31	1,30	9,12	1,55	0,46	0,62	1,73	1,45	0,10
Частка трудового потенціалу з вищою освітою	0,48	0,36	0,51	0,48	0,43	0,46	0,54	0,61	0,42	0,41
Нормований показник частки трудового потенціалу з вищою освітою	0,48	0,36	0,51	0,48	0,43	0,46	0,54	0,61	0,42	0,95
Частка трудового потенціалу, що пройшли підвищення кваліфікації у пот. році	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Нормований показник частки трудового потенціалу, що пройшли підвищення кваліфікації у поточному році	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Співвідношення середньої з/п в регіоні до середньої з/п в Україні	0,34	0,27	1,5	0,23	0,63	0,45	0,61	1,68	1,26	1,07
Нормований показник співвідношення середньої з/п в регіоні до середньої з/п в Україні	-1,69	-1,87	1,28	-1,97	-0,95	-1,41	-1,00	1,74	0,67	0,18
Інтегральний показник	0,07	0,32	0,56	0,99	0,44	0,27	0,27	0,75	0,65	0,48

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікація у матеріалах колективної монографії

20. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств в інноваційній моделі розвитку економіки. *Grundprinzipien zur Reform des Wirtschaftssystems unter den Bedingungen der europäischen Integration: collective Monographie*. Verlag SWG imex GmbH, Nurnberg, Deutschland, 2017. Р. 183-196. (0,7 др. арк., в т.ч. автора 0,4 др. арк. Автором розкрито методи, за допомогою яких здійснено дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в інноваційній моделі розвитку економіки).

**Статті у наукових фахових виданнях України та у виданнях,
включених до міжнародних наукометричних баз даних:**

21. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії «трудовий потенціал». *Економічні науки. Серія «Облік і фінанси»*. Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. 2015. Вип. 12(45), Ч. 1. С. 166-174. (0,5 др. арк., в т.ч. автора 0,3 др. арк. Автором розкрито наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу та охарактеризовано ряд понять, що пов'язані з трудовим потенціалом підприємства).

22. Дуда Г. Б. Ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області. *Науковий економічний журнал «Інтелект ХХІ»*. 2017. Вип. 1. С. 58-65. (0,5 др. арк.).

23. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Сучасний стан соціально-виробничої інфраструктури сільської місцевості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2015. Вип. 14, Ч. 2. С. 62-65. (0,5 др. арк., в т.ч. автора 0,3 др. арк. Автором розкрито сучасний стан та проблеми розвитку соціально-виробничої інфраструктури і визначено основні принципи їх поліпшення). Індукується і реферується в базі даних *Index Copernicus (ICV 2015:33.56)*.

24. Дуда Г. Б. Особливості формування та використання трудового

потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 7. URL: <http://global-national.in.ua> (дата звернення: 05.10.2015). (0,5 др.арк.). Індeksuється і реферується в базі даних *Index Copernicus* (ICV 2015:36.92).

25. Дуда Г. Б. Матеріальний складник як один з головних чинників формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2016. Вип. 9. С.55-59. (0,5 др.арк.). Індeksuється і реферується в базах даних: *Index Copernicus* (ICV 2015:32.42).

26. Дуда Г. Б. Тенденції та перспективи розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент»*. 2017. Вип. 25, ч. 1. С. 104-109. (0,4 др. арк.). Індeksuється і реферується в базах даних: *Index Copernicus* (ICV 2015:33.27).

Публікація у науковому виданні іншої держави

27. Duda H. Motivating factors of youth job placement in business agricultural sector. *Eurasian Academic Research Journal*. 2017. № 2(08). P. 120-125. (0,4 др. арк.). (Eurasian Social Science Association, м.Єреван, Вірменія).

Публікація в іншому виданні

28. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Особливості зайнятості сільського населення Івано-Франківської області. *Міжнародний науковий журнал Київського університету ринкових відносин : «Економіка, бізнес-адміністрування, право»*. 2017. Вип. 2 (22). С. 54-66. (0,6 др. арк., в т.ч. автора 0,4 др. арк. Автором проведено аналіз стану зайнятості сільського населення та розраховано основні показники ринку праці у сільській місцевості).

Тези доповідей на науково-практичних конференціях:

29. Дуда Г. Б. Аналіз концепції розвитку сільських територій до 2025 року. *Бухгалтерський облік, аналіз і аудит в управлінні економічними процесами світової і національної економіки*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Кам'янець-Подільський. 11 грудн. 2015). Тернопіль, 2015. С. 279-280. (0,1 др. арк.).

30. Дуда Г. Б. Сучасний стан та тенденції забезпечення сільського господарства Івано-Франківської області працівниками. *International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in Era of Globalization: Conference Proceedings*. (Klaipeda (Lithuania), 29 January 2016). Klaipeda, 2016. P. 64-68. (0,2 др. арк.).

31. Дуда Г. Б. Роль професійних якостей в системі формування трудового потенціалу працівників сільськогосподарських підприємств. *Національне виробництво й економіка в умовах реформування: стан і перспективи інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції*: зб. наук. праць міжнар. наук.-практ. конф. (Кам'янець-Подільський. 28 жовт. 2016). Тернопіль, 2016. С. 159-161. (0,2 др. арк.).

32. Дуда Г. Б. Заробітна плата – головний стимулюючий фактор у сільському господарстві. *Conference Modern Problems of Management: Economics, Education, Health Care and Pharmacy: proceedings of the 4th International Scientific* (Opole (Poland), 11-14 Novem. 2016). Opole, 2016. P. 22-25. (0,1 др. арк.).

33. Дуда Г. Б. Соціальна відповідальність в аграрному бізнесі. *Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку*: зб. наук. праць XXVIII всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (Переяслав-Хмельницький, 16 груд. 2016). Переяслав-Хмельницький, 2016. С. 77-79. (0,2 др. арк.).

34. Дуда Г. Б. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах. *Економічне зростання в епоху соціальних трансформацій*: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Краматорськ, 26 січ. 2017). Вінниця, 2017. С. 54-57. (0,2 др. арк.).

35. Дуда Г. Б. Механізм відтворення трудового потенціалу аграрного сектору економіки Івано-Франківської області. *Аграрна наука та освіта Поділля*: зб. наук. праць міжнар. наук.-практ. конф. (Кам'янець-Подільський, 14-16 бер. 2017). Тернопіль, 2017, ч. 2. С. 161-163. (0,2 др. арк.).

36. Дуда Г. Б. Шляхи ефективного використання трудового потенціалу. *Творчий пошук молоді – курс на ефективність*: тези доп. VIII міжнар. наук.-теорет. інтернет-конф. молодих учених, аспірантів, студ. (Хмельницький, 21 бер. 2017). Хмельницький, 2017. С. 38-41. (0,2 др. арк.).

37. Дуда Г. Б. Методи дослідження трудового потенціалу аграрних підприємств. *Управління економічними процесами: сучасні реалії та виклики*: тези доп. між нар. наук-практ. конф. (Мукачево, 22-23 бер. 2017). Мукачево, 2017. С. 102-104. (0,2 др. арк.).

38. Дуда Г. Б. Аналіз ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *New achievements of world science: proceedings of VII International scientific conference* (Morrisville (USA), 22 jun. 2017). Morrisville, 2017. P. 30-33. (0,2 др. арк.).



УКРАЇНА
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ АГРОПРОМИСЛОВОГО РОЗВИТКУ

вул. Грушевського, 21, м. Івано-Франківськ, 76004, тел. (0342) 55-22-09, факс 55-22-85
E-mail: agro@if.gov.ua Код ЄДРПОУ 33645091

24.11.2017 № 323/01-14/01 на № _____ від _____

ДОВІДКА
про впровадження наукових результатів
дисертаційної роботи Дуди Галини Богданівни
на тему «Формування, використання та розвиток трудового потенціалу
сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки»

Наукові розробки дисертаційного дослідження Дуди Галини Богданівни використано при розробці заходів, спрямованих на виконання Комплексної програми розвитку агропромислового комплексу та розвитку сільських територій Івано-Франківської області на 2016-2020 рр., зокрема пропозиції та рекомендації щодо:

- дослідження передумов забезпечення відповідності структури підготовки кадрів потребам інноваційної економіки, сучасним вимогам роботодавців, що уможливорює реформування системи навчання та підвищення кваліфікації працівників у закладах освіти та на сільськогосподарських підприємствах;

- представленого організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом з конкретизацією принципів, методів, інструментів, функцій відповідно до умов та потреб економіки, що базується на знаннях, який, на відміну від існуючих, зорієнтований на зростання інноваційної спрямованості працівників, які дозволять збалансувати економічні інтереси, підвищити рівень активності та свідомості працівників, що сприятиме стійкому ефективному розвитку сільськогосподарських підприємств.

Вказані розробки враховано у практичну діяльність сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області.

Довідка видана для подання у спеціалізовану вчену раду за місцем захисту дисертації Дуди Г.Б.

Директор департаменту
агропромислового розвитку
державної адміністрації



Іван Андрійшин



УКРАЇНА

**ТЛУМАЦЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Управління агропромислового розвитку

78000, м.Тлумач, пл. Данила Галицького, 5 тел.(03479) 0-2-22-62, факс: (03479)-2-11-62

E-mail: agroprom-tl@hotmail.com Код 00731494

13.12.2017р. № 145A/03-19

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження наукових результатів
дисертаційної роботи Дуди Галини Богданівни

Видана аспіранту Подільського державного аграрно-технічного університету в тому, що результати дисертаційного дослідження в частині обґрунтування визначальних напрямів оптимізації процесу інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку розглянуті, отримали позитивне схвалення та знайшли своє відображення у діяльності Управління агропромислового розвитку Тлумацької райдержадміністрації.

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради за місцем захисту дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук.

Начальник управління
агропромислового розвитку
райдержадміністрації



С. Маляр

Степан Марків



Спеціалізована вчена рада
по захисту дисертацій
на здобуття вченого ступеня
кандидата економічних наук

ДОВІДКА

про впровадження наукових результатів дисертаційної роботи

Дуди Галини Богданівни

ТЗОВ «Штерн Агро» Тлумачького району Івано-Франківської області прийнятий для впровадження, розроблений аспірантом Подільського державного аграрно-технічного університету організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом з конкретизацією принципів, методів, інструментів, функцій відповідно до умов та потреб економіки, що базується на знаннях, який, на відміну від існуючих, зорієнтований на зростання інноваційної спрямованості працівників, які дозволять збалансувати економічні інтереси, підвищити рівень активності та свідомості працівників, що сприятиме стійкому ефективному розвитку підприємства.

Директор
ТЗОВ «Штерн Агро»



A handwritten signature in blue ink, likely belonging to I. G. Gordiychuk.

І. Г. Гордійчук

Сільськогосподарський виробничий кооператив імені Івана Франка

77714, с. Іваниківка, вул. І. Франка, Богородчанський р-н, Івано-Франківська обл.
Код ЄДРПОУ 03752611; р/р 26002507532 АТ «Райффайзен Банк Аваль»
МФО 380805.

22.09.2017 № 01-37/05

ДОВІДКА

про впровадження наукових результатів дисертаційної роботи

Дуди Галини Богданівни

Результати дисертаційного дослідження Дуди Г.Б. характеризуються достатнім ступенем готовності щодо використання у практичній діяльності СГВК імені І. Франка Богородчанського району Івано-Франківської області, оскільки відтворюють реальний стан трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Рекомендації щодо опцій та складу компонентів соціальної карти працівника на сільськогосподарському підприємстві та необхідність моніторингу ефективності компенсаційної політики керівництвом підприємства з метою виконання основних функцій (гарантійної, мотиваційної, компенсаторної та соціальної відповідальності) прийняті до впровадження у СГВК імені І. Франка.

Практична реалізація результатів дисертаційного дослідження буде сприяти зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності виробництва, посиленню конкурентоспроможності та збільшенню обсягів виробництва продукції. Це підтверджує практичну цінність та актуальність впроваджених наукових розробок.

Довідка видана для подання у спеціалізовану вчену раду за місцем захисту дисертації Дуди Г.Б.



Голова СГВК

Юрчишак М.Я.

ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вул. Шевченка, 13, м. Кам'янець-Подільський
Хмельницька обл., Україна, 32300.
Тел. (03849) 2-52-92, тел./факс (03849) 2-52-18
E-mail: main@pdatu.edu.ua www.pdatu.edu.ua



STATE AGRARIAN AND ENGINEERING UNIVERSITY IN PODILYA

13 Shevchenko Str., Kamianets-Podilskyi
Khmelnytskyi region, Ukraine, 32300.
Tel. (03849) 2-52-92, tel./fax (03849) 2-52-18
E-mail: main@pdatu.edu.ua www.pdatu.edu.ua

Подільський державний аграрно-технічний університет State agrarian and engineering university in Podilya Подільський державний аграрно-технічний університет State agrarian and engineering university in Podilya Подільський державний аграрно-технічний університет State agrarian and engineering university in Podilya

29 грудня 2017р. № 45-01-1498

ДОВІДКА

про використання в навчальному процесі результатів
дисертаційного дослідження **Дуди Галини Богданівни**
на тему «Формування, використання та розвиток
трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств
в системі інноваційної економіки»

Наукові результати дисертаційного дослідження Дуди Г.Б. на тему «Формування, використання та розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки» використовуються у навчальному процесі Подільського державного аграрно-технічного університету в навчальній роботі при викладанні дисциплін «Економіка підприємства», «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Інноваційний розвиток підприємства» та у науково-дослідній роботі викладачів, аспірантів, студентів університету в системі підготовки бакалаврів і магістрів економічного факультету. Окремі практичні рекомендації беруться до уваги при наданні консультацій студентам, що готуються брати участь у наукових конференціях та засіданнях наукових гуртків.

Проректор з навчальної,
науково-інноваційної
та міжнародної діяльності

Т.Л. Білик