

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

ЛИЧУК Людмила Іванівна

УДК 331.52:631.11(477.84)

ДИСЕРТАЦІЯ
ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ
ПІДПРИЄМСТВ

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

Галузь знань - 051 Економіка

Подається на здобуття наукового
ступеня кандидата економічних наук

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

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник:

доктор економічних наук,
професор

Єрмаков Олександр Юхимович

Київ – 2017

АНОТАЦІЯ

Личук Л.І. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)” (051 - Економіка). – Національний університет біоресурсів і природокористування, Київ, 2017.

Дисертація присвячена дослідженню актуальної наукової проблеми формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. З цією метою, узагальнено наукові основи, проаналізовано сучасний стан та ефективність формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, а також обґрунтовано найбільш перспективні напрями його розвитку.

Завдяки виділенню і аналізу ключових формулювань, в роботі систематизовано основні наукові підходи до трактування таких економічних категорій, як праця, трудові ресурси, трудовий потенціал тощо. Відповідно до цього наголошено на потребі розуміння і усвідомлення завдань праці як важливого факторі формування трудового потенціалу. При цьому сам трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств визначено як здатність людини, групи людей чи суспільства, що володіють цілісним набором характеристик, до здійснення цілеспрямованої трудової діяльності за рахунок використання об’єктів природи та продуктів праці, яка передбачає усвідомлення завдань праці та очікуваних результатів. Запропоноване визначення дозволило наголосити на доцільності формування і розвитку трудового потенціалу з урахуванням стратегічних цілей підприємства, послідовно формуючи реальну спроможність працівників до вирішення не тільки поточних, але й більш віддалених у часі завдань.

Обґрунтовано елементний склад індивідуального трудового потенціалу. З точки зору системного підходу наголошено на актуальності дослідження колективного рівня трудового потенціалу, як такого, що володіє резервами вдосконалення за рахунок покращення не лише індивідуальних параметрів, а й підвищення рівня організації управління, забезпечення узгодженості і взаємодії внутрішніх чинників господарських систем, а також раціоналізації взаємодії суб’єктів праці із зовнішнім середовищем. На відміну від існуючих методик, такий підхід дозволив враховувати взаємний зв’язок факторів з точки зору їх взаємопідсилення чи взаємного нівелювання впливу на параметри трудового потенціалу.

Окреслено основні переваги компетентнісного підходу в дослідженні і розвитку трудового потенціалу завдяки якому оцінка його рівня фокусується на виявленні цілісних наборів вмінь, знань, розумінь, спроможностей і цінностей, які дозволяють виконувати весь спектр завдань на підприємстві. Здійснено систематизацію ключових методичних положень компетентнісного підходу в контексті дослідження, зокрема: узагальнено основні визначення, запропоновано ієрархію компетентностей працівника, запропоновано термін

“релевантні компетентності”, що характеризує наявність компетентностей, затребуваних підприємством відповідно до поточних і стратегічних завдань, які ставляться перед працівником. Наголошено на важливості формалізації компетентностей в процесі розвитку трудового потенціалу з позиції можливості управління ними. Зазначені методичні положення компетентнісного підходу отримали практичне впровадження в роботу Департаменту агропромислового розвитку Тернопільської обласної державної адміністрації.

Встановлено вагомий вплив структурних трансформацій в аграрному секторі економіки України на розмір і характер трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Сформульовано теоретичні положення впливу інституційних змін в економіці на систему розвитку трудового потенціалу. Наголошено на її недосконалоості, що проявляється через високий рівень тінізації трудових відносин, переважання самозайнятості серед населення та відсутність дієвих механізмів впливу на загальний стан трудового потенціалу. При цьому, відмічено як кількісні, так і якісні зміни його параметрів, які призвели до зосередження значного обсягу трудових ресурсів в господарствах населення та дрібних фермерських господарствах. Відмічено загальне скорочення кількості працівників в сільськогосподарських підприємствах, а також зниження рівня їх трудозабезпеченості. Відповідно до цього, виявлено потребу в оптимізації чисельності працівників в підприємствах галузі і створення цілісної системи їх навчання та розвитку.

Встановлено основні залежності стану і пропорцій трудового потенціалу від комплексного впливу чинників. Так, демографічні фактори обумовили суттєве скорочення чисельності і погіршення вікової структури населення, економічні – забезпечили зниження економічної активності, ірраціональний розподіл зайнятих, а також посилення трудової міграції, особливо із закордонним вектором, соціальні – проявилися через ускладнений доступ сільського населення до якісних медичних і освітніх послуг. В сукупності зазначені фактори обумовлюють зменшення пропозиції якісної робочої сили в сільській місцевості і знижують її трудовий потенціал, в тому числі за рахунок перебування значної частини селян за межами організованої професійної діяльності.

Проаналізовано системи управління розвитком трудового потенціалу ряду сільськогосподарських підприємств. Встановлено виключну роль кадрових служб у зазначених процесах. При цьому, виявлено, що поряд із суб'єктивними проблемами (зокрема, недосконалість системи внутрішньоформівого навчання працівників без врахування стратегічних пріоритетів і цілей), розвиток трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах обмежується такими об'єктивними факторами, як низький рівень фахівців, що претендують на вакантні посади; низько ефективна, не орієнтована на потреби ринку, система освіти і професійного навчання; слабо формалізовані трудові відносини на підприємствах галузі. В даному контексті відмічено низький рівень залучення працівників сільськогосподарських підприємств в систему підвищення кваліфікації та професійної підготовки, наголошено на актуальності розвитку альтернативних та більш дієвих недержавних інститутів підвищення інтелектуального і професійного рівня

працівників. Запропоновано концептуальну модель формування системи розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, сформованої за принципом стратегічноорієнтованого навчання працівників релевантним компетентностям, яке реалізуються через спеціалізовану освіту, самоосвіту і навчання за власні кошти працівників. Зазначені положення мають практичне значення і отримали впровадження у Приватному агропромисловому підприємстві “Агропродсервіс” Тернопільського району Тернопільської області.

Ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств досліджено в контексті загальних показників економічної ефективності господарювання. При цьому, встановлено, що продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах суттєво вища, ніж у господарствах населення. В даному контексті визначено вплив обсягу виробництва і чисельності працівників в кожній із категорій господарств на абсолютний приріст продуктивності праці. В результаті встановлено, що на даний час продуктивність праці в більшій мірі залежить саме від приросту обсягів виробництва, ніж від чисельності працівників. Це свідчить про відносну стабілізацію чисельного складу трудових ресурсів і актуалізує потребу у підвищенні рівня ефективності використання трудового потенціалу. Аналіз структури і динаміки затрат на оплату праці засвідчив, що в багатьох сільськогосподарських підприємствах досягнення високого рівня ефективності досягається не стільки за рахунок нарощення обсягів виробництва, скільки за рахунок “економії” на зарплатах працівників.

Проведені групування об’єктів дослідження і кореляційний аналіз засвідчили, що фактори зростання продуктивності праці в рослинництві і тваринництві часто відмінні. Так в рослинництві ріст продуктивності забезпечується за рахунок зменшення чисельності працівників та витрат праці, а також, частково, за рахунок збільшення рівня землезабезпеченості. В тваринництві – за рахунок збільшення заробітної плати. В обох випадках встановлено недоцільність збільшення питомої ваги заробітної плати у структурі витрат підприємства без паралельного зростання рівня витрат фондоозброєності та фондооснащеності працівників. Також встановлено, що високий рівень трудомісткості виробництва в сільському господарстві є одним із головних стримуючих факторів досягнення високого рівня ефективності праці.

Виявлено, що низький рівень узгодженості системи управління трудовим потенціалом із економічними, науковими, технологічними та іншими вимогами до сучасної праці, є одним із головних стримуючих чинників розвитку аграрних підприємств. Наголошено, що зазначена проблема ускладнюється через відсутність у більшості підприємств галузі прямого зв’язку між системою цілей та підготовкою фахівців. Задля усунення наведених проблем обґрунтовано концептуальні засади забезпечення стратегічного управління розвитком персоналу шляхом постійного і безперервного навчання працівників компетентностям, яких потребують цілі і виробничі процеси підприємства із врахуванням передових тенденцій розвитку галузі в світі.

Стратегічний аналіз систем розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, встановив середній його рівень стійкості перед впливом зовнішнього та внутрішнього середовища. При цьому, найбільш сприятливими для розвитку трудового потенціалу було визнано фактори техніко-технологічного та нормативно-інституційного характеру; найменш реалізованими – можливості підприємств в сфері освіти і психофізичних параметрів працівників підприємств; найбільш ризикованими – втрата науково-дослідницького потенціалу, погіршення політичної і безпекової ситуації в країні, корупція. На основі цього обґрунтовано доцільність застосування агресивної і/або конкурентної стратегій розвитку персоналу, які передбачають не тільки формування внутрішньої системи підготовки фахівців бажаного рівня, але й активний вплив на зовнішнє середовище з метою надання йому бажаних параметрів.

Виявлена можливість впливати на стан трудового потенціалу через цілеспрямовану роботу із зовнішнім середовищем, зокрема, сільськими територіями. На основі їх дослідження, встановлено наявність багатьох зацікавлених сторін, які потребують високоякісних трудових ресурсів для вирішення власних інтересів чи інтересів розвитку сільських територій. На основі узгодження мотивів зацікавлених сторін, сформовано відповідну матрицю, в межах якої виділено інтерес кожної із сторін та ідентифіковано можливість та інструменти їх впливу на стан трудового потенціалу. На основі погодження інтересів стейкхолдерів запропоновано концепцію кластерної моделі управління трудовим потенціалом сільських територій. Зазначені положення мають значну практичну цінність, про що свідчить їх впровадження в Підволочиській районній державній адміністрації і Тернопільській обласній державній адміністрації.

Розвинено науково-практичні та організаційні положення компетентнісного підходу до управління трудовим потенціалом. Відповідно до цього визначено основні вимоги до ідентифікації та формалізації трудових компетентностей. Систематизовано основні етапи переходу підприємств на компетентнісний підхід, розроблено карту компетентностей, призначену для ідентифікації, систематизації та моніторингу трудових характеристик працівників та забезпечення цілеспрямованого управління ними.

Запропоновано загальну методику взаємодії сільськогосподарських підприємств в контексті формування і розвитку трудового потенціалу із основними інститутами ринку праці. Основну увагу при цьому приділено можливості аутсорсингу частини функцій кадрової служби за рахунок більш активної співпраці із освітніми і науковими установами. Наведені пропозиції мають практичне значення, оскільки сприяють можливості підбору персоналу із зовнішнього середовища уже із частково релевантним набором компетентностей.

Ключові слова: праця, трудовий потенціал, сільськогосподарське підприємство, трудові ресурси, демографія, соціально-трудові відносини, ринок праці, продуктивність праці, рентабельність праці, трудові компетентності, управління трудовим потенціалом.

Публікації автора, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Личук, Л. 2009. Трудові ресурси сільських територій та особливості їх використання у суспільному виробництві. Інноваційна економіка. 3 (13). с. 38-42.
2. Личук, Л. 2016. Кількісне забезпечення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області в умовах ринкових трансформацій. Сталий розвиток економіки. 4. с. 160-165
3. Личук, Л. 2016. Оцінка ефективності систем формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія “Економіка і менеджмент”. 12 (70). с. 181-190.
4. Єрмаков, О. та Личук, Л. 2017. До питання формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Економіка та держава. 3. с. 36-42
5. Єрмаков, О. та Личук, Л. 2017. Розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах компетентнісного підходу. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія “Економіка, аграрний менеджмент, бізнес”. 260. с. 130-141
6. Личук, Л. 2017. Стратегічні аспекти управління розвитком трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Інноваційна економіка. 1-2 (67). с. 59-64.
7. Личук, Л. 2017. Формування і реалізація трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в контексті розвитку сільських територій. Економічний дискурс. 2. с. 128-136.

Публікації автора, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Личук, Л. та Половинко, І. 2011. Ефективне використання сільських трудових ресурсів в умовах розвитку сільських територій. В: Тернопільський національний економічний університет, Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах проведення системних реформ: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ. Тернопіль, Україна, 2011. Тернопіль: ТНЕУ. с. 35-38.
2. Личук, Л. та Половинко, І. 2012. Тенденції аграрного трудового потенціалу в Тернопільській області В: Тернопільський інститут агропромислового виробництва, Актуальні проблеми розвитку економіки в умовах глобалізації: Міжнародна науково-практична конференція. Тернопіль-Чортків, Україна, 2012. Тернопіль: ТІАПВ. с. 152-153.
3. Личук, Л. та Половинко, І. 2012. Шляхи вирішення проблем поліпшення трудового потенціалу Тернопільської області. В: Тернопільський національний економічний університет, , Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах проведення системних реформ: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ. Тернопіль, Україна, 2012. Тернопіль: ТНЕУ. с. 36-38.

4. Єрмаков, О. та Личук, Л. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. В: Національний університет біоресурсів і природокористування України: I Міжнародна науково-практична відео-онлайн конференція «Інновації в освіті, науці та виробництві». Київ, Україна, 23 листопада 2017. Київ: НУБіП України.

5. Личук, Л. 2017. Окремі аспекти впровадження компетентнісного підходу в практику управління персоналом підприємств. В: Подільський державний аграрний університет, Актуальні проблеми теорії і практики бухгалтерського обліку, аудиту, аналізу й оподаткування в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку: II Міжнародна науково-практична конференція. Кам'янець-Подільський, Україна, 8 грудня 2017. Кам'янець-Подільський: ПДАТУ.

Публікації автора, які додатково відображають наукові результати дисертації.

6. Личук, Л. 2009. Окремі напрями і механізми подолання соціального занепаду села. В: Тернопільський національний економічний університет, Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах світової економічної кризи: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ. Тернопіль, Україна, 2009. Тернопіль: ТНЕУ. с. 70-72.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. НАУКОВІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	13
1.1. Сутність трудового потенціалу в системі господарського механізму сільськогосподарських підприємств.....	13
1.2. Теоретичні засади формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.....	29
1.3. Методичні підходи дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.....	41
Висновки до розділу 1	60
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	63
2.1. Стан і особливості формування та розвитку трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах	63
2.2. Аналіз наявності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах ринкових трансформацій.....	77
2.3. Економічна оцінка ефективності систем формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств	105
Висновки до розділу 2	137
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	140
3.1. Обґрунтування стратегічних напрямів розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.....	140
3.2. Вдосконалення процесів формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах сталого розвитку сільських територій	156
3.3. Покращення системи управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств шляхом застосування компетентнісного підходу	170
Висновки до розділу 3	184
ВИСНОВКИ.....	188
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	193
ДОДАТКИ.....	214

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Актуальні питання формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств становлять важливий напрям дослідження в економічній науці. В сучасних умовах, зазначені питання в значній мірі детермінуються інституційними перетвореннями і процесами в системі національної економіки, які ще більше посилюють вплив трудових процесів на результати діяльності суб'єктів господарювання в аграрній сфері. Тривалі структурні зміни і трансформації в середовищі залучення та використання праці в сільському господарстві вимагають застосування нових підходів і бачень щодо трактування ключових економічних категорій, розуміння механізму їх впливу та розробки ключових напрямів вирішення досліджуваної проблеми. Так, важливі аспекти формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств сьогодні тісно пов'язані із демографічними та соціально-економічними процесами в сільських територіях. Значні резерви щодо підвищення рівня ефективності використання трудового потенціалу містяться в покращенні організації праці, забезпеченні відповідності можливостей, знань та умінь працівників тим завданням, які перед ними ставляться чи ставитимуться в майбутньому. Наукове пізнання зазначених аспектів дослідження дозволить сформулювати нове бачення проблеми і запропонувати, на основі цього, нові методичні, наукові та практичні підходи та рекомендації щодо формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Сутність трудового потенціалу, його методологічні та практичні аспекти в сільському господарстві широко розкриті у працях таких вітчизняних вчених, як: Д. Богиня, Н. Василевська, О. Грішнова, В. Дієсперов, М. Долішній, М. Дороніна, О. Єрмаков, О. Здоровцов, С. Злупко, Е. Лібанова, М. Малік, Л. Михайлова, Д. Максименко, В. Олефір, Т. Олійник, В. Онікієнко, С. Пасєка, В. Приймак, І. Прокопа, А. Череп, А. Чикуркова, Л. Шаульська, М. Якуба та ін.

Зважаючи на комплексність поняття трудовий потенціал його використання у різних сферах є предметом дослідження ряду вчених, зокрема В. Юрчишина і П. Саблука – в питаннях розвитку сільських територій, чи

О. Заблоцької, О. Лазареєва, Я. Сікори, П. Штутмана, О. Мельничук – в питаннях формування трудових компетентностей працівниками сільськогосподарських підприємств тощо.

Значний вплив на сучасний стан науки щодо розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств забезпечили праці відомих представників світової економічної думки, зокрема: А. Томпсона, П. Стрікланда, М. Армстронга, а також класиків політичної економії – А. Сміта, Т. Мальтуса, Дж. Кейнса, Р.Дж. Еренбурга, П. Самуельсона, М. Макконела та інших економістів-дослідників.

Тим не менш, в умовах інституційної нестабільності, посилення конкурентного тиску і поглиблення сировинної спеціалізації вітчизняного сільського господарства актуальності набуває потреба у комплексному дослідженні стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, пошуку нових шляхів для забезпечення процесу його розвитку, розробки дієвих механізмів надання працівникам, зайнятим у сільському господарстві не тільки тих компетентностей, що затребувані на ринку сьогодні, але й тих, які сприятимуть розвитку підприємств в майбутньому.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретичних і методичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах стратегічної спрямованості, що сприятиме підвищенню прибутковості їхньої ринково орієнтованої господарської діяльності.

Відповідно до мети дисертації були поставлені такі завдання:

- узагальнити теоретичні аспекти формування і розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств відповідно до компетентнісного підходу;
- здійснити емпіричне діагностування залежності стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств від структурних змін в економіці та секторі;

- розвинути методичні засади комплексної оцінки трудового потенціалу з позиції його стратегічної складової;
- визначити основні факторні залежності кількісного та якісного стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;
- здійснити економічну оцінку стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;
- обґрунтувати методичні підходи до стратегії розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах розвитку трудових компетентностей;
- запропонувати нові концептуальні підходи щодо використання можливостей впливу зовнішнього середовища на параметри трудового потенціалу;
- розробити систему комплексних заходів щодо надання трудовим ресурсам бажаного стану відповідно до стратегічних цілей та потреб підприємства.

Об'єктом дослідження є процес та механізми формування та розвитку трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методологічних та прикладних аспектів формування і розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств з позиції розвитку трудових компетентностей.

Методи дослідження. Теоретичні і методологічні засади дослідження засновані на діалектичному методі, системному підході у вивченні соціально-економічних процесів та явищ, напрацюваннях науковців у теорії та практиці відносин праці в аграрному секторі, рекомендаціях наукових і дослідницьких організацій, нормативно-правових документах, що стосуються розвитку аграрних формувань в умовах ринку. Поставлені в дисертаційній роботі завдання вирішувалися за допомогою таких методів: абстрактно-логічного (при вивченні сутності трудового потенціалу та пов'язаних категорій, формулюванні теоретичних узагальнень і висновків); монографічного (для відображенні процесів формування та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських

підприємств в динаміці); статистико-економічного – для порівняння, групування і відображення емпіричних показників (зادля виявлення специфіки та особливих рис формування трудового потенціалу); рядів динаміки (при дослідженні зміни показників у часі); графічного (для наочного зображення результатів дослідження); розрахунково-конструктивного (при прогнозуванні можливих варіантів розвитку процесів праці з урахуванням зміни різноманітних факторів). Достовірність отриманих результатів, висновків та пропозицій підтверджується проведеними розрахунками і значним об'ємом емпіричного матеріалу, поданого у роботі.

Інформаційно-аналітичну базу дослідження склали законодавчі та нормативні акти України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, Головного управління статистики у Тернопільській області, Міністерства аграрної політики та продовольства України, Департаменту агропромислового розвитку Тернопільської обласної державної адміністрації, дані річної та оперативної звітності сільськогосподарських підприємств.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у обґрунтуванні сукупності теоретичних, науково-методичних та організаційних засад розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах структурних трансформацій. До основних результатів, одержаних особисто автором, які характеризуються науковою новизною і виносяться на захист, належать, насамперед, такі:

вперше:

– запропоновано узгоджений комплекс організаційно-економічних заходів, спрямований на покращення і забезпечення повного використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах компетентнісного підходу. У відповідності з цим пропоновані заходи фокусуються на формуванні і розвитку релевантних наборів трудових компетентностей працівників, що передбачає реалізацію наступних дій: формалізацію трудових відносин, компетентностей та процедур їх оцінки задля забезпечення повноти їх обліку та управління; узгодження наборів релевантних компетентностей зі стратегічними пріоритетами підприємств задля формування

програм розвитку трудового потенціалу; автоматизації управління компетентностями задля зменшення суб'єктивності в трудових відносинах, росту рівня прогнозованості та отримання можливості моделювання параметрів трудового потенціалу, виражених через релевантні набори компетентностей (п. 3.3. – Висн. 9);

удосконалено:

- тлумачення поняття “трудоий потенціал сільськогосподарських підприємств” на основі узагальнення та систематизації існуючих підходів і трактування даного терміну як “ усвідомлена здатність, спроможність певного суб'єкта із визначеним набором трудових характеристик здійснювати цілеспрямовану діяльність задля досягнення визначених результатів”. Відмінною рисою такого визначення є результатоорієнтованість праці, що дозволяє поєднувати в межах системи розвитку трудового потенціалу програми навчання працівників із наборами стратегічних цілей підприємства з метою формування індивідуальних і групових спроможностей до вирішення завдань, необхідних для досягнення визначеного результату (п. 1.1. – Висн.1);

- методичні положення оцінювання стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств за допомогою інтегрованого показника, який враховує кількісні, демографічні, психофізичні, соціальні, інтелектуальні, мотиваційні, культурно-моральні, інвестиційно-інноваційні та інші параметри, проте, на відміну від існуючих методик, структурує їх за мікро- та макрорівнями. Це дозволяє визначати узгоджений вплив внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства на стан його трудового потенціалу в контексті взаємопосилення, доповнення, нівелювання чи нейтралізації впливу факторів різного рівня (п. 2.3. – Висн. 6);

- концептуальні засади стратегічного підходу до розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на основі запропонованої схеми розробки та реалізації стратегії управління розвитком трудового потенціалу та адаптованих методик PEST-, SWOT- та SPACE-аналізу, які в сукупності дозволяють визначати ключові проблеми та резерви вдосконалення трудового

потенціалу відповідно до стану виробничо-господарських систем та зовнішнього середовища (п. 3.1. – Висн. 7);

дістали подальшого розвитку:

- методичний апарат дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств за рахунок узагальнення, систематизації та узгодження ключових положень демографічного, трудоресурсного, політекономічного, соціально-психологічного, семантичного, системного та комплексного підходів з позиції набуття працівниками підприємств бажаних характеристик, необхідних для реалізації стратегічних цілей розвитку. При цьому, набір знань, вмінь, навиків та інших параметрів працівників, які розглядаються наведеними підходами, трактовано як трудові компетентності, а головним критерієм їх оцінювання визначено спроможність забезпечувати досягнення цілей підприємства (п. 1.3. – Висн. 3);

- теоретико-практичні положення залежності стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств від інституційних змін, які спричинили трансформацію відносин власності і господарювання. Вони полягають у послабленні впливу на трудовий потенціал факторів екстенсивного характеру, таких як чисельність населення, його економічна активність та рівень зайнятості, та одночасного посилення впливу факторів забезпечення технічними засобами, інтелектуального та психофізичного розвитку. При цьому, сформовано науково-методичну проблему невідповідності стану трудових ресурсів, системи підбору та навчання працівників на підприємствах, а також стратегічних завдань, що стоять перед підприємствами (п. 2.1. – Висн. 4);

- концепція формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств шляхом визначення і набуття релевантного набору трудових компетентностей. При цьому розвинуто систему поглядів щодо визначення і компонентної структури трудових компетентностей працівників сільськогосподарських підприємств, визначено їх нормативну основу, доповнено концептуальні положення компетентностей з позиції розкриття номінального трудового потенціалу за рахунок чіткого обґрунтування цілей та

напрямів розвитку працівників відповідно до вимог підприємств (п. 1.2. – Висн. 2);

- методика економічної оцінки стану трудового потенціалу підприємства, заснована на використанні показників, що характеризують результативність, ефективність та продуктивність праці. При цьому, внаслідок виявлення відсутності тісного зв'язку між названими показниками в діяльності сільськогосподарських підприємств, було внесено наступні корективи – при оцінюванні динаміки продуктивності доцільно враховувати силу впливу зміни кількості працівників та результатів праці на загальний показник; при оцінюванні ефективності праці варто враховувати вплив зниження витрат на заробітну плату на загальний показник прибутку; при визначенні результативності праці доцільно враховувати відповідність отриманих результатів стратегічним цілям підприємства (п. 2.2. – Висн. 5);

- системний підхід до розвитку сільських територій як ключових базисів формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Його основні положення полягають у можливості погодження інтересів і узгодження зусиль сторін, зацікавлених у розвитку сільських територій. Методичною основою такого підходу є розроблені матриці погодження функцій розвитку сільських територій з точки зору їх впливу на трудовий потенціал сільських мешканців, а також матриці ключових стейкхолдерів, в межах яких визначено прямі та опосередковані напрями розвитку сільських територій, що сприятимуть покращенню трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. На основі погодження інтересів стейкхолдерів запропоновано концепцію кластерної моделі управління трудовим потенціалом сільських територій (п. 3.2. – Висн. 8);

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено підхід здобувача щодо формування цілісного механізму розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах стратегічної спрямованості. Наукові результати, що викладені у дисертації та виносяться на захист, отримані автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Результати наукового дослідження, викладені в дисертації, пройшли апробацію шляхом обговорення і отримали схвальну оцінку на: науковій конференції професорсько-викладацького складу Тернопільського національного економічного університету «Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах світової економічної кризи» (м. Тернопіль, 2009 р.); наукових конференціях професорсько-викладацького складу Тернопільського національного економічного університету «Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах проведення системних реформ» (м. Тернопіль, 2011, 2012 рр.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми розвитку економіки в умовах глобалізації» (м. Тернопіль – м. Чортків, 2012 р.); I Міжнародній науково-практичній відео-онлайн конференції «Інновації в освіті, науці та виробництві» (м. Київ, 2017 р.), на II Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми теорії і практики бухгалтерського обліку, аудиту, аналізу й оподаткування в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Кам'янець-Подільський, 2017 р.).

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація в значній мірі виконана в межах планів наукових досліджень кафедри економіки праці та соціального розвитку Національного університету біоресурсів і природокористування за темами: “Вдосконалення організаційно-економічного механізму господарювання в агропромисловому виробництві” (номер державної реєстрації 0106U007383) та “ Наукові засади ефективного господарювання в агропромисловому виробництві” (номер державної реєстрації 0116U001708). В межах зазначених тем автором розроблено пропозиції щодо формування та забезпечення високого рівня продуктивності трудового потенціалу та підвищення, за рахунок цього, ефективності господарювання в сільськогосподарських підприємствах.

Практичне значення одержаних результатів. Більшість положень дисертаційної роботи доведено до рівня методичних рекомендацій, практична реалізація яких на рівні підприємства, району, області сприятиме формуванню дієвих механізмів розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських

підприємств. Пропозиції автора можуть бути використані в розробці комплексних програм стимулювання розвитку трудового потенціалу та сільських територій, практичній діяльності аграрних підприємств в умовах пошуку джерел та механізмів вдосконалення роботи кадрової служби, при здійсненні автоматизації роботи окремих аспектів кадрової роботи на підприємстві. Зокрема науково-методичні розробки здобувача та рекомендації щодо сталого розвитку сільських територій в контексті формування і реалізації трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, а також пропозиції щодо розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах компетентнісного підходу були прийняті для практичного застосування в роботі Департаменту агропромислового розвитку Тернопільської обласної державної адміністрації (довідка про впровадження № 01-332101 від 29.03.2017р.). Пропозиції щодо розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах компетентнісного підходу, які передбачають вдосконалення взаємодії системи формування трудового потенціалу працівників сільськогосподарських підприємств із інститутами ринку праці, узгодження інтересів зацікавлених сторін (стейкхолдерів) у контексті створення сприятливих умов для сільської праці та сільського проживання знайшли схвалення у Підволочиській районній державній адміністрації Тернопільської області. Пропозиції щодо удосконалення процесу формування стратегії управління розвитком трудового потенціалу, яка забезпечує зв'язок розвитку трудового потенціалу із генеральною стратегією підприємства, відштовхується від результатів стратегічного аналізу і проявляється через деталізацію цілей підприємства у вигляді затребуваних трудових компетентностей, необхідних для їх досягнення прийняті до впровадження Приватним агропромисловим підприємством «Агропродсервіс» Тернопільського району Тернопільської області (довідка про впровадження № 04/5831 від 05.04.2017 р.).

Наукові здобутки автора також використовуються в навчальному процесі Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Бережанський агротехнічний інститут» при

викладанні дисциплін: «Економіка праці і соціально-трудові відносини», «Соціологія праці», «Економіка підприємства», «Організація виробництва», «Потенціал і розвиток підприємства» для студентів факультету економіки і природокористування (довідка про впровадження № ____ від _____ 2017р.).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження викладені в 13 наукових працях загальним обсягом 7,22 друк. арк., з яких 3 статті у наукових фахових виданнях України обсягом 2,2 друк. арк., 4 статті у наукових фахових виданнях України, включених до міжнародних наукометричних баз даних обсягом 3,96 др. арк., 6 тез наукових конференцій обсягом 1,06 друк. арк.

Обсяг і структура дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел із 219 найменувань, додатків. Основний зміст роботи викладено на 192 сторінках комп'ютерного тексту. Вона містить 31 таблицю, 24 рисунки та 28 додатків.

РОЗДІЛ 1. НАУКОВІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

1.1. Сутність трудового потенціалу в системі господарського механізму сільськогосподарських підприємств

Розвиток сільськогосподарських підприємств сьогодні визначається багатьма чинниками, дія яких обумовлюється загальносвітовими тенденціями, серед яких: глобалізація світової економіки, посилення актуальності продовольчої безпеки та швидкий розвиток технологій. Відповідно до цього, в діяльності кожного господарюючого суб'єкта все більшої ваги набуває підвищення рівня використання наявного потенціалу з метою отримання переваг у конкурентній боротьбі чи реалізації стратегії розвитку. В умовах складної політико-економічної ситуації в Україні, за якої доступ до фінансових та інвестиційних ресурсів суттєво обмежується, а науково-технічний потенціал в значній мірі скеровується в оборонну галузь, використання потенціалу людської праці набуває нового значення та статусу головної рушійної сили розвитку аграрного сектору.

В даному ключі висловлюється ряд вчених, які відводять трудовим ресурсам визначальну роль у розвитку суспільства та економічної системи. Так, А. Єрємєєва зазначає, що "... саме людина є головним генератором, носієм нових ідей, що розв'язує проблеми формування необхідних ресурсів, товарів, послуг, збереження навколишнього середовища з метою підвищення добробуту для населення" [66, с. 118], В. Ковалевський називає трудові ресурси "... головною продуктивною силою нової технологічної ери" [88], В. Федорова та Т. Карпенко називають людський капітал "... основоположним фактором інноваційних перетворень ... " [139]. Використовуючи різні підходи та погляди до трактування людської праці, усі вчені сходяться до думки, що ті підприємства, які забезпечують високий рівень трудового потенціалу, виявляються стійкішими та більш прибутковими в умовах мінливого зовнішнього середовища, а також здатними реалізовувати програми розвитку та витримувати жорстку конкуренцію на ринку. Як бачимо, в даному контексті

праця та її застосування розглядаються не стільки з точки зору вирішення поточних завдань, скільки з позиції забезпечення перспективного розвитку, підвищення та реалізації її потенціалу.

Етимологія походження терміну “потенціал” (від латинського *potentia* – сила, міць) передбачає його трактування з точки зору можливостей, які можна задіяти за сприятливих умов. Ф. Євдокімов та О. Мізіна трактують його в схожому руслі, як “можливості, наявні сили, запаси, засоби, які можуть бути використані або, як рівень потужності у будь-якому відношенні, сукупність засобів, необхідних для чого-небудь” [65, с. 54]. Отже, поняття потенціалу змістовно розкривається через співвідношення з поняттям можливості. Проте, В. Олефір акцентує увагу на тому, що “... ці поняття не є тотожними. Потенціал є різновидом можливості, але на відміну від неї, потенціал - це можливість, що володіє одночасно силою для свого здійснення, прагне до своєї реалізації [144].

В основі використання потенціалу праці стоять нормативно-правові та системоутворюючі положення визначені Конституцією України, відповідно до яких “... кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає і на яку вільно погоджується” [94]. Відповідно до цього, основу використання можливостей праці формує добровільна дія, заснована на певній мотивації. Праця не розглядається як обов’язковий вид діяльності дієздатних громадян, вона залежить від впливу мотивуючого чинника і тому, розгляд трудового потенціалу суспільства потребує врахування мотиву і напряду її застосування.

В історичному контексті, в Україні сформувалися давні традиції у вивченні людської діяльності, адже ще Г. Сковорода, Т. Шевченко, І. Франко намагалися усвідомити сенс праці, оцінюючи трудову діяльність як найбільший дар Творця людині. Пізніше ідеї Г. Сковороди були розвинені М. Туган-Барановським, але першими зернами нової парадигми науки в цій сфері стали дослідження С. Подолинського [204, с. 5]. В результаті багаторічного нашарування філософських та економічних підходів до вивчення праці, сьогодні вона розглядається як творчий процес, природно властива людині

здатність до перетворення об'єктів природи. Відчуження людини від природи – базова передумова трудової діяльності з точки зору відносин із цим активним середовищем. Зовнішня визначеність функцій – чи то визначені природою процеси життєдіяльності тварин, чи визначені людиною процеси функціонування машин – складає їх головну відмінність від трудової діяльності [194]. Як бачимо, такий підхід звертає увагу на взаємодію людини з природою, частиною якої вона є, та машинами, які, по-суті, є продуктами суспільної праці. Творчий характер такої діяльності у поєднанні із добровільністю застосування формує основу для трактування праці з точки зору її потенціалу – праця повинна впливати із мети, обумовленої мотивами та творчими можливостями людини. При цьому, сам результат досягнення мети не є ключовим у даному визначенні, оскільки праця як процес може розглядатися відокремлено від свого результату. Узагальнюючи все вище викладене, в межах проблеми дослідження пропонуємо наступне визначення: праця – це виключно свідомо діяльність людини чи групи людей, пов'язана із перетворенням елементів природи чи результатів раніше застосованої праці, спрямована на отримання певного результату, не залежно від його досягнення.

В дослідженнях трудового потенціалу, первинним елементом виступає праця або здатність до праці. Потенціал, як певний агрегатний показник формується довкола праці. Тобто, в залежності від характеру, роду, спрямованості й здатності праці до конкретних дій і досягнення результатів, потенціал передбачає її поєднання із іншими продуктивними факторами (засобами виробництва, інформацією, технікою, технологією, елементами природи тощо) на основі використання власних фізіологічних та інтелектуальних можливостей, завдяки організованості та мотивації суб'єктів трудової діяльності.

Ми погоджуємося із твердженнями вчених, які допускають існування різних класифікацій таких підходів, зокрема Л. Пустовіт виділяє трудоресурсний, політекономічний, соціально-демографічний, медико-біологічний та соціально-етнічний підходи до визначення трудового потенціалу [169, с. 343], Н. Цимбаленко, узагальнюючи праці інших вчених, акцентує на

виділенні факторного, етимологічного та ресурсного потенціалу [198, с. 16], Л. Шевчук пропонує поєднувати підходи задля забезпечення об'єктивності трактування трудового потенціалу і виділяє демографічний, соціально-демографічно-політекономічний, соціально-демографічно-економічний, демографічно-економічний, трудоресурсний, ресурсно-економічний, політекономічний, регіонально-економічний, соціально-економічний, соціально-економіко-технологічний, ресурсно-виробничий, ресурсно-маржинальний підходи [204].

Не зважаючи на загальну суб'єктивність кожної із класифікацій, основна дискусійність щодо їх застосування обумовлена відсутністю чітких критеріїв та методик відношення визначень трудового потенціалу до кожного із підходів. Для усунення такого недоліку ми, опрацювавши понад 20 визначень трудового потенціалу, прийшли до висновку про те, що можливість такої класифікації існує і може полягати у виділенні та аналізі ключових формулювань, притаманних кожному із підходів (Таблиця 1.1). На основі цього, кожне із розглянутих визначень було ідентифіковано відповідно до підходу (додаток А).

Як бачимо, основою для віднесення визначення трудового потенціалу до кожного із підходів є наявність у ньому типових формулювань, які розкривають його суть. Кожен із наведених підходів має право на існування, особливо, зважаючи на те, що трудовий потенціал досліджується з різних точок зору, з різною метою і в межах значної ширини проблематики. Проте, відповідно до поставлених в роботі завдань, жоден із наведених підходів не дозволяє трактувати трудовий потенціал у потрібному руслі.

Демографічний підхід передбачає акцентування на чисельності, структурі та динаміці населення, які не визначають трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств, а, швидше, формують його обмеження чи умови, які необхідно враховувати. Політекономічний підхід розкриваючи поняття трудового потенціалу підприємств більше визначає міру використання трудових можливостей, ніж пояснює механізм їх застосування. Соціально-психологічний – раціонально акцентує увагу на характеристиках працівників, їх здатності до взаємодії у визначених умовах, проте, такий підхід за своєю суттю

обмежується узагальненням існуючих параметрів, які відносяться до можливостей застосування праці. Трудоресурсний, на відміну від попереднього підходу, визначає факт та обсяг придатності населення до праці, але не вказує на фактори формування і використання потенціалу. Системний підхід обмежується виключно узагальненням чи структуризацією окремого чи сукупного трудового потенціалу, фактично, лише фіксуючи його масштаби і підпорядкування в межах структури. Семантичний підхід, в даному контексті, є найбільш раціональним, оскільки дозволяє трактувати трудовий потенціал з точки зору його первинного значення – можливостей та здатностей до створення матеріальних і нематеріальних благ.

Таблиця 1.1

Систематизація ключових формулювань визначень трудового потенціалу за підходами до їх трактування

Підходи	Основні формулювання
Демографічний (акцентує увагу на кількості населення, її статеві-віковій структурі та динаміці)	Чисельність населення; вік; стать; працездатність; відповідність демографічної структури запитам ринку.
Політекономічний (розглядає працю з точки зору соціально-економічних відносин в контексті виробництва, обміну та споживання продукції)	Форма матеріалізації (реалізації) людського фактора; гранична величина участі у виробництві; сукупна спроможність населення забезпечувати виробництво; інтегральна здатність населення до продуктивної трудової діяльності; сукупність суспільного робітника і умов праці; міра здатності населення давати результат і забезпечувати функціонування системи.
Соціально-психологічний (вивчає трудовий потенціал з точки зору взаємодії людей та їх психологічних ознак)	Психофізичні особливості населення; фаховий та інтелектуальний рівень населення; соціально-етнічний менталітет; творча та інтелектуальна активність населення; відповідність трудової активності рівню розвитку суспільства.
Трудоресурсний (трактує трудовий потенціал з точки зору резервів праці, які можуть бути залучені до процесів виробництва)	Здатність до праці; кількість і якість запасів праці; економічна активність населення; ресурси праці; кількісні і якісні характеристики працездатного населення; сукупна чисельність громадян працездатного віку.
Семантичний (досліджує трудовий потенціал в контексті можливостей та здатностей людей до продуктивної праці)	Трудові можливості людини; сукупність трудових можливостей людини; поєднання потенційних можливостей; величина можливості участі людини у виробництві;
Системний (розглядає трудовий потенціал як певну сукупність чи окремі елементи цілого)	Частина загального потенціалу людини; сума, сукупність чи інтегральна (агрегатна) здатність людини до праці; сума трудового потенціал спільності людей та інституційного потенціалу

Джерело: сформовано автором на основі [194; 199; 169; 198; 204; 166; 5; 192; 55].

Проте, виходячи із запропонованого нами визначення праці, жоден із поданих підходів не акцентує уваги на принципових формулюваннях щодо застосування праці чи її можливостей – не наголошує на бажаних цілях, які обумовлюють застосування праці і спрямовують її. В даному контексті погоджуємося із І. Филипповою, яка розділяє такі види діяльності, як праця і робота. Вона, зокрема, стверджує, що “... діяльність людини, яка детермінується зовнішніми по відношенню до нього джерелами, є, по суті, роботою; ступінь віднесення її до праці залежить від ступеня усвідомлення і прийняття суб'єктом кінцевої мети цієї діяльності, прагнення до її досягнення, його творчої активності в процесі досягнення мети. Таким чином, відчуження працівників від результату і процесу праці приводить до її звироднілості в роботу” [194]. Тому, трудовий потенціал як можливості і спроможність досягнення цілей повинен трактуватися і досліджуватися з точки зору мотивації не стільки до праці, скільки до самореалізації, а також до відповідності й усвідомлення докладання трудових зусиль задля досягнення визначеної мети.

Відповідно до цього, звертаємо увагу на доцільність розширення наведених визначень трудового потенціалу за рахунок формулювань, що містять концептуальну та перспективну складову, передбачають розвиток суспільства чи виробничих систем за рахунок праці, а також ідентифікують складові потенціалу як фактора, що не тільки формує можливості, але й має здатність до їх реалізації.

Серед опрацьованих визначень трудового потенціалу найбільша відповідність зазначеним критеріям притаманна наступним: “... це наявні та потенційні можливості працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умови впливу сприятливих соціально-демографічних, екологічних та економічних факторів» [82, с. 113]; “... це наявні в даний момент чи в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети” [99, с. 126]; “... це не тільки сукупність фізичних властивостей, теоретичних знань, практичного досвіду та індивідуальних особливостей управлінських працівників, але й врахування

особистісних можливостей мотивовано здійснювати цілеспрямований вплив на використання та розвиток потенціалу працівників у відповідності до стратегічної мети функціонування організацій у ринковому середовищі” [186].

Варто відмітити, що подані визначення не в повній мірі відповідають нашому баченню категорії “трудовий потенціал”. Їх автори в більшій мірі роблять акцент на можливостях, які постають перед працівниками та сукупності властивостей, які вони можуть використати. Ми ж в більшій мірі схильні до трактування досліджуваної категорії з позиції саме здатності і спроможності працівників до визначених дій. Тим не менш, важливим аспектом в аналізованих трактуваннях є фокусування на цілях, цілеспрямованому впливі і меті діяльності працівників. Відповідно до цього, застосування кожного із цих трактувань сприяє не тільки розумінню категорії трудового потенціалу, але й дозволяє глибше розуміти його з точки зору параметрів, які повинні бути йому притаманними для визначеної цілеспрямованої діяльності і досягнення результату.

Продовжуючи логічні заключення попередніх авторів, розвинемо їх з метою формування власного визначення досліджуваного поняття. Так, в першу чергу зауважимо на можливості існування трудового потенціалу різних рівнів – особи, групи чи суспільства в цілому. По-друге, наголосимо, що здатність до визначеного виду діяльності вимагає наявності певного набору знань, вмінь, досвіду, навиків тощо, які узагальнено можуть трактуватися як характеристики трудової діяльності. По-третє, розглядаючи працю як творчий вмотивований процес, зацентруємо увагу на тому, що трудова діяльність обов’язково повинна мати ціль, задля якої вона здійснюється і яка передбачає усвідомлення як самої цілі, так і праці.

Відповідно до вищенаведеного, пропонуємо трактувати трудовий потенціал, як здатність людини, групи людей чи суспільства, що володіють визначеним набором характеристик, до здійснення цілеспрямованої трудової діяльності за рахунок використання об’єктів природи та продуктів праці, яка передбачає усвідомлення завдань праці та очікуваних результатів.

Як ми уже зазначали, подане узагальнене визначення трудового потенціалу передбачає його специфікацію відповідно до розмірів та масштабів його носія. Так, визначаючи суспільний трудовий потенціал ми акцентуємо увагу на його сукупній здатності до співпраці і спільного вирішення завдань розвитку і прогресу суспільства, досліджуючи ж особистий трудовий потенціал, ми наголошуємо на можливості розвитку людини за рахунок набуття нових знань, навиків, формування психологічних рис тощо. Відповідно до цього, структуризація трудового потенціалу за розмірами та носієм передбачає виділення наступних рівнів (рис. 1.1):



Рис. 1.1. Рівні трудового потенціалу

Джерело: узагальнено автором на основі [82; 13; 199].

Врахування галузевих особливостей формування та розвитку трудового потенціалу сільського господарства обмежує використання індивідуального рівня трудового потенціалу, акцентуючи увагу на організованій праці, яка в найповнішій мірі може бути реалізована на колективному рівні, зокрема на рівні суб'єкта господарювання – сільськогосподарського підприємства чи агроформування іншої організаційно-правової форми. Названий рівень дослідження володіє рядом переваг, які обумовлюють можливість росту трудового потенціалу за рахунок підвищення рівня організації праці та

взаємодії як внутрішніх елементів підприємства, так і його взаємодії із зовнішніми факторами, окрім того, він дозволяє визначати вплив зміни розмірів індивідуальних потенціалів на їх сукупну величину.

При цьому індивідуальний трудовий потенціал розкривається через сукупність особистісних характеристик працівника – рівня освіти, кваліфікації, віку, статі, стажу трудової діяльності, здібностей, рис характеру, способу їх поєднання та можливості застосування. Трудовий потенціал підприємства – через сукупність індивідуальних трудових потенціалів працівників у поєднанні із організаційно-технічними умовами функціонування підприємства. Суспільний трудовий потенціал – через сукупність індивідуальних потенціалів та потенціалів суб'єктів господарювання, які взаємодіють в умовах суспільно-політичної, економічної, соціально-культурної та інших форм взаємодії. Результати реалізації трудового потенціалу на кожному рівні також відрізняються, і, якщо на нижчому рівні вони передбачають саморозвиток і самовдосконалення працівника, то на вищому рівні вони впливають зі здатності суспільства до генерації матеріальних і нематеріальних благ, формування комфортних умов для проживання та трудової діяльності, отримання умов для подальшого росту і збільшення обсягу трудового потенціалу суспільства як відокремлено, так і в сукупності в межах соціально-виробничих систем.

Основу трудового потенціалу, при цьому, формують працівники, які з точки зору їх здатності до саморозвитку та впливу на процес досягнення визначеної цілі підприємства, володіють різними ознаками придатності до тієї чи іншої трудової діяльності та різною кваліфікацією, зокрема:

- особи вищої кваліфікації, що мають вищу освіту, наукові ступені та звання, організаторські здібності, що розробляють основні перспективні напрями розвитку агропромислового комплексу та втілюють їх у життя. Це, як правило, апарат управління, керівний склад сільськогосподарських підприємств, провідні спеціалісти галузі тощо;

- особи вищої кваліфікації, що мають вищу або спеціальну освіту, які забезпечують увесь комплекс розвитку сільськогосподарського виробництва.

До них можна віднести персонал відповідних лабораторій, ветеринарних служб, керівний склад та провідних спеціалістів ремонтно-будівельних підрозділів;

- особи задіяні безпосередньо в матеріальному виробництві: робітники різної кваліфікації, молодші спеціалісти, що займають робітничі посади високої кваліфікації, тощо.

В науковій літературі в питаннях дослідження процесів праці часто використовується різна термінологія, яка характеризує саму працю з точки зору її поєднання із носієм чи носіями. Поряд із поняттям трудовий потенціал вживаються такі терміни як робоча сила, трудові ресурси, кадрові ресурси, кадри, персонал, трудоресурсне забезпечення, людські ресурси, людський потенціал, людський капітал, кадровий потенціал. С. Литвиненко, досліджуючи наведений комплекс близьких за значенням термінів, встановив, що застосування кожного із них визначається “як цілями наукового аналізу, так і науковими традиціями, що сформувалися у різні історичні часи” [111, с. 49]. Виходячи із цього, наведені категорії не слід використовувати як взаємозамінні, а, навпаки, вживаючи кожен із них, потрібно чітко розуміти ту відмінність, яка визначає її суть. Коректне вживання терміну в науковому дослідженні дозволяє уникати помилкового трактування усіх наукових результатів.

Для ідентифікації згаданих відмінностей, пропонуємо їх узагальнення в табл. 1.2. Як бачимо, дослідження процесів праці з точки зору її носіїв характеризується значними особливостями, які передбачають акцентування на виключних властивостях та можливостях праці чи її носіїв або обмежують коло носіїв праці з точки зору певних параметрів. Зважаючи на це виникає можливість систематизації та структуризації наведених в таблиці термінів та визначення між ними місця трудового потенціалу. В. Смачило, М. Корпан [183] пропонують розмежовувати наведені категорії за ознаками рівня їх застосування, відношення до наявного чи потенційного аспекту, а також співвідношення між самими поняттями (рис. 1.2).

Групування комплексу термінів, близьких за значенням до терміну
“трудовий потенціал”

Поняття	Визначення	Ключове формулювання
Робоча сила	здатність людини до праці, сукупність фізичних і розумових здібностей, набутих знань і досвіду, що використовуються у процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг	Акцент на здатності до праці за рахунок наявних здібностей людини чи групи людей
Трудові ресурси	працездатна частина населення країни, наділена фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно корисною діяльністю	Враховується уся наявна жива праця (працездатне населення) із усіма властивими їй параметрами
Людські ресурси	уся наявна чисельність людей у визначеній місцевості, яка володіє певними здібностями і здатностями не залежно від можливості її використання в трудовій діяльності	Враховується усе населення (не тільки працездатне)
Кадри	сукупність працівників високої кваліфікації, що знаходяться у розпорядженні підприємства	Виключно працівники із високою кваліфікацією, переважно представники керівного складу та фахівці
Персонал	сукупність штатних працівників підприємства на визначений момент часу	Виключно штатні працівники не залежно від рівня кваліфікації
Кадрові ресурси	визначені властивості, рівень освіти, кваліфікації, стаж роботи висококваліфікованих працівників підприємства, які підприємство може використати у власних інтересах	Акцент не на кількості кадрів, а на їх можливостях
Трудо-ресурсне забезпечення	інтегральні трудові можливості працездатного населення	Враховуються трудові ресурси, задіяні у процес трудової діяльності та такі, що можуть бути задіяні
Людський потенціал	наявні чи потенційні людські можливості, які використовуються у будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети	Враховуються можливості усього населення (не тільки ті, що пов'язані із працею)
Людський капітал	сукупність змістовних здібностей, особистих якостей, накопичуваних за рахунок інвестицій, що використовуються в національному господарстві протягом певного періоду часу з метою отримання доходів у майбутньому	Акцент на процесі інвестування в розвиток особистості чи населення та можливості отримувати дохід за рахунок праці
Кадровий потенціал	можливості досягнення цілей перспективного розвитку, які створюються кількісними та якісними характеристиками кадрів, якими володіє організація в певний момент часу	Обмежується чисельністю висококваліфікованих працівників підприємства
Трудовий потенціал	здатності носія праці до здійснення цілеспрямованої трудової діяльності за рахунок використання об'єктів природи та продуктів праці, яка передбачає усвідомлення завдань праці та очікуваних результатів	Обмежується трудовою діяльністю, передбачає цілеспрямовану діяльність.

Джерело: узагальнено автором на основі [169; 139; 48; 40].

Відповідно до рисунку, трудовий потенціал розкривається з точки зору потенційного аспекту, тобто можливостей, які можуть бути реалізовані. Він

виступає елементом людського потенціалу, а сам, в свою чергу, складається із кадрового потенціалу та особистісного потенціалу людей. Трудовий потенціал може формуватися на усіх рівнях шляхом ідентифікації потенціалу таких споріднених категорій як “людські ресурси”, “трудові ресурси”, “персонал”, “особистісна праця людини” тощо.

Тобто, дослідження співвідношення праці з точки зору її носіїв, яке передбачає її поділ за наявним та потенційним аспектом, дозволяє чітко ідентифікувати ключову особливість, яка формує сутність трудового потенціалу – обов’язкова наявність можливостей працівників до вирішення звичних та нових завдань, яка обумовлює потенціал розвитку підприємства, держави, групи людей чи окремого працівника. Окрім цього, в історичному аспекті, наявність можливостей праці на усіх рівнях та в розрізі усіх носіїв у сукупності із творчим характером самої праці обумовлює такий розвиток за рахунок постійного процесу реалізації існуючих можливостей і виникнення нових. Важливою умовою такого процесу є накопичення трудового потенціалу, що зумовлює постійне зростання рівня нових можливостей. Трудовий потенціал людини може накопичуватися виключно в межах її життя. Значно більшої ваги має накопичення, яке досягається за рахунок групової взаємодії в межах виробничих, наукових, сервісних та інших соціально-економічних систем, особливо, якщо зберігається спадковість між поколіннями.

Не зважаючи на різні підходи і різні трактування трудового потенціалу в науковій літературі, вчені сходяться на думці, що він по своїй формі є “... складною, динамічною, відкритою, ієрархічною системою ...” [195, с. 60], чи “... складним багатоструктурним соціально-економічним утворенням ...” [186], що містить ряд компонентів. Виходячи із опрацьованих визначень досліджуваного поняття трудовий потенціал включає такі елементи, як: знання, освітній рівень, професійна кваліфікація, навички, вміння і досвід роботи. Названі складові становлять основу, яка формує емпіричний рівень його пізнання.

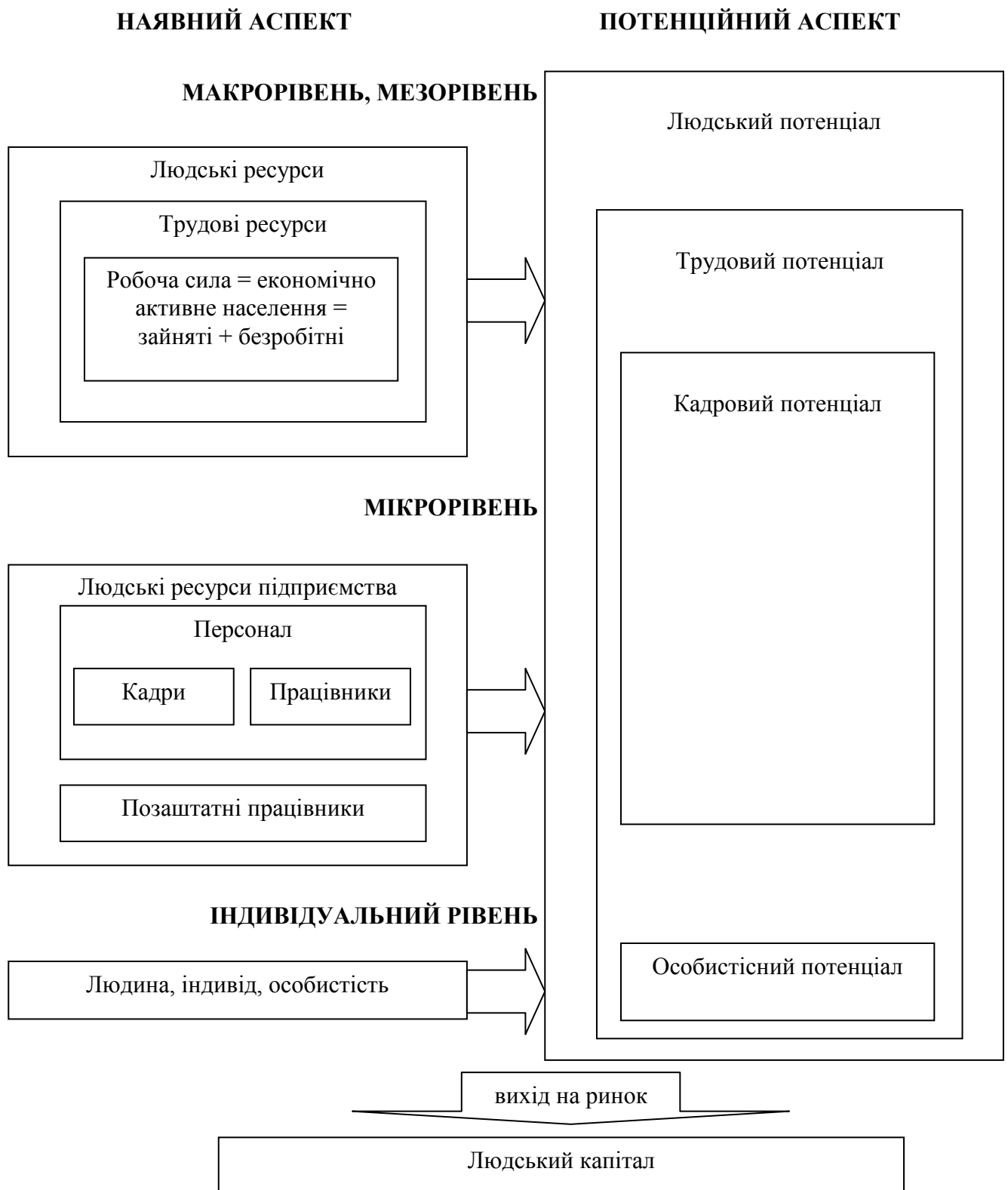


Рис. 1.2. Структуризація термінів та категорій, що визначають роль та місце людини в процесі праці

Джерело: сформовано автором на основі [88].

Систематизація наукових праць з даної тематики дозволила класифікувати виділені різними авторами складові (компоненти) трудового

потенціалу за наступними групами: професійно-кваліфікаційні, інтелектуальні; трудові (мотиваційні); особисті, психологічні; фізіологічні; організаційні, економічні (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Класифікація компонентів трудового потенціалу

Група	Набір компонентів
професійно-кваліфікаційні, інтелектуальні	професіоналізм (кваліфікація); знання; стаж роботи на підприємстві; загальний стаж роботи; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт; інтелектуальний рівень; можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; творчий потенціал; освіта; професіоналізм; можливості нормальних соціальних контактів;
трудові (мотиваційні)	спонукання (мотивація); творча активність; якість виконаної роботи; результативність праці; рівень дисциплінованості; мотивація працею;
особисті	потреби; загальні знання; підприємницькі здібності; привабливість; спостережливість; самостійність; домінантність; прагнення до праці; активність; організованість; світогляд
Психологічні	сприйняття; переконання; цінності та погляди; задоволеність працею; запрограмованість; психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності; раціональність поведінки; моральність і вміння працювати в колективі;
Фізіологічні	розумові та фізичні здібності; стан здоров'я; стать; вікові здібності
організаційні, економічні	рівень спеціалізації, концентрації, кооперації виробництва та розміщенням продуктивних сил по території регіону; рівень доходів; рівень життя; умови праці

Джерело: сформовано автором на основі [186; 11; 66; 195].

Подана класифікація формує методичний апарат для комплексного розкриття сутності та складу трудового потенціалу, що формує методичну основу для його детального аналізу та розробки системи показників, які б характеризували загальний стан трудового потенціалу чи його складових (підсистем, елементів тощо).

Для більше детального дослідження трудового потенціалу вагоме значення має його оцінювання з точки зору підпорядкованості визначеним процесам та явищам. Основу такої підпорядкованості складають фактори формування трудового потенціалу, які визначають не тільки його склад, але й стан, динаміку, умови розвитку тощо. Відповідно до цього, досліджуване поняття може бути проаналізовано за багатьма ознаками, які визначають його різні сторони і становлять фактори формування трудового потенціалу (рис. 1.3).

Кожна група факторів по-різному впливає на трудовий потенціал. Цей вплив характеризується різною спрямованістю та силою. Окрім того, фактори часто є взаємопов'язані між собою, що дозволяє забезпечувати, за рахунок цього, посилення чи нівелювання впливу. Дослідження окреслених процесів становить важливий напрям у вивченні трудового потенціалу, оскільки дозволяє не тільки аналізувати його стан в залежності від зміни факторів, але й моделювати його майбутні параметри на основі визначення тісноти та характеру взаємозв'язку між факторами і трудовим потенціалом.

Усі наведені на рис. 1.3. фактори мають суттєвий вплив на трудовий потенціал макрорівня – держави, регіону, міждержавних утворень чи світу в цілому. Значно слабшим і адресним є вплив названих факторів на трудовий потенціал підприємств, що визначається їх сферою діяльності, місцем розташування, розміром, залежністю від інституційних факторів тощо.

Відповідно до цього, трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств характеризується залежністю від додаткового переліку факторів, серед яких основним є залежність від природо-кліматичних умов. Окрім цього, вагомого значення в сучасних умовах розвитку на трудовий потенціал підприємств галузі завдає вплив економічних показників, зокрема: регіональні асиметрії соціально-економічного розвитку країни, низький рівень доходів, невідповідність міжгалузевих співвідношень у рівнях оплати праці та високі міжрегіональні відмінності, високий рівень безробіття в галузі тощо [103]. Варто зауважити, що вплив даної групи факторів не є строго негативним. Так, позитивний вплив на трудовий потенціал формує інвестиційна привабливість сільського господарства, яка посилюється завдяки продовольчій кризі та глобалізації.

Таким чином, трудовий потенціал є важливою категорією економічних процесів, який традиційно розглядається як один із основних факторів розвитку суспільства та здійснення якісних економічних та соціальних змін. Являючись складним та різноаспектним поняттям, визначення трудового потенціалу відрізняється в залежності від підходів, які акцентують увагу на визначених

аспектах, що диференціюють роль та місце людини в процесі праці. Основу трудового потенціалу складають поняття праці і потенціалу.



Рис. 1.3. Класифікація факторів формування трудового потенціалу сільського господарства

Джерело: Систематизовано автором на основі [10].

Опрацювання їх методологічних основ дозволило формувати визначення, яке в достатній мірі враховує добровільність застосування праці, її творчий характер, а також потребу у спрямуванні трудових зусиль, що, в сукупності, забезпечує його ідентифікацію з точки зору наявності можливостей до вирішення визначених завдань та потреб у забезпеченні накопичення трудового потенціалу в межах підприємств, суспільства та інших суспільних чи групових утворень працівників.

1.2. Теоретичні засади формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Суспільна криза знецінила людський капітал та інтелектуальний потенціал. Особа з освітою, науковими знаннями, соціально-культурним та моральним рівнями втратила відчуття затребуваності, важливості себе для країни. Відбувся перехід значної частини працівників інтелектуальної праці у сфери некваліфікованої, але високодохідної діяльності, що перетворило трудову мотивацію з високоефективною працею на мотивацію виживання.

За цих та інших причин встановилася ситуація, за якої якість робочої сили в Україні здебільшого не відповідає сучасним вимогам. Часто професійно-кваліфікаційний рівень громадян, які шукають роботу, та потреби роботодавців не співпадають, тобто має місце нестача кваліфікованої робочої сили. Існує проблема забезпечення потреб виробництва молодого робочою силою. Незбалансованість попиту-пропозиції, нераціональна галузева структура зайнятості продовжує формувати спотворене розуміння необхідності підготовки певних спеціалістів [103].

Трудовий потенціал в системі агропромислового виробництва є фактором розвитку. Це впливає із самої його сутності, підтверджується рядом дослідників, експертами і практичним досвідом успішних підприємств та країн із високим рівнем розвитку. В контексті цього, вивчення трудового потенціалу потребує більшого акцентування саме на аспекті його значення для розвитку: за

рахунок чого і в який спосіб досліджуване поняття може впливати і яким чином спрямовувати розвиток компанії, країни, особистості.

Підхід до визначення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств з точки зору виділення перспективної та концептуальної складової формує передумови для зміщення акцентів у дослідженні процесів, пов'язаних із його формуванням та використанням. Так, якщо в межах демографічного підходу, основний акцент робиться на вікові, статеві та кількісні параметри працездатного населення та їх динаміці, то у межах визначеного нами підходу, - основна увага спрямовується на параметри, які визначають напрям застосування праці та параметри, які формують спроможність досягнення цілей в межах визначеного напрямку. Серед поширених визначень та підходів основні параметри трудового потенціалу на сьогодні формують кваліфікаційні характеристики, фізичні кондиції, психо-емоційний стан працівників тощо.

Розрив між вітчизняними професійно-кваліфікаційними та освітніми стандартами щодо оцінювання людського капіталу (по-перше, існуючі методи оцінки та опису людського капіталу зосереджені на функціонуючій робочій силі, а не на формуванні майбутнього людського капіталу; по-друге, відсутня чітка прив'язка відповідних розрахунків до того чи іншого об'єкту докладання здібностей індивідуума в сфері трудової діяльності) обумовлює потребу у встановленні нових факторів і вимог до трудового потенціалу, які б відповідали реальним вимогам роботодавців [10].

На даний час, стадії формування трудового потенціалу на рівні національної економіки включають: відтворення; трудове виховання; здобуття професійної освіти; набуття кваліфікації; володіння професійними компетенціями. Використання кадрового потенціалу розглядається як реалізація кваліфікаційних здатностей і навичок працівника, трудового колективу й суспільства в цілому. Раціональне використання кадрового потенціалу здійснюється через виявлення й реалізацію здатностей сукупного працівника, підняття його професійно-кваліфікаційного рівня за рахунок ефективної систем мотивації. Безпосереднє використання кадрового потенціалу відбувається в одній із сфер національної економіки [193, с. 25].

В сучасній науковій літературі використовується широкий, але недостатньо впорядкований перелік характеристик суб'єктів трудових відносин, які розглядаються як компоненти потенціалу працівника та приймають участь у формуванні трудового потенціалу підприємства. Аналізуючи літературні джерела, можна виділити три основні групи компонентів, які відображають:

- психофізіологічний потенціал працівника (стан здоров'я, працездатність, темперамент та ін.);
- професійно-кваліфікаційний потенціал (обсяг та різноманітність загальних та спеціальних знань, трудових навичок та вмінь);
- особистісний потенціал (рівень соціальної зрілості, потреби, інтереси та сподівання в сфері праці та ін.) [11, с. 49].

Нормативною основою для ідентифікації кваліфікаційних параметрів працівників є так звані “Професійні стандарти”, розроблені на базі Національної рамки кваліфікацій, Закону України “Про професійний розвиток працівників”, Програм економічних реформ та Стратегій розвитку держави тощо. Ці стандарти “... встановлюють вимоги до знань, умінь, компетенцій, досвіду, системи цінностей і особистих якостей, необхідних для виконання певної роботи чи професійних обов’язків...” [98]. Основними категоріями, якими оперує названий документ є професія, компетенції, компетентності, кваліфікація (табл. 1.4).

Як бачимо, в межах даного документу набір знань, умінь, навиків та здібностей трактується по-різному: тоді, як визначення кваліфікації розкривається через здатність виконувати певну роботу, сутність ключових компетентностей розкривається через здібності і уміння, які дають змогу досягати успіху, набувати самодостатності та забезпечувати ефективну взаємодію. Тобто, набір кваліфікаційних характеристик змінюється в залежності від трактування самої праці – механічного виконання завдань та визначених видів робіт чи творчого процесу, що передбачає розвиток та самореалізацію. Відповідно до цього, для розгляду процесів, пов’язаних із формування трудового потенціалу доцільно використовувати поняття

компетентність, яке, на відміну від кваліфікації, дозволяє значно повніше розкривати потенційну складову праці та її творчий характер.

Таблиця 1.4

Ключові поняття Професійних стандартів, розроблених на базі
Національної рамки кваліфікацій

Поняття	Визначення
Професія	здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації
Компетенції	це сукупність знань, умінь і навичок, що визначають здатність працівника виконувати трудові дії в конкретній сфері діяльності
Компетентність/компетентності	здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності та інші особистісні якості
Професійні компетентності	результат набуття працівником компетенцій, які дають йому змогу виконувати трудові функції, швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності
Ключові компетентності	загальні здібності й уміння (психологічні, когнітивні, соціально-особистісні, інформаційні, комунікативні), що дають змогу особі розуміти ситуацію, досягати успіху в особистому і професійному житті, набувати соціальної самодостатності та забезпечувати ефективну професійну й міжособистісну взаємодію
Кваліфікація	здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи
Кваліфікаційний рівень	структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, типових для кваліфікації даного рівня
Кваліфікований робітник	це освітньо-кваліфікаційний рівень особи, яка володіє сукупністю знань, умінь, навичок, компетенцій, особистісних якостей, має відповідний досвід їх застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі економіки

Джерело: сформовано автором на основі [98].

Сучасне суспільство вже більше не задовольняє знанняєва парадигма освіти. Вимогливішим стає підхід до відбору випускників на міжнародному ринку праці. Від них вимагаються не лише знання, а, насамперед, здатність ефективно використовувати їх у професійній діяльності. Зважаючи на це, зрозумілим стає відхід від освітянських традицій і пошуки оптимальних шляхів модернізації навчання. Одним із відкриттів у цьому напрямі є компетентнісний підхід, головна особливість якого – переорієнтація освітнього процесу на формування у студентів визначеного переліку компетенцій [71].

Зміщення акцентів в оцінюванні параметрів застосування праці передбачає можливість застосування компетентнісного підходу, як

методологічної бази дослідження. На сьогодні цей підхід є досить новим і в значно більшій мірі його розкрито не стільки у сфері професійної діяльності (не залежно від галузі), скільки у сфері професійної підготовки. Тобто, в тій сфері, яка передбачає формування трудових можливостей, навиків а узагальнено й трудового потенціалу.

В процесі своєї еволюції, компетентнісний підхід пройшов три основних етапи розвитку і становлення. На першому етапі (1960-1970 рр.) застосування підходу обмежувалося формуванням комунікаційних компетентностей в процесі вивчення іноземних мов. На другому етапі (1970-1990 рр.) воно поширилося на соціальні та управлінські комунікації. Третій етап (розпочався в 1990 р.) характеризується переходом аналізованого поняття на всі сфери професійної та освітньої підготовки. На протязі всіх етапів розвитку, ідентифікувалася ключова відмінність компетентності від інших освітніх та кваліфікаційних категорій, яка проявляється не через вміння і знання, а через спроможність, здатність до здійснення діяльності відповідно до мети. Сьогодні в Україні компетентісний підхід широко впроваджується в освітні процеси. Його метою є забезпечення більшої відповідності між професійними навиками, затребуваними на ринку праці й знаннями і уміннями, якими володіють випускники навчальних закладів. Як педагогічна категорія, “компетентнісний підхід орієнтується на кінцевий результат освітнього процесу та спрямовується на формування у випускника готовності ефективно організовувати внутрішні (знання, уміння, цінності, психологічні особливості й т. п.) і зовнішні (інформаційні, людські, матеріальні й т. п.) ресурси для досягнення поставленої мети” [78, с. 9].

Подібне визначення даної категорії відображено й у нормативних документах загальної середньої освіти, в яких компетентність розглядається як загальна здатність, що базується на знаннях, досвіді, цінностях, здобутих завдяки навчанню. Загалом, в науковій літературі, поняття "компетентність" розглядається як результат освітньої діяльності та складається з цілої низки компонентів, серед яких:

- відповідність особи (спеціаліста) вимогам, критеріям, стандартам у певних галузях діяльності;
- володіння необхідними знаннями, вміннями, навичками, компетенціями (компетентностями);
- здатність та досвід їх застосування;
- особистісні якості, які визначають здатність особи впевнено домагатись результатів і володіти ситуацією;
- комунікативна складова, спрямована на ефективну взаємодію з іншими членами команди тощо [71].

Грунтовне дослідження сутності досліджуваного поняття, здійснене О. Заблоцькою [71] дозволяє трактувати його з точки зору використання практично в усіх сферах людської діяльності. При цьому, в найбільшій мірі вона поділяє визначення, дане Я. Сікорою – “компетентність, це не тільки професійні знання, навички і досвід у даній спеціальності, але й відношення до справи, визначені (позитивні) схильності, інтереси й прагнення, а також здатність ефективно використовувати знання й уміння, особистісні якості для забезпечення необхідного результату на конкретному робочому місці в даній обстановці” [181, с. 49].

Компетентності поділяють на ключові і професійні. Таку класифікацію із подальшим поділом професійних на професійно-ключові (персональні, персонально-особистісні чи соціально-психологічні), базові (ділові, практичні) та спеціальні (предметні, академічні, інформаційні, змістові) зокрема подає В. Плещев [160]. Інші автори пропонують альтернативні класифікації компетентностей. Досить поширеною є п’ятирівнева модель ієрархії компетентностей працівників, яка включає професійні, соціальні, ділові, особистісні та управлінські компетентності [80; 110; 209].

Ділові компетентності можна розглядати як фактор, що обумовлює ефективність діяльності кадрів, який базується на комунікативних навичках, адаптивних компетентностях, успішності прийняття управлінських рішень, інноваційності та креативності. Особистісні компетентності базуються на

принципах самоменеджменту і забезпечують прояв лідерства в колективі, зростання мотивації працівників та орієнтацію на досягнення місії.

Управлінські компетентності є компетентностями найвищого рівня, адже від їх реалізації залежить ступінь досягнення власних цілей працівників, а також досягнення розвитку суб'єкта господарювання [209; 177]. Слід зазначити, що управлінські компетентності можуть бути не притаманними всім категоріям працівників, проте на їх наявність потрібно звертати особливу увагу в процесі формування кадрового резерву та просування працівників на керівні посади.

Динамічність професійних компетентностей усвідомлюється на рівні організації та слугує основою для побудови таких процесів, як адаптація, оцінка, навчання, кар'єрне просування. У деяких сучасних організаціях утворюють матриці розвитку компетентностей, які містять інформацію про рекомендовані навчальні курси для набуття чи розвитку тієї чи іншої компетентності [80]. Під потенційною компетентністю В. Плещев розуміє компетентність, що формується в процесі навчання, але існує не в явному вигляді, а проявляється в ході практичної діяльності індивіда [160, с. 218].

В основі поданих класифікацій – формування професійних, особистісних та інших вимог до працівника чи посадової особи, які потрібні йому для здійснення професійної діяльності та реалізації професійних функцій в контексті досягнення мети всією компанією. В такому вираженні професійні компетентності перегукуються із кваліфікаційними та кадровими вимогами, скорегованими на стратегічний аспект та працю як творчий процес.

Таким чином, формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств відповідно до сучасних процесів та запитів в найбільшій мірі (свідомо чи несвідомо) реалізується через компетентнісний підхід. При цьому, з точки зору потенціалу (потенційних можливостей, знань, умінь, здібностей тощо) компетентність розглядається двояко: як набір параметрів, якими володіє носій праці, так і набір параметрів, яких він може забути за сприятливих обставин. З позиції спрямованості праці та мети діяльності підприємства існує також доцільність поділу компетентностей за ознакою їх відповідності

потребам підприємства. В певній мірі така класифікація не має значного поширення, проте в методологічному плані частково перегукується із поділом трудового потенціалу на реальний і номінальний.

Звертаючись до сформованого нами поняття трудового потенціалу, відмітимо, що по своїй суті він виникає за умови цілеспрямованої праці. При цьому сам потенційний аспект проявляється у здатності (спроможності, можливості) досягати поставлену ціль за визначених умов за рахунок використання об'єктів природи та продуктів праці. Варто звернути увагу, що, відповідно до більшості проаналізованих нами підходів до визначення трудового потенціалу, він потребує наявності у працівника чи групи працівників певних елементів (компонентів трудового потенціалу – див. табл. 1.3) – знань, навиків, умінь, кваліфікації, належного рівня взаємодії із іншими працівниками та підсистемами задля здійснення діяльності та досягнення цілей тощо. Згідно із зазначеним, можливість здійснювати цілеспрямовану працю і досягати поставленої мети залежить саме від наявності необхідних компонентів у складі трудового потенціалу працівників чи їх груп.

Досліджуючи елементну структуру трудового потенціалу вчені [195; 199; 100] виділяють номінальний і реальний трудовий потенціал. З точки зору стратегічного підходу, номінальний трудовий потенціал можна охарактеризувати як граничну можливість людини чи групи людей досягати бажаних цілей за рахунок використання резервів праці у визначених умовах.

У даному відношенні, вчені переважно трактують реальний трудовий потенціал як частину використаного номінального трудового потенціалу. Схематично таке відношення можна відобразити за рахунок включення меншого елемента у більший (рис. 1.4).

Ключова відмінність між рисунками 1.4 а) і 1.4 б) полягає в наявності чи відсутності цілі, яка, за своєю природою дозволяє спрямовувати діяльність працівників і формує можливість для планування і формування обсягів і параметрів праці, необхідної для досягнення цілі. Відповідно до цього, наявність цілі дозволяє ідентифікувати частину номінального трудового

потенціалу шляхом точного або приблизного встановлення параметрів, затребуваних підприємством і забезпечувати їх набуття працівниками.

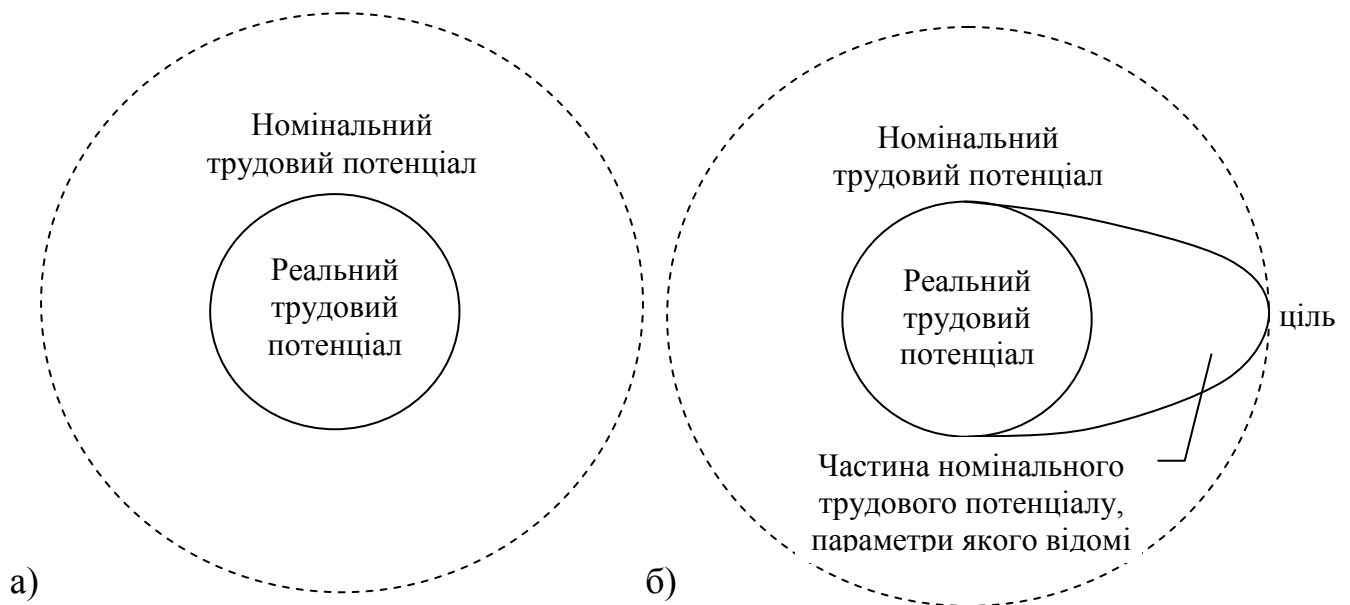


Рис. 1.4. Співвідношення реального та номінального трудового потенціалу: а) без заданої цілі; б) із заданою ціллю

Джерело: самостійна розробка автора.

Загалом, номінальний трудовий потенціал розглядається як "... теоретично-ймовірна гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, яка детермінується системою господарювання і рівнем розвитку продуктивних сил" [195, с. 60], тобто його розмір не підлягає виміру, а сам він слугує швидше орієнтиром, ніж реальною сукупністю певного набору компонент. Відповідно, намагаючись встановити сутність і розмір реального трудового потенціалу, виходячи із сутності і розміру номінального трудового потенціалу, ми прагнемо вивести відоме із невідомого. Значно логічніше використовувати зворотній алгоритм – визначати обсяг номінального трудового потенціалу на основі параметрів відомого реального потенціалу. Згідно з цим, останній повинен розглядатися з точки зору компетентностей, які уже дали результат чи посприяли його досягненню. Для цього реальний трудовий потенціал слід трактувати, як інтегральне значення його параметрів (компонентів) з точки зору завдань, які уже були

виконані працівником, а номінальний, як гранично допустимий в конкретних умовах.

Номінальний трудовий потенціал не може бути трактований однозначно без ряду застережень. Так, наприклад, розмір номінального, так само, як і реального трудового потенціалу може варіюватися в залежності від потреби виробничо-господарської системи (для підприємств, які не здійснюють, не впроваджують і не використовують наукові розробки, наявність в штаті доктора наук не матиме ніякої користі з точки зору трудового потенціалу в конкретних умовах, в той же час, за умови активізації наукових розробок підприємством, рівень номінального трудового потенціалу зросте). Відповідно до прикладу, рівень реального трудового потенціалу визначається виключно запитами виробничо-господарської системи, зовнішнього середовища ринку тощо (підприємству потрібні тільки ті властивості, навички та компетентності працівника, які вона може негайно застосувати або уже застосовує). Що ж стосується номінального трудового потенціалу, то тут варто розглядати проблему з двох точок зору:

1. можливості використовувати компетентності працівників, які не затребувані в теперішніх умовах господарювання (той же самий приклад наявності в штаті доктора наук, або як альтернатива, ІТ спеціаліста, інженера з альтернативної енергетики, бізнес-тренера тощо). В даному випадку варто говорити про стратегічні завдання, мету чи місію підприємства. З цієї точки зору, якщо завдання будуть визначені – рівень номінального потенціалу може зрости (якщо будуть поставлені завдання щодо наукових розробок – до реального потенціалу буде додано індивідуальний потенціал доктора наук) або й не зрости (якщо наявні незатребувані на даний час компетентності не будуть враховані);

2. можливості формувати нові компетентності, відповідно до стратегічної спрямованості розвитку підприємства (передбачає навчання, перепрофілювання працівників) при цьому загальний рівень реального трудового потенціалу може знизитися, але номінальний, з точки зору стратегії зрости. Так, наприклад, якщо в підприємстві, яке не планує проводити наукових досліджень і

впроваджувати наукові розробки доктора наук буде спрямовано на перекваліфікацію і отримання умовно одну із потрібних компетентностей у сфері управління проектами, ІТ-технологій, навіть обслуговування сільськогосподарських машин, за умови, що ці завдання будуть поставлені в межах стратегічного розвитку – номінальний потенціал – зросте.

Відповідно до цього, на основі фактичного наявного матеріалу і даних щодо кількості працівників, їх рівня освіти, віку і т.д. ми можемо оцінювати виключно реальний потенціал. Для оцінювання рівня номінального потенціалу нам потрібно розуміти стратегічну спрямованість розвитку підприємства і, логічно, відповідність цій складовій наявних компетентностей працівників.

Важливим фактором для оцінювання трудового потенціалу на основі компетентнісного підходу і визначеного стратегічного завдання чи мети діяльності підприємства є відповідність наявних у працівника компетентностей, затребуваним, відповідно до посади.

Такий підхід вимагає попередньої розробки та класифікації набору компетентностей щодо посади із відповідним застереженням щодо параметрів ринку праці. Так, наприклад, якщо на ринку праці взагалі немає працівників із потрібними компетентностями, то існує доцільність формування набору тих характеристик претендентів на вакансії, які сприятимуть їх формуванню в процесі професійної підготовки вже після проходження відбору. Такі компетентності можуть бути загальними і стосуватися здатності до навчання, логічного мислення, самоосвіти тощо. В науковій літературі їх прийнято називати базовими, або глибинними. Встановлення набору професійних компетентностей також допускає їх градацію відповідно до насиченості ринку праці висококваліфікованими працівниками. Вони можуть поділятися на базові професійні, якими повинен володіти претендент при відборі та специфічні професійні, які він повинен набути (набувати) на протязі визначеного періоду часу.

Відповідно до зазначеного пропонуємо класифікацію компетентностей трудового потенціалу, відповідно до рівня їх відповідності затребуваним параметрам (рис. 1.5).

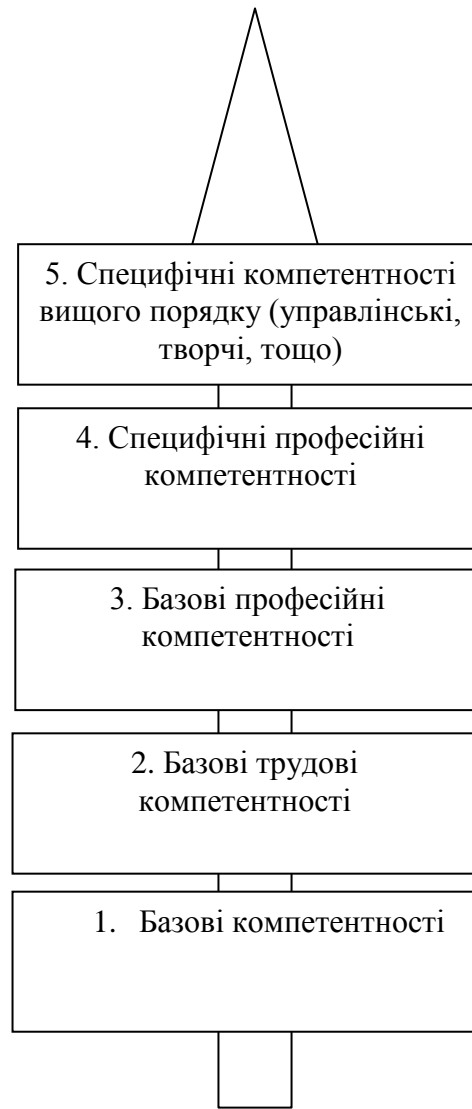


Рис. 1.5. Ієрархія компетентностей працівників

Джерело: самостійна розробка автора.

Зважаючи на процеси модернізації, переобладнання та реформування галузі існує доцільність формування механізму атестування працівників і претендентів на посаду на предмет наявності у них потрібних для виконання поставлених перед підприємством і деталізованих для посади завдань. Існує висока доля імовірності, що окрім затребуваних відповідно до посади компетентностей, претендент чи працівник може володіти рядом інших характеристик, які не відповідають потребам на даний час, але в стратегічному плані, чи в плані заміни працівників на інших посадах, може становити інтерес. В такому випадку пропонуємо здійснювати поділ усієї сукупності компетентностей працівників на релевантні (від англ. relevant – відношення),

які мають відношення до затребуваних на відповідну посаду і нерелевантні, які не відносяться до даної посади.

Таким чином, формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств сьогодні характеризується зміщенням методологічних акцентів дослідження визначеної проблеми. Актуалізується перспективна та концептуальна складова його використання, яка передбачає загострення потреби володіння працівниками визначеним набором вмінь, знань та навичок відповідно до посади. Володіння кваліфікаційними характеристиками втрачає своє значення на користь володіння компетентностями – спроможностями вирішувати визначені завдання. Класифікація компетентностей дозволяє структурувати вимоги до працівників підприємства і претендентів на посади і, відповідно, формулювати для них чіткі вимоги з точки зору реалізації стратегії підприємства. Відповідно до цього, виникає можливість характеризувати реальний і номінальний трудовий потенціал підприємств галузі з точки зору граничних компетентностей і наявних компетентностей працівників. Їх оцінка формує передумови для оцінки реального і номінального трудового потенціалу.

1.3. Методичні підходи дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств виступає певним інтегрованим показником, який поєднує в собі різні компоненти, може бути трактований з різних точок зору, а також застосований із різною метою. При цьому, сама ідентифікація даної категорії залежить від завдань дослідження. Зосередившись на оцінюванні процесів, пов'язаних із формування трудового потенціалу, який би забезпечував стратегічний розвиток галузі за рахунок формування відповідного набору компетентностей та формування сприятливих умов для їх використання задля досягнення мети діяльності підприємства, ми, тим самим, визначили напрям дослідження, який вимагає розробки цілісного методичного апарату дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських

підприємств з точки зору набуття бажаного стану, відповідно до стратегічних компонентів діяльності підприємств.

Акцентування на стратегічній складовій трудового потенціалу зумовлює превалювання часового фактору в дослідженні, в межах якого забезпечується зв'язок бажаного стану підприємства у визначений час у майбутньому із затратами праці, їх характером, способами застосування тощо від яких цей результат залежить.

Загальний алгоритм дослідження є досить традиційним із незначними аспектами щодо врахування стратегічного спрямування застосування трудового потенціалу працівників в контексті його постійного розвитку, відповідно до чого, мета діяльності підприємства не є кінцевим бажаним станом, але лише проміжною, перехідною точкою на шляху до реалізації наступної мети, цілі, місії. Зважаючи ж на багатоаспектність трудового потенціалу і його складність, раціональним є використання комплексного набору підходів до дослідження. При цьому, кожен підхід сприятиме розкриттю досліджуваного поняття з іншої точки зору, забезпечуючи формування комплексного набору чинників та вирішуючи систему завдань (рис. 1.6) .

Можливості праці у створенні цінностей обумовлюються різними складовими. Так, вони можуть бути виражені через характеристики людини, що застосовує працю; через наявність, специфікацію, спосіб використання і т.д. засобів і предметів праці; через характер взаємодії між людьми тощо. В контексті цього, трудовий потенціал в сфері аграрного виробництва знаходиться у прямій залежності від людей (їх кількості, активності, навиків та кваліфікації, соціальної та психологічної відповідності виду діяльності, ступеню зацікавленості тощо); рівня матеріально-технічного та ресурсного забезпечення виробництва (обсяг, вартість і структура основних та оборотних засобів, їх фізичний та моральний стан, та відповідність поставленим завданням), характеру соціальної взаємодії між людьми в процесі виробництва та стратегічної спрямованості розвитку підприємства.

Мета дослідження – обґрунтування цілісного механізму формування та використання трудового потенціалу с/г підприємств на засадах стратегічної спрямованості

результати	методи	фактори (показники)	завдання	підходи
Обґрунтування напрямів і механізмів забезпечення приросту населення та росту економічної активності, моделювання залежності кількісних параметрів ТП та розвитку суспільства	Економічного аналізу та синтезу, методи соціологічного дослідження, факторний аналіз, моделювання, оптимізаційні методи, статистичний аналіз	Чисельність населення (приріст, міграція), статевो-вікова структура, розселення	Встановити вплив демографічних факторів на формування ТП	демо-графічний
Обґрунтування механізму підвищення ефективності використання праці, забезпечення високого рівня зайнятості, моделювання залежності результатів праці від соціально-економічних чинників		Чисельність економічно, активно-го, працездатного, зайнятого населення, рівень зайнятості	Визначити обсяг трудових можливостей с/г підприємств	трудо-ресурсний
Розробка механізму спрямованого розвитку ТП і трудових компетентностей відповідно до напрямів розвитку с/г підприємства. Встановлення залежності розвитку ТП підприємств та сільських територій		Чисельність працівників, рівень оплати праці, рентабельність, продуктивність праці, її умови	Оцінити економічні параметри ТП та ефективність його використання	політеко-номічний
Моделювання факторної залежності рівня розвитку ТП від сукупності факторів		Кваліфікаційний і творчий рівень, здоров'я, фізичний та психологічний стан, рівень кооперації	Обґрунтувати соціальні та психологічні аспекти формування ТП	соціально-психологічний
		Реальний і номінальний ТП, трудові компетентності, фактори, що формують компетентності і ТП	Розглянути ТП з позиції його невикористаних можливостей та напрямів їх розкриття	семантичний
		Рівень ТП суспільства, галузі, території, підприємства, індивідуальний ТП та їх зв'язок	Встановити взаємозалежність між ТП різного рівня	системний
		Інтегрована багатфакторна оцінка ТП	Сформувати цілісне уявлення про стан ТП с/г підприємств, здійснити інтегральну оцінку	комплексний

Рис. 1.6. Схема методики дослідження трудового потенціалу (ТП) сільськогосподарських підприємств

Джерело: самостійна розробка автора.

Кожен із названих аспектів формування і використання трудового потенціалу може бути розкритий через наведені на рисунку підходи. В межах демографічного підходу основні методики характеризуються з точки зору наявності населення, його структури та різних пропорцій. При цьому, основний критерій позитивної характеристики трудових ресурсів за цим підходом передбачає позитивний приріст чисельності населення, дотримання раціональної вікової та статеві структури, продовження тривалості життя і, в деякій мірі, досягнення високого соціально-економічного рівня життя населення.

Наукові методи, які використовуються при цьому, вирішують завдання встановлення вікових чи статевих пропорцій, пропорцій розміщення населення за місцем проживання, забезпечують можливість із певною долею ймовірності встановити тривалість життя і вікову структуру населення в майбутньому, сформулювати факторну залежність чисельності населення від комплексу економічних, фізичних, соціально-психологічних та інших факторів. Основне завдання підходу – визначити чисельні можливості максимального залучення населення до продуктивної праці в масштабах сільської місцевості, регіону, країни, встановити силу та характер впливу демографічних тенденцій на стан трудового потенціалу та його перспективи.

Оцінку трудового потенціалу за демографічним підходом можна здійснити шляхом аналізу відтворювального потенціалу населення та його вкладу в суспільне виробництво. Найбільш розповсюдженими методами такого аналізу є підходи з позицій умовного та реального поколінь. Другий підхід оцінює вклад окремих поколінь у виробництво та споживання і таким чином визначає «рентабельність поколінь». Недоліком вищенаведених оцінок є відсутність статистичних матеріалів стосовно участі населення за віком у процесах виробництва та споживання, тому оцінка, отримана у такий спосіб, є значною мірою умовною [60, с. 154].

Оцінку трудового потенціалу в натуральному виразі вченими-економістами пропонується здійснювати за допомогою показників чисельності

населення за віковими та статевими групами, що згідно з Конституцією України, визначені як категорія працездатного населення. Ця величина характеризує потенційний ресурс живої праці населення у працездатному віці. На її кількість та структуру впливають конституційні норми визначення працездатного віку, структура працездатного населення за віковими і статевими групами та показники здоров'я різних вікових груп (частка інвалідів від народження та в межах працездатного віку) [12; 104; 16; 146].

Центральним показником, що використовується в демографічних дослідженнях для кількісного окреслення меж трудового потенціалу є так званий показник «життєвий потенціал», який характеризує кількість майбутніх років життя особи, або групи осіб певного віку, обчислену за умови збереження наявного рівня повікової смертності на підставі таблиць смертності. Життєвий потенціал вимірюється у людино-роках і може бути розрахований як на весь період життя (повний потенціал), так і для певного інтервалу (частковий потенціал).

З точки зору трудоресурсного підходу, який поєднує елементи демографічного та політекономічного підходів, важливою умовою формування трудового потенціалу є економічна активність населення, яка передбачає прагнення людей, до праці та її пропонування на ринку. Економічно активне населення, відповідно до методики статистичних спостережень, складає усе зайняте населення (в тому числі самозайняте і працююче за наймом), а також незайняте населення, яке знаходиться у пошуках роботи чи іншого способу зайнятості (в тому числі підприємницька діяльність, індивідуальна трудова діяльність тощо). Оцінка трудових ресурсів як елементу трудового потенціалу передбачає врахування джерел, засобів та ресурсів праці. Як головний показник обсягу трудового потенціалу застосовується показник чисельності економічно активного населення.

О.Федонін пропонує оцінювати величину сукупного трудового потенціалу підприємства за наступною методикою:

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_{\text{к}} - T_{\text{ин}} \text{ або } \Phi_{\text{п}} = \mathbf{Ч}_{\text{р}} \times \mathbf{Д} \times T_{\text{см}}, \quad (1.1)$$

де, $\Phi_{\text{п}}$ – сукупний потенціальний фонд робочого часу підприємства, години; $\Phi_{\text{к}}$ – величина календарного фонду часу, години; $T_{\text{нп}}$ – нерезервоутворюючі неявки та перерви, години; $Ч_{\text{р}}$ – чисельність робітників, люди; D – кількість робочих днів у періоді, дні; $T_{\text{см}}$ – тривалість робочого дня, години [192].

Дослідження трудоресурсного персоналу хоча й акцентують увагу на кількісній складовій трудових ресурсів, все ж приділяють увагу і таким аспектам як потенціал до праці (резерви праці) та наявність визначених кваліфікаційних ознак.

Значно більше на результати праці спрямовується методичний апарат дослідження трудового потенціалу за політекономічним підходом. При цьому, основні індикатори його формування та використання pojawiaються через визначення витрат праці, рівня зайнятості, співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці тощо. Складність економічних процесів в повній мірі екстраполюється на методичний апарат дослідження трудового потенціалу за даним підходом (рис. 1.7).

Успішна реалізація заходів у процесі використання трудового потенціалу значною мірою залежить від обліку умов і факторів, що визначають цей процес. Під раціональним використанням трудового потенціалу розуміємо зростання кінцевих фінансових результатів при оптимальному за даних умов рівні чисельності працівників і якісному їх складі [37, с. 329].

Виробничо-господарська діяльність в галузі формується за рахунок поєднання факторів виробництва, що узагальнено утворюють капітал (виробничий та фінансовий), землю (засіб виробництва та просторовий фактор) та працю (працівників, їх навички, знання та уміння, а також рівень її організації). Відповідно до цього, ефективність кожного із названих факторів формує загальну ефективність виробничих систем, а також перебуває у залежності від неї. Відповідно до об'єкта та предмета дослідження спосіб поєднання факторів виробництва та результат діяльності суб'єктів господарювання оцінюється по-різному.

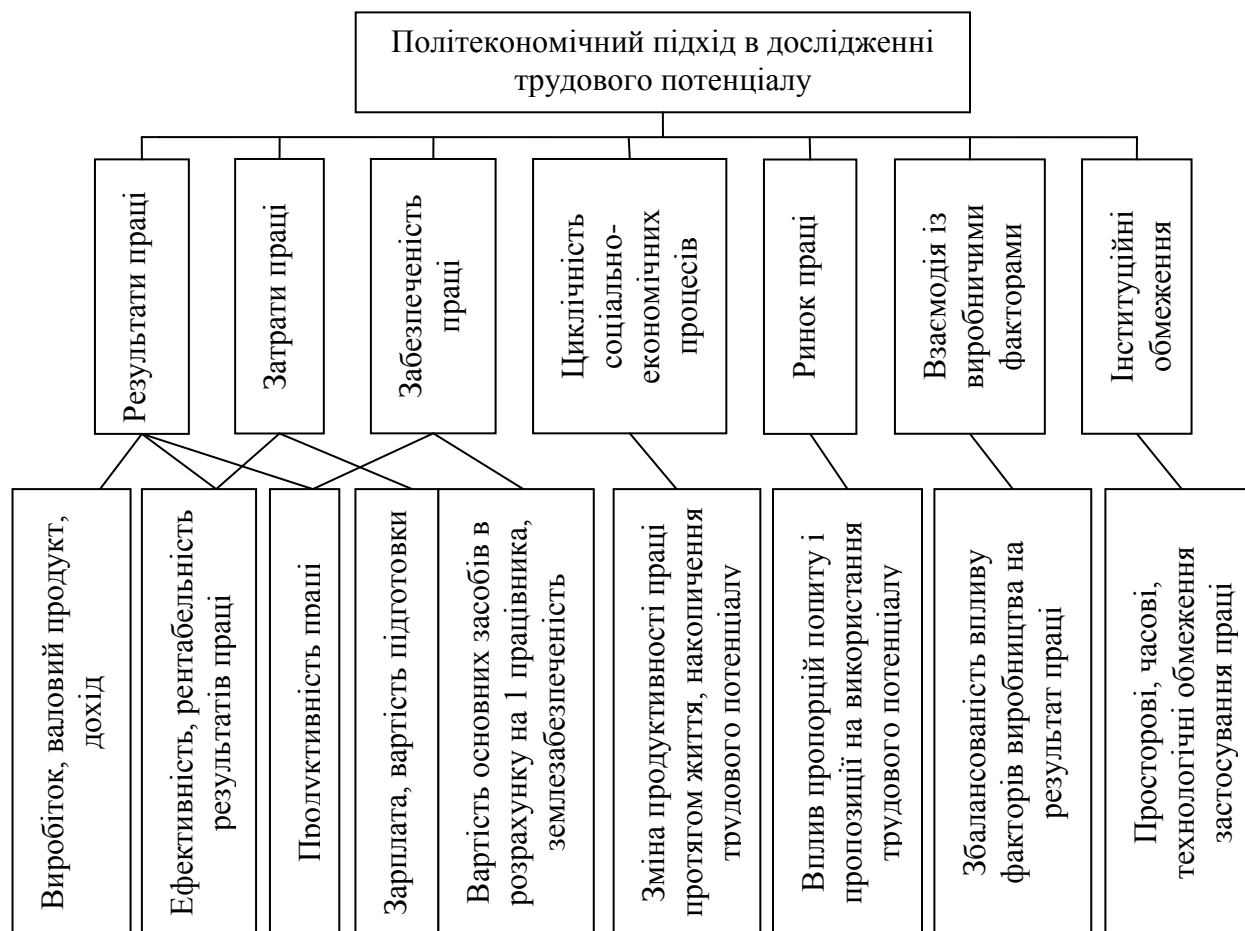


Рис. 1.7. Напрями дослідження трудового потенціалу

сільськогосподарських підприємств за політекономічним підходом

Джерело: самостійна розробка автора.

Так, для відображення рівня ефективності використання трудового потенціалу, окрім власне ефективності використовуються показники продуктивності праці та результативності, які, в залежності від трактування різних науковців, доповнюють або й замінюють його. Для прикладу, Н. Коваленко пояснює термін “ефективність”, використовуючи поняття результативності як відносної величини. За його словами “ефективність – це відносна величина, результативність, викликана затратами ресурсів, відношенням ефекту до затрат на його досягнення” [90, с. 219]. В схожому ключі висловлюється й укладач економічної енциклопедії С. Мочерний: “ефективність – здатність приносити ефект, результативність процесу, проекту тощо, які визначаються як відношення ефекту, результату до витрат, що забезпечили цей результат” [139, с. 96]. В обох випадках, вчені характеризують

ефективність як співвідношення результату і витрат, одночасно підміняючи його поняттям результативність.

Характеризуючи ж “результативність” з точки зору семантики, наголосимо на тому, що дане поняття не потребує додаткового уточнення через будь-яке відношення, а виражає здатність, спроможність та обсяг отримання певного результату у кількісній чи вартісній формі. Іншими словами, результативність виробничої системи проявляється через досягнення певного результату, а показниками її виміру можна вважати як обсяг валового продукту, так і розмір доходу, чистого доходу, рівня собівартості, рівня заробітної плати тощо.

З іншої точки зору, трактування Н. Коваленком ефективності як “одержання максимальної кількості продукції з одиниці площі за найменших затрат живої та уречевленої праці” [90, с. 220] в значній мірі виражає її з точки зору продуктивності. Такий підхід доцільно застосовувати до будь-якого із факторів виробництва (продуктивність землі, продуктивність праці, продуктивність капіталу) за потреби визначення рівня віддачі кожного із факторів. При цьому, загальноприйнятою формулою розрахунку продуктивності праці є наступна:

$$\text{Продуктивність праці} = \frac{\text{Випуск}}{\text{Витрати}} \quad (1.2)$$

Витрати визначаються розміром використаних економічних ресурсів - трудовий потенціал, компоненти природних ресурсів (земля та сировина), компоненти засобів виробництва (фізичний капітал). Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентноздатності, якості життя, екології тощо. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо в розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом продукції, то ми маємо показники, які називаються продуктивністю, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються рентабельністю (прибутковістю).

Найбільш раціональною, на нашу думку, є позиція Є. Ланченка та В. Ткачука, які під терміном ефективність розуміють “результативність або продуктивність певного соціально-економічного процесу, виробництва, господарювання, здатність приносити ефект й т.п”. Вони також трактують його як “оцінку результату діяльності (ефекту) у співвідношенні до ресурсів, що були витрачені при цьому” [109]. Таким чином, вчені пропонують розглядати ефективність з двох точок зору:

- по-перше, як збірне поняття, яке включає у себе і результативність, і продуктивність, і здатність приносити ефект;
- по-друге, як відношення результату до затрат.

Отже, не заглиблюючись у відмінності між названими категоріями та не акцентуючи уваги на дискусійності окремих визначень ми пропонуємо оцінювати ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств комплексно, враховуючи результати, досягнуті ними, в абсолютних показниках, у розрахунку на одиницю факторів виробництва, та у відношенні до витрат.

В теорії та практиці дослідження трудового потенціалу продуктивність праці відіграє вагомий роль. Її розцінюють, як основний показник ефективності, а її покращення – як фактор економічного зростання та чинник вирішення економічних проблем підприємства.

Важливою умовою формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є їх співвідношення із ринком праці, де основними системоутворюючими індикаторами є попит і пропозиція. Так, зважаючи на перевищення пропозиції робочої сили в сільських місцевостях над попитом щодо неї, доцільно стверджувати про актуальність завдання визначення рівня деформації ринку праці і ступеня тиску роботодавців на працівників і потенційних працівників. При цьому, зважаючи, що на ринку праці саме праця виступає основним товаром, а її вартість оцінюється заробітною платою, існує доцільність розрахунку рівня її еластичності. З позиції компетентнісного підходу актуальним є також завдання визначення рівня затребуваних і пропонованих компетентностей на ринку праці.

Виробнича діяльність в сільському господарстві засновується на ключових факторах виробництва, основу яких становлять земля, праця та капітал. Обмеження праці в дослідженні трудового потенціалу характеризуються більшою жорсткістю у порівнянні із іншими сферами діяльності. Основним обмеженням при цьому виступає тривалість життя. Виражаючи окреслену проблему з допомогою математичних виразів (1.3 – 1.4), відмітимо, що вона стосується виключно особистісного трудового потенціалу. Стосовно ж групового трудового потенціалу, то тут існує поняття його успадкування і накопичення, в межах якого передаються не тільки матеріальні цінності, але й накопичені знання, досвід, навики тощо.

$$F(TП)_{i \rightarrow \lim}, \quad (1.3)$$

де $F(TП)_i$ – функція трудового потенціалу i -го працівника, t – фактор часу, який лімітує (\lim) можливість використання трудового потенціалу i -го працівника в часі.

Взаємозалежність показників праці із факторами виробництва з точки зору отриманого результату найповніше розкриваються в межах так званої виробничої функції (1.4).

$$F(y) = ALK, \quad (1.4)$$

де, $F(y)$ – результат праці; A , L , K – фактори виробництва, відповідно земля, праця і капітал.

В наукових дослідженнях існують різні модифікації виробничої функції, які дозволяють застосовувати математичні пропорції та вибудовувати похідні функції, з метою глибокого дослідження процесів використання ресурсів праці у виробництві та їх впливу на результати праці. При цьому, в контексті оцінки впливу часового фактора на виробничу функцію (при застосуванні праці одного робітника) варто відмітити різну спрямованість кожного із засобів виробництва (за умови раціонального управління): якщо віддача землі та капіталу з часом повинна тільки зростати, то віддача праці характеризується параболічною функцією. Відповідно до цього на початку трудової діяльності продуктивність людини є найнижчою, пізніше, із набуттям досвіду і формування професійних

компетентностей, вона зростає, і наприкінці трудової діяльності, в залежності від інтенсивності та характеру праці в той чи інший момент життя, продуктивність – падає. Завдання нашого дослідження, в даному контексті, полягає в обґрунтуванні механізму максимального продовження висхідного тренду продуктивності працівника на протязі життя, а також формування системи використання групового трудового потенціалу, за якого при виникненні низхідного тренда, застосовується навчання чи відбувається заміна працівника, який пройшов необхідну підготовку і володіє належним набором компетентностей для виконання покладених завдань.

Основні показники демографічного, політекономічного і трудовресурсного підходів, які характеризують його структуру, динаміку, інтенсивність впливу на трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств подано в додатку Б.

З позиції соціально-психологічного підходу основний акцент в дослідженнях трудового потенціалу ставиться на якісні параметри працездатного населення. Д. Богиня визначає такі головні складові трудового потенціалу, як здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо й оцінює їх певними узагальненими показниками [13, с. 58]. Інші вчені, при цьому, зазначають, що вплив кожного із цих складових на загальний розмір трудового потенціалу є диференційованим, тому Ю.Плєтєнь і Н.Ващенко [161], пропонують використання коефіцієнтного підходу, який передбачає відокремлене оцінювання визначених чинників формування та розвитку трудового потенціалу на основі різного роду коефіцієнтів (коефіцієнта освіти; посадового досвіду; підвищення кваліфікації; раціоналізаторської активності; оперативності виконання роботи тощо). В кінцевому результаті згадані коефіцієнти інтегруються в межах двох, сума яких і визначає сукупний трудовий потенціал. Частково такий підхід перегукується із комплексним та системним, проте, він не зачіпає усього набору складових трудового потенціалу, а лише тих, які формують особистість працівників та умови їх взаємодії.

Системний підхід передбачає ідентифікацію складових трудового потенціалу суспільства, підприємства чи особистості у їх структурних і динамічних аспектах. При цьому, основний акцент робиться на інтегрованих показниках трудового потенціалу, які відображають максимальне врахування чинників, які впливають на формування і використання трудового потенціалу. В математичному плані системний підхід проявляється у виразі:

$$ТП_x = \sum_{i=1}^n ТП_i, \quad (1.5)$$

де $ТП_x$ – інтегрований трудовий потенціал (підприємства, території, суспільства тощо); $ТП_i$ – індивідуальний (частковий) трудовий потенціал.

Різновидами такого трактування можуть бути й інші агреговані вирази:

$$ТП_x = \sum_{i=1}^n C_i M_i, \quad (1.6)$$

де M_i – розмір трудового потенціалу групи елементів (наприклад соціальних груп, підрозділів, дочірніх підприємств); C_i – вагові коефіцієнти груп елементів у загальному обсягу.

З точки зору реального і номінального трудового потенціалу вираз (1.6) набуватиме іншої модифікації:

$$ТП_x = \underbrace{\sum_{i=1}^n C_i M_i}_{\text{реалізований ТП}} + \underbrace{\sum_{i=1}^n C_i M_i}_{\text{нереалізований ТП}}, \quad (1.7)$$

В контексті семантичного підходу, методичний апарат формується у відповідності до того, що ми вкладаємо у досліджувану категорію і як ми її розуміємо. У відповідності до встановлених нами визначень основних категорій дослідження та їх змісту, з точки зору даного підходу, основними індикаторами формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є сукупність параметрів, необхідних для досягнення цілей підприємством – компетентностей, ідентифікація сприятливих умов формування і розвитку досліджуваної категорії з метою її якнайповнішого розкриття, а основний результат – здатність формувати і досягати поставлених цілей завдяки творчій праці.

Оцінювання трудового потенціалу на основі компетентностей впливає із системного та соціально-психологічного підходу і передбачає оцінювання як

цілісного набору компетентностей, так і рівня їх релевантності меті і завданням діяльності підприємства. Основою для реалізації даної методики є формалізація компетентностей, яка реалізується або через порівняння із еталонним значенням, або через експертне оцінювання. В першому випадку відбувається фіксування відхилення значення кожної компетентності і їх набору від певного еталонного значення, яке реалізується в чотири етапи: формування базової (еталонних) компетенції для тієї чи іншої посади; виявлення досягнутого рівня трудового потенціалу; визначення рівня відхилень трудового потенціалу робітників; визначення інтегрального показника відхилень [36, с. 29] .

У випадку застосування експертного оцінювання, ними визначаються “... елементи трудового потенціалу, які будуть оцінюватися відповідно до мети, вимог посади, стратегії підприємства та інших факторів внутрішнього й зовнішнього середовища” [36, с. 30], здійснюється їх бальна оцінка та формується інтегральна оцінка трудового потенціалу, яка може використовуватися в межах єдиної методики для порівняння із потенціалом інших підприємств. Основою для визначення еталонного набору компетентностей чи формування набору критеріїв експертної оцінки є інтелектуальні, кваліфікаційні та інші компетентності, мотивація й інші характеристики особистості, та їх відповідність сформованим поточним та стратегічним цілям і завданням організації [36, с. 30].

Комплексний аналіз трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств вимагає підбору найбільш раціональної методики його оцінювання, що дозволила б в межах чинної статистичної та оперативної звітності відобразити реальний стан справ. Проте, в умовах нашого дослідження формування такої методики супроводжується певними труднощами, викликаними рядом чинників, пов’язаних із проблемами у кількісному вираженні індивідуальних психологічних та етичних характеристик населення, точного рівня їх здоров’я та інтелекту. В таких умовах, запропонована Г. В. Осовською та О. В. Крушельницькою методика визначення трудового потенціалу, що враховує “інтелектуальний розвиток, знання, досвід, духовні цінності, звичаї, традиції, переконання і патріотизм”

[148, с. 38], не може бути реалізована у повному обсязі з огляду на проблемність у вимірюванні нематеріальних чинників розвитку трудового потенціалу. Так само як і методика розрахунку так званого ІКР (інтелектуально-культурного рівня), запропонованого Б. Г. Гаврилишиним як “вирішальний і по суті необмежений чинник трудового потенціалу, що включає освіченість, рівень розвитку інтелекту, професіоналізм, моральність, духовність, культурний рівень, ментальність, кругозір та ін.” [27] .

З огляду на це нами було поєднано ряд “вимірювальних” показників із сукупністю експертних оцінок, сформованих на основі емпіричного дослідження. Відповідно до цього, загальна формула показника трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства набула вигляду:

$$\text{ТПП} = F(x_1; x_p; x_3; x_4; x_5; x_6; x_7; x_8; x_9), \quad (1.8)$$

де ТПП – стан трудового потенціалу; x_1 – чисельність працюючих; x_2 – заробітна плата; x_3 – трудомісткість робіт; x_4 – професійно-кваліфікаційна структура; x_5 – ресурсозабезпеченість праці; x_6 – експертна оцінка демографічного середовища; x_7 – експертна оцінка інтелектуального рівня; x_8 – експертна оцінка стану здоров’я; x_9 – експертна оцінка рівня мотивації працівників. Джерело: вдосконалено автором на основі [30, с. 103].

Більшість із існуючих методів оцінки трудового потенціалу спрямовані на розкриття однієї чи декількох його індикаторів. Окремі – більш узагальнено вивчають окремо кількісні та якісні складові. При цьому, кількісні, окрім загальної чисельності, розглядають кількісну структуру, тоді як якісні, в основному, рівень освіти, кваліфікацію, інтелектуальну та соціально-культурну складову тощо. Для комплексного оцінювання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства ми вважаємо за доречне використати цілісний набір показників, який би, на скільки це можливо, міг різносторонньо і в той же час інтегровано ідентифікувати трудові можливості підприємства з точки зору мети його діяльності і сформованих, відповідно до цього, вимог до компетентностей працівників.

У фаховій літературі пропонується багато різних підходів і методів для інтегрованої оцінки трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств [180; 157; 163; 184]. Для формування власної системи оцінювання досліджуваного показника, нами було розроблено наступну послідовність дій, вдосконалену на основі [180, с. 108]:

1. Визначення мети оцінки.
2. Розробка критеріїв оцінки.
3. Опрацювання існуючих методик.
4. Узагальнення існуючих напрацювань відповідно до мети дослідження.
5. Формування власної системи індикаторів на основі узагальнення.
6. Визначення методів отримання значення показників за індикаторами.
7. Збір інформації (статистичні та оперативні дані і дані, отримані експертним шляхом).
8. Уніфікація даних.
9. Визначення значимості кожного індикатора (експертним методом).
10. Проведення розрахунків.
11. Порівняння результатів оцінки і формування висновків.

Переваги від використання інтегрованих показників стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств полягають у їх придатності для використання при прийнятті стратегічних управлінських рішень, кращих можливостях для діагностування проблемних аспектів розвитку персоналу, придатності отриманих результатів для використання при розробці стратегій регіонального чи національного розвитку людських ресурсів.

Серед наявних у науковій літературі методик і результатів аналізів трудового потенціалу підприємств різних секторів економіки сформульовано різні цілі і завдання. Узагальнено, більшість із них передбачає формування сукупності показників, визначення рівня забезпеченості підприємства персоналом, визначення стану трудового потенціалу в порівнянні із іншими підприємствами, галузями чи країнами або в динаміці [180; 163]. В контексті дослідження трудового потенціалу з точки зору компетентнісного підходу, основна мета оцінки полягає у визначенні кількісних і якісних параметрів

працівників підприємства, які підтверджують чи заперечують спроможність підприємства досягати поставлених цілей за рахунок людського фактора.

Окрім відсутності єдиної загальновизнаної методики, вагомою проблемою в дослідженні інтегрованого показника стану трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства є слабка інформаційна база. Так, існуючі форми кадрової статистичної звітності (форми 1-ПВ “Звіт з праці”, 3-ПВ “Звіт з праці”, “Звіт про кількість працівників, їхній склад та професійне навчання” 6-ПВ) пропонують лише незначну частину з необхідної інформації. Окремі дані, що стосуються ефективності праці, а також її окремих кількісних та економічних параметрів можна отримати із фінансових та виробничих звітів, таких, як: форма 2 “Звіт про фінансові результати” чи форма 50-сг “Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств”. Названі статистичні форми дозволяють формалізувати затребувані показники без додаткової аргументації. На відміну від них, більшість індикаторів якісного стану трудового потенціалу потребують додаткових зусиль, спрямованих на пошук, отримання, обробку та обґрунтування, які здійснюються в межах експертного методу.

В загальному, пропонована методика розрахунку інтегрованого трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств передбачає застосування наступної формули:

$$ТП_{\text{інт}} = \sum_{i=1}^n (ТП_{\text{груп } i} \times \alpha_i) + \sum_{j=1}^m (ТП_{\text{макро } j} \times \alpha_j), \quad (1.9)$$

де $ТП_{\text{інт}}$ – інтегральний показник трудового потенціалу; $ТП_{\text{інд } i}$ – рівень i -того групового показника стану трудового потенціалу; $ТП_{\text{груп } j}$ – рівень j -того макропоказника стану трудового потенціалу; α_i , α_j – вагові коефіцієнти відповідно i -того групового та j – макро показників.

Для коректності формули повинні дотримуватися наступні умови:

$$\sum_{i=1}^n \alpha_i = 1; \quad \sum_{j=1}^m \alpha_j = 1; \quad (1.10)$$

До методів, що застосовують на емпіричному й теоретичному рівнях досліджень, відносять, як правило, абстрагування, аналіз і синтез, індукцію та

дедукцію, моделювання й ін. Застосування загальнонаукових методів, важливість яких важко переоцінити, дає змогу формувати висновки щодо предмету пізнання, обґрунтовувати теорію і здійснювати відповідні узагальнення. Проте, дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств та ефективність його використання вимагають вивчення процесів та явищ, що не можуть досліджуватися лише за рахунок загального методичного апарату.

Значно глибше процеси, що стосуються відносин з формування, розвитку та використання трудового потенціалу відображають спеціальні методи, які дозволяють повніше розкривати процеси відтворення трудових ресурсів, обґрунтовувати шляхи оптимізації їхнього потенціалу та його ефективного використання.

В сучасній економічній науці методи економічного аналізу відіграють важливу роль. Разом з економіко-математичним моделюванням, прогнозуванням та економетрією вони формують математичний апарат дослідження. А це дає змогу на основі узагальнень, групувань, визначення залежностей, формування моделей і прогнозів обґрунтовувати наукові висновки, теорії й гіпотези. Узагальнено групування методів дослідження трудового потенціалу та їх узгодження із метою дослідження подано на рис. 1.8.

Кожен із наведених методів може бути використаний в процесі дослідження задля досягнення його кінцевої мети - обґрунтування цілісного механізму формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах стратегічної спрямованості. При цьому, методи статистичного аналізу найбільше придатні для систематизації понять і процесів, методи економічного аналізу – для виявлення ступеня досягнення кінцевої мети чи проміжних завдань, а методи соціологічного опитування – для формалізації людського та суспільного фактора, що суттєво впливає на загальний стан трудового потенціалу. Факторний аналіз і моделювання виступають інструментами глибокого наукового пізнання. встановлення і проектування залежностей між різними чинниками, що

обумовлюють формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Мета дослідження – обґрунтування цілісного механізму формування та використання трудового потенціалу с/г підприємств на засадах стратегічної спрямованості



Рис. 1.8 Групування методів дослідження трудового потенціалу

Джерело: самостійна розробка автора.

Факторний аналіз, в даному контексті, слугує важливим інструментом для вирішення наступних завдань дослідження: встановлення впливу демографічних чинників на формування трудового потенціалу, а також – встановлення залежності результатів праці від параметрів виробничої системи та факторів виробництва. Метод моделювання при цьому дозволяє на основі отриманих чи інших відомих залежностей проектувати зміни результативних показників на основі зміни факторних ознак.

Методична проблема використання факторного аналізу і методу моделювання для оцінки трудового потенціалу полягає у складності

встановлення прямої чи пропорційної залежності між результатами праці та їх факторними ознаками. Більшість наявних в даних системах зв'язків мають стохастичний (імовірнісний) характер, що передбачає використання кореляційно-регресійного аналізу.

З математичної точки зору факторний аналіз є різновидом функції в якій відображається залежність результативної ознаки від певного набору змінних:

$$y = f(x_1, x_2, x_3 \dots), \quad (1.11)$$

де y – незалежна змінна (результативний показник), x_i – залежні змінні (фактори), що впливають на рівень і варіацію y .

Зважаючи на складність середовища формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, формула 1.9 не може включати виключно повний перелік змінних, які здійснюють вплив на результативний показник. Тому, методика факторного аналізу передбачає відбір факторів із найбільшим ступенем впливу на результативну ознаку. При цьому сама функція моделі набуває вигляду:

$$y = f(x_1, x_2, x_3 \dots) + \varepsilon, \quad (1.12)$$

де ε – випадкова складова, що пояснює вплив інших, не врахованих у моделі і невідомих факторів.

Завдання науковця при цьому полягає у тому, щоб підібрати правильний набір факторів, точно визначити ступінь (коефіцієнт) впливу кожного фактора на результат, а також сформулювати математичну модель і змодельовати зміни досліджуваних процесів відповідно до мети дослідження. Методика кореляційно-регресійного аналізу є відносно сталою і досить широко розкритою в науковій та науково-методичній літературі. В контексті нашого дослідження найбільш повно вона представлена в праці В. Степанишина, Л. Тисовського [187].

Таким чином, трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств з точки зору методики його дослідження є складним багатоаспектним явищем, яке потребує використання різних підходів і методів дослідження для повного емпіричного і наукового розкриття закономірностей та механізмів його

формування та використання. Комплексне використання методичних підходів у дослідженні дозволяє розкривати умови та параметри формування трудового потенціалу, розраховувати ступінь його відповідності стратегічним пріоритетам підприємств, визначати ефективність використання ресурсів праці, а також встановлювати залежності умов формування трудового потенціалу і результатів його використання від наборів факторів, а також моделювати його стан відповідно до умов середовища та інтересів підприємств.

Висновки до розділу 1

1. Трудовий потенціал є важливим фактором розвитку сільськогосподарських підприємств. Його сутність проявляється через поєднання двох економічних категорій – праці і потенціалу. В загальному, трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства запропоновано трактувати як усвідомлену здатність, спроможність певного суб'єкта із визначеним набором трудових характеристик здійснювати цілеспрямовану діяльність задля досягнення визначених результатів. Особливістю трудового потенціалу є його орієнтація на реальну спроможність досягати результату, що обумовлює актуальність врахування стратегічної складової в процесі формування і використання трудового потенціалу. Дослідження трудового потенціалу в науковій літературі передбачає застосування різних підходів, які доповнюють один одного і дозволяють комплексно оцінювати його з точки зору різних підходів, відповідно до яких, він виступає результатом впливу сукупності факторів, кожен із яких вносить певний внесок у його формування і визначає умови його використання відповідно до цілей підприємства.

2. З точки зору системного підходу трудовий потенціал є багаторівневою категорією, яка в залежності від рівня її дослідження, характеризується різними особливостями, які визначають не стільки його суб'єктну сторону, скільки різні набори характеристик, якими повинен володіти суб'єкт - власник трудового потенціалу. Відповідно до цього, наголошено на актуальності дослідження колективного рівня трудового потенціалу, як такого, що володіє резервами вдосконалення за рахунок розвитку індивідуальних параметрів, підвищення

рівня організаційної складової, покращення ступеня узгодженості і взаємодії внутрішніх чинників господарських систем, а також раціоналізації взаємодії трудових суб'єктів із зовнішнім середовищем.

3. Як людиноцентричне поняття, трудовий потенціал тісно пов'язується із фізіологічними та іншими характеристиками людських організму та свідомості. Основними компонентами індивідуального трудового потенціалу є професійно-кваліфікаційні, інтелектуальні, трудові (мотиваційні), особисті, психологічні, фізіологічні та організаційно-економічні складові, які в сукупності дозволяють визначати його інтегровану оцінку. Розкриття сутності трудового потенціалу як фактора розвитку підприємства обумовлює фокусування дослідження на визначенні та моделюванні чинників, спроможних забезпечити такий розвиток за рахунок набуття відповідних вмінь працівниками чи їх використання в більш раціональний спосіб. Компетентнісний підхід дозволяє визначати кваліфікацію, знання та вміння працівників з точки зору їх спроможності вирішувати виробничо-господарські завдання та забезпечувати досягнення цілей підприємства. Компетентності працівників виступають свого роду агрегатними показниками, які включають цілісні набори вмінь, знань, розуміння, спроможностей, цінностей і т.д. необхідних для виконання певних функцій чи завдань.

4. Запропонована схема методики дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств відображає комплексний набір підходів, завдань, методів, факторів та передбачуваних результатів дослідження, розкриття яких дозволить розробити цілісний механізм формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах стратегічної спрямованості. Ефективність використання трудового потенціалу запропоновано трактувати комплексно, виходячи із результатів праці, оцінених в абсолютних і вартісних показниках, а також у відносних показниках у розрахунку на одиницю факторів виробництва чи у відношенні до витрат, понесених на досягнення результату. Методика дослідження компетентностей працівників впливає із системного і соціально-психологічних підходів і передбачає оцінювання цілісного набору

компетентностей на предмет їх відповідності стратегічним і поточним потребам підприємства. При цьому актуальним є питання встановлення рівня такої релевантності (відповідності) компетентностей попередньо визначеному чи сформованому еталону.

5. Комплексний підхід у дослідженні трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств обумовлює можливість його вивчення з точки зору складних багатофакторних моделей, які передбачають визначення зв'язків та моделювання зміни результативного показника у залежності від зміни факторних ознак. В контексті дослідження такі моделі найтісніше пов'язані із обчисленням залежності кількісних параметрів трудового потенціалу від факторів його формування, встановлення впливу соціально-економічних чинників на результати праці, виявлення зв'язків між параметрами трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств і станом розвитку сільських територій.

Основні результати даного розділу опубліковані у власних наукових працях автора [67; 68; 114; 119].

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

2.1. Стан і особливості формування та розвитку трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах

В сучасних умовах розвитку людства, на сільське господарство України, без перебільшення, покладається важлива роль покращення продовольчого забезпечення світу. Актуальність такого значення зростає з погляду на збільшення народонаселення, вилучення сільськогосподарської продукції із продовольчого обороту на користь альтернативної енергетики, втрати родючості ґрунтів тощо. В контексті такого глобального призначення, аграрний сектор вітчизняної економіки пройшов суттєві інституційні трансформації, спричинені набуттям державної та економічної незалежності, розробкою нової економічної парадигми країни, глобалізаційними та лібералізаційними тенденціями. Ключовими засадами аграрної реформи в Україні стали роздержавлення, деколективізація, трансформація форм власності та господарювання, впровадження ринкового механізму регулювання відносин в сфері виробництва та розподілу продукції галузі.

В. Дієсперов, стверджує, що “успішний розвиток економіки, тим більше сільської, як показує світова практика, досягається послідовними, виваженими, поступовими еволюційними змінами. Усупереч цьому наше сільське господарство круто ламалося перетвореннями радикального, революційного поспішного характеру” [58, с. 45]. В результаті цього, як зазначає автор, сформувалися обставини, за яких “в організації економічного механізму підприємства переоцінюється роль фізичного та грошового капіталу... а праця оцінюється як найдешевший ресурс, через що країна втрачає свій трудовий потенціал...” [58, с. 47].

Аграрна реформа в контексті економічних трансформацій в Україні спрямовувалася на розвиток ринкових відносин і забезпечення раціонального використання усіх факторів виробництва. Проте, як можна судити із ходу та

результатів реформ, їх основна увага була зосереджена на врегулюванні відносин власності (деколективізації, роздержавленні, приватизації) та організації виробництва (реструктуризації колективних господарств, створенні аграрних формувань ринкового типу). При цьому, процесам трансформації трудових відносин відводилася другорядна роль, а її забезпечення відбувалося в рамках слабо регульованого і надмірно тінізованого ринку праці. В результаті, отримавши окремі здобутки, переважно екстенсивного характеру, в найбільш рентабельних галузях (виробництві олійних та зернових культур), в цілому сільське господарство України стикнулося із ґрунтовними проблемами соціально-економічного характеру: різким зростанням безробіття на селі, втратою найбільш продуктивних працівників через низький рівень мотивації і трудову міграцію, руйнуванням виробничої і соціальної інфраструктури сільських територій, погіршенням демографічної ситуації і стану здоров'я сільського населення тощо.

Таким чином, як зазначає М. Кравченко, “попри певні позитивні соціально-економічні зрушення в українському суспільстві протягом останніх років на регіональному рівні залишаються невирішеними проблеми розвитку трудового потенціалу і забезпечення ефективної зайнятості, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, створення нових робочих місць тощо” [102, с. 225].

В схожому ключі висловлюються О. Гончар і Т. Шевчук, які стверджують, що “на сучасному етапі перебудови вітчизняної економіки спостерігаються певні структурні зрушення, що одночасно змінюють умови відтворення та реалізації трудового потенціалу країни” [38, с. 22]. При цьому, найбільш глибокий вплив на стан і характер суспільних процесів, як зазначають автори, спричиняють соціально-економічні чинники, зокрема: старіння населення, недостатній рівень регулювання ринку праці, рівень освіти, рівень безробіття, міграційні процеси та інше. Окрім названих, додамо, загальне погіршення демографічної ситуації, що проявляється через депопуляцію населення; нераціональну трудову міграцію, що забезпечує відтік найбільш продуктивних і активних працівників за межі країни, чи в інші сектори

економіки; критичне зростання частки господарств населення у виробництві більшості видів сільськогосподарської продукції.

Повнота реалізації трудового потенціалу розкривається через продуктивність праці, що виражається як обсяг (вартість) виробленої продукції за одиницю робочого часу або у розрахунку на одну особу. В найбільш загальному вираженні продуктивність праці розраховується як обсяг валового внутрішнього продукту на душу населення. Такий показник характеризує загальну продуктивність праці країни і може слугувати зразком для формування базових порівнянь, характерних для окремих регіонів (валовий внутрішній продукт у розрахунку на 1 особу, що проживає в межах регіону) або галузей (наприклад, випуск сільськогосподарської продукції на 1 особу, що проживає у сільській місцевості) (табл. 2.1).

Подані у таблиці співвідношення випуску сільськогосподарської продукції Тернопільської області на 1 особу, що проживає у сільській місцевості із іншими індикаторами продуктивності, свідчать про суттєво нижчий рівень продуктивності праці в галузі у порівнянні із базовими показниками. Окрім цього, зважаючи на аграрну спеціалізацію Тернопільського регіону відмітимо майже вдвічі нижчий рівень продуктивності праці в Тернопільській області у порівнянні із загальнодержавним показником (47-55 % від загального показника). На фоні зазначеного, зауважимо, що різниця між продуктивністю праці в сільському господарстві Тернопільської області та України є меншою – 70-81 %. Загальний тренд динаміки досліджуваних показників продуктивності є позитивним, хоча останнім часом він і сповільнюється. Зменшується також різниця між продуктивністю в цілому по економіці і сільському господарстві, а також між Тернопільською областю і загальним показником по країні. Це дає підстави для стримано оптимістичних прогнозів. Основним стримуючим фактором при цьому є все ще надто низький рівень продуктивності праці в сільському господарстві Тернопільського регіону. Це вимагає встановлення причин проблеми та розробки напрямів її вирішення, в тому числі й за рахунок підвищення рівня використання трудового потенціалу.

Співвідношення динаміки окремих індикаторів продуктивності
виробництва в економіці та сільському господарстві України і Тернопільської
області

Показники	роки						2016 р. до 2005 р., %	2016 р. до 2010 р., %	2016 р. до 2015 р., %
	2005	2010	2013	2014	2015	2016			
Валовий внутрішній продукт України в розрахунку на душу населення, у фактичних цінах*	9372	24798	33965	36904	46413	н/д	495	187	137
Валовий регіональний продукт Тернопільської області в розрахунку на душу населення, у фактичних цінах*	4603	11713	16819	20228	24963	н/д	542	213	148
відношення до ВВП України в розрахунку на душу населення, %*	49,1	47,2	49,5	54,8	53,8	-	+4,7	+6,6	-
Випуск сільськогосподарської продукції України в розрахунку на душу населення, що проживає в сільській місцевості, у порівняльних цінах 2010 р.	11933	13593	17851	18967	18175	19435	163	143	107
Випуск сільськогосподарської продукції Тернопільської області в розрахунку на душу населення, що проживає в сільській місцевості, у порівняльних цінах 2010 р.	8293	9560	13459	15433	13795	14557	176	152	106
відношення до випуску сільськогосподарської продукції України на 1 особу, що проживає у сільській місцевості, %	69,5	70,3	75,4	81,4	75,9	74,9	+5,4	+4,6	-1,0

* - через відсутність даних за 2016 р., для зіставлення використано показники 2015 р.

Джерело: сформовано автором на основі даних Державної служби статистики України і Головного управління статистики в Тернопільській області.

Характерним проявом структурних перетворень в аграрному секторі економіки стала активізація розвитку господарств населення. В результаті подрібнення земельних угідь та реструктуризації аграрних підприємств відбувся вихід значної кількості селян зі складу колективних сільськогосподарських підприємств зі своїм земельним наділом із подальшим

веденням відокремленого товарного виробництва. Інтенсивне виділення земельних ділянок у користування громадянам призвело до того, що площа сільськогосподарських угідь цієї категорії землекористувачів збільшилася порівняно з 1990 роком практично у 6 разів і склала 43 % від всієї площі сільськогосподарських угідь країни. Зазначене супроводжувалося нарощенням питомої ваги господарств населення у загальному обсязі виробництва сільськогосподарської продукції. Окреслена тенденція характеризувалася стійким зростаючим трендом до 2000-2005 рр., коли вона встановилася на рівні понад 70 %. Останні три роки питома вага господарств населення у валовому виробництві сільськогосподарської продукції менша, ніж 50 %, але такий стан все ще не стійкий (рис. 2.1).

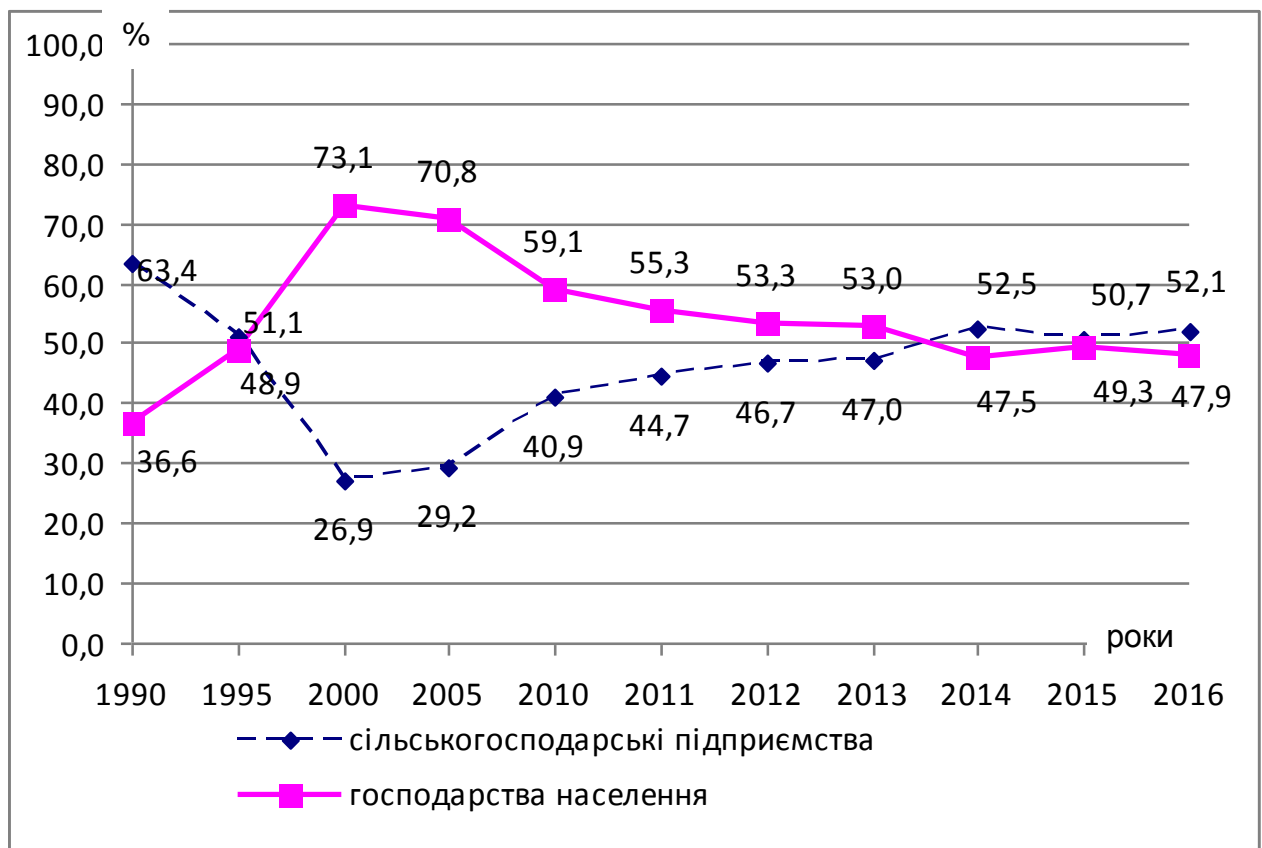


Рис. 2.1 Структура виробництва валової продукції сільськогосподарства Тернопільської області за категоріями господарств

Джерело: сформовано автором за даними Головного управління статистики в Тернопільській області.

Зауважимо, що переважання господарств населення у виробництві сільськогосподарської продукції є характерним лише для трудомістких галузей. Так, питома вага господарств населення у структурі виробництва зернових культур та цукрового буряка в Тернопільській області не перевищує 22 %, у виробництві ріпаку та соняшнику – 1,5 %. Натомість понад 90 % картоплі, овочів, плодів та ягід й надалі виробляються у господарствах населення. Значно критичніша ситуація притаманна тваринництву, де частка господарств населення складає не менше 58 % за усіма видами продукції. При цьому, найбільшою є частка господарств населення у виробництві вовни (100,0 %), меду (понад 99 %) та молока (понад 90 %). Для ведення господарської діяльності господарства населення регіону наділені в середньому 1,2 га землі, 97,9 % якої складає рілля. При цьому, понад 25 % таких господарств мають у своєму користуванні техніку, зокрема більше 33 % - трактор.

Окреслені тенденції свідчать про трансформацію сільськогосподарського трудового потенціалу із зайнятого у високотоварному спеціалізованому виробництві у сферу самозайнятості. В результаті, як стверджує М. Кравченко, “відбувається перехід значної частини працівників інтелектуальної праці у сфери некваліфікованої, але дохідної діяльності, що перетворює трудову мотивацію з високоефективної праці на мотивацію виживання” [103].

Не зважаючи на фактичне виключення значної частки селян із організованого сільськогосподарського виробництва, більшість із них забезпечують постачання на ринок аграрної продукції. Умови виходу на ринок таких господарств є вкрай несприятливими. Окрім проблем із дотриманням санітарних норм і відповідності стандартам, вони не можуть претендувати на різного роду компенсації, засоби стимулювання та урядової підтримки. До того ж громадяни, зайняті в особистих селянських господарствах часто поєднують цю зайнятість із виробничою діяльністю в іншій сфері, позбавляючи себе, таким чином, відпочинку і відновлення фізичних та моральних сил. Така ситуація несприятливо відбивається на загальній продуктивності праці селян.

Аналізуючи фактори впливу на характер розвитку трудового потенціалу українського суспільства, наголосимо, що деформація, руйнація трудового

потенціалу детермінована трансформаційними процесами, тривалим періодом спаду в економіці, соціально-економічною кризою, які відбилися на погіршенні якісних характеристик трудових ресурсів, негативно вплинувши на трудовий менталітет і трудові орієнтації людей. Радянська система була побудована на затребуваності кожної особи, хоча люди вважалися “гвинтиками”, проте відчували себе потрібними для суспільства, відповідно всі громадяни працювали. Суспільна криза знецінила людський капітал, інтелектуальний потенціал, особа з освітою, науковими знаннями, соціально-культурним та моральним рівнями втратила відчуття затребуваності, важливості себе для країни [103].

З метою оцінки умов забезпечення кількісної сторони формування трудового потенціалу наголосимо на основних демографічних аспектах, що визначають його стан в межах Тернопільської області. На початок 2016 року в області налічувалося 1065 тис. мешканців, з яких 55,4 % проживали у сільській місцевості. Загальне скорочення кількості мешканців по області з початку 1995 року склало 112 тис. осіб, з них основне скорочення (67,7 %) припало на сільських мешканців, чисельність яких зменшилася на 75,8 тис. осіб. В середньому за зазначений період кількість населення області скорочувалася на 5,3 тис. осіб щороку. Темпи зменшення сільського населення становили 3,6 тис. осіб щороку. Відмітимо, що темпи депопуляції населення області та сільського населення почали сповільнюватися починаючи з 2009 року. Основні аспекти демографічної ситуації в сільській місцевості Тернопільської області, станом на початок 2016 року подано на рис. 2.2.

Як бачимо з рисунка, адміністративні райони Тернопільської області характеризуються такими демографічними умовами формування і розвитку трудового потенціалу: переважанням питомої ваги сільського населення по усіх районах області, від’ємним коефіцієнтом природного приросту по усіх районах, а також низькою та помірною щільністю сільського населення.

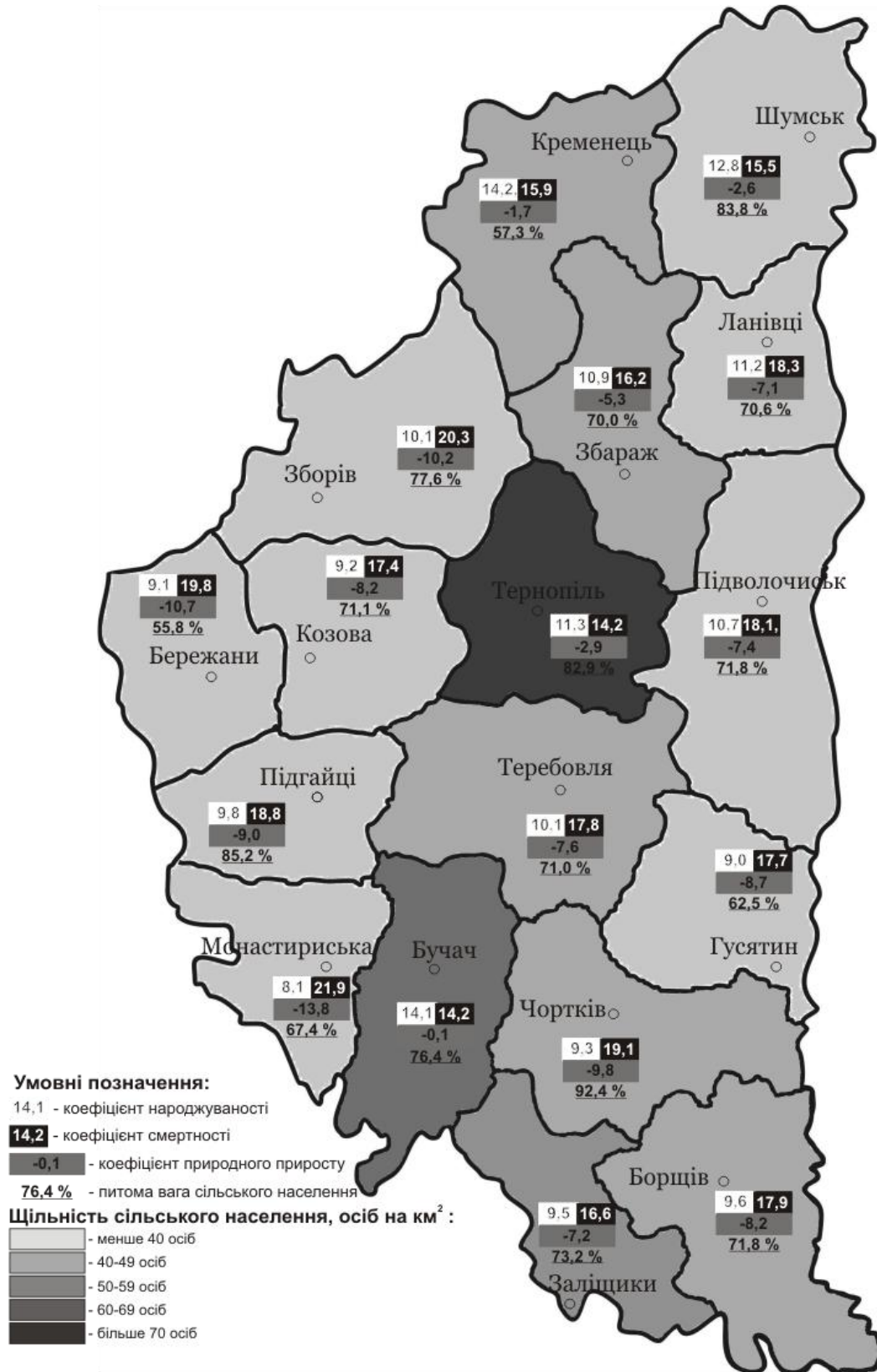


Рис. 2.2. Територіальні особливості ключових демографічних параметрів сільського населення Тернопільської області станом на 01.01.2016 р.

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Питома вага сільського населення в адміністративних районах області не характеризується чіткою закономірністю чи територіальною локалізацією. В значній мірі вона є обернено пропорційною до чисельності населення міст – адміністративних центрів районів. Більш чіткими є закономірності щодо щільності сільського населення на 1 км². В даному випадку, як можна судити з картограми, найнижча щільність сільського населення спостерігається у північно-східних і західних районах.

Натомість центральна частина області, а також її південні райони характеризуються вищими показниками щільності населення. В цілому ж, лише у трьох районах області на 1 км² проживає більше 50 осіб сільського населення – у Заліщицькому, Бучацькому і Тернопільському.

Оцінюючи територіальний розріз демографічної ситуації сільського населення відмітимо найвищий рівень народжуваності в Бучацькому, Кременецькому та Шумському районах та найвищий рівень смертності у Монастириському та Зборівському районах. В трьох районах області – Монастириському, Бережанському і Зборівському коефіцієнт природного приросту є критично від'ємним і становить нижче -10 осіб на 1000 сільських мешканців. Найвищим аналізований показник є в Бучацькому районі, де він становить -0,1.

Депопуляція сільського населення в Тернопільській області та в цілому по Україні накладається на негативне сальдо міграції (табл. 2.2). В таких умовах в найбільшій мірі відбувається вплив найактивнішої частини населення, людей, спроможних ризикувати, вдосконалюватися та забезпечувати собі сприятливі для життя умови.

З таблиці 2.2. видно, що міграція впливає на чисельність населення по усіх об'єктах вибірки значно слабше, ніж природні процеси відтворення. Особливо гостро це спостерігається на прикладі сільських поселень Тернопільської області, де в 2015 році загальне скорочення населення лише на 5 % було компенсовано приростом за рахунок міграції. Відмітимо, постійне поступове покращення міграційної ситуації в сільських поселеннях, яке відбувалося до 2015 року, коли вона вперше за останні роки стала додатною, в

2016 році знову погіршилася. Аналіз міграційно-демографічних процесів по Україні в цілому засвідчує протилежні тенденції. Спільними ознаками поданої в таблиці інформації є високий рівень депопуляції сільського населення на фоні слабого додатнього в цілому і від'ємного по сільських поселення і Тернопільському регіону міграційного балансу.

Таблиця 2.2

Формування приросту (скорочення) чисельності населення на 1000 осіб за
типом поселень

Показники	2010 р.			2013 р.			2014 р.			2015 р.			2016 р.		
	загальний приріст (скорочення)	міграційний приріст (скорочення)	загальний приріст (скорочення)	природний приріст (скорочення)	загальний приріст (скорочення)	природний приріст (скорочення)	міграційний приріст (скорочення)	природний приріст (скорочення)	міграційний приріст (скорочення)	загальний приріст (скорочення)	природний приріст (скорочення)	міграційний приріст (скорочення)	загальний приріст (скорочення)	природний приріст (скорочення)	міграційний приріст (скорочення)
Україна	-1,6	1,3	-1,8	-3,1	-1,8	-3,1	1,3	-3,5	0,7	-3,9	-4,2	0,3	-4,0	-4,4	0,4
Україна, сільські поселення	-9,4	-0,2	-5,5	-5,1	-5,5	-5,1	-0,2	-5,4	-0,6	-6,0	-6,9	0,9	-5,4	-6,8	1,5
Тернопільська область	-4,6	-0,4	-2,9	-2,5	-2,9	-2,5	-0,4	-2,7	-1,0	-4,0	-4,2	0,2	-6,1	-4,7	-1,4
Тернопільська область, сільські поселення	-8,7	-0,1	-5,6	-5,5	-5,6	-5,5	-0,1	-5,9	-0,6	-7,2	-7,6	0,4	-8,4	-7,8	-0,6

Джерело: сформовано автором на основі даних Державної служби статистики України і Головного управління статистики в Тернопільській області.

Таким чином, основною демографічною проблемою формування трудового потенціалу сільських територій є переважання показників смертності над народжуваністю. Цей тривожний сигнал набуває особливої актуальності не лише з точки зору скорочення кількості населення, але й з позиції погіршення демографічних пропорцій. Так, сьогодні однією із найгостріших проблем високорозвинутих країн є “старіння” населення, за якого середній вік

мешканців країни постійно зростає. Це призводить до збільшення демографічного навантаження на працездатну частину населення та обумовлює погіршення його інноваційних та динамічних характеристик.

Сьогодні в світі біля 600 мільйонів людей, старших за 60 років. За прогнозами ООН у 2050 році їх кількість сягне близько 2 мільярдів. Для нашої країни це характерно вже давно, проте за прогнозами вчених справжній вибух очікується через 30 – 50 років [38, с. 22].

Розглядаючи динаміку коефіцієнтів демографічного навантаження за 2010-2016 рр. (табл. 2.3) відмітимо суттєве переважання рівня загального демографічного навантаження серед сільського населення як в цілому по Україні, так і по Тернопільській області, яке в більшій мірі формується за рахунок навантаження особами старшими за 65 років. В межах досліджуваного періоду характерною є тенденція зниження рівня демографічного навантаження серед сільського населення Тернопільської області. На цьому фоні логічно виглядає також тенденція до зниження коефіцієнта старіння серед сільського населення, який, тим не менш все ще залишається досить високим. Проте, зіставлення отриманих значень з показниками високої смертності в сільській місцевості дозволяють припускати існування значної залежності між ними. Іншими словами, вищий рівень смертності в сільській місцевості, в тому числі й в Тернопільській області, обумовлює зменшення демографічне навантаження людьми старшими за 65 років.

Проблема формування трудового потенціалу сільських територій суттєво ускладнюється демографічною ситуацією: депопуляцією, старінням сільського населення, переважанням навантаження особами, старшими за 65 років над навантаженням дітьми. Названі тенденції становлять загрозу не стільки для аграрного виробництва, оскільки на сьогодні в більшості сіл спостерігається надлишок робочої сили, скільки для соціального становища селян, їх задоволення рівнем та тривалістю життя.

Серед інших демографічних відмінностей сільського населення в Україні відмітимо зростання, починаючи з 2001 року, коефіцієнта народжуваності в розрахунку на 1 жінку з 1,411 до 1,710 дитини у 2016 р., що суттєво переважає

показник міських поселень (0,950 і 1,388 дитини відповідно). Для Тернопільської області така перевага також є характерною (1,467 дітей у сільській місцевості, проти 1,310 – у міській). Така динаміка є позитивною, але недостатньою для забезпечення навіть простого відтворення населення, тому вимагає цілеспрямовано демографічної політики, спрямованої на створення сприятливих умов для народження і виховання дітей.

Таблиця 2.3

Демографічне навантаження на працездатне населення України, осіб на
1000 населення працездатного віку

Показники	Все населення					Сільське населення				
	2010	2013	2014	2015	2016	2010	2013	2014	2015	2016
Україна										
Загальний коефіцієнт демографічного навантаження	419	432	443	452	462	522	508	516	516	517
Коефіцієнт навантаження дітьми	202	212	218	221	225	243	246	250	251	249
Коефіцієнт навантаження особами старшими за 65 років	217	220	225	231	237	279	262	266	265	268
Коефіцієнт старіння, %	15,3	15,3	15,6	15,8	16,1	18,3	17,4	17,5	17,5	17,5
Тернопільська область										
Загальний коефіцієнт демографічного навантаження	457	449	454	455	458	546	514	512	506	508
Коефіцієнт навантаження дітьми	229	227	230	231	233	246	238	237	237	239
Коефіцієнт навантаження особами старшими за 65 років	228	222	224	224	225	300	276	275	270	269
Коефіцієнт старіння, %	15,7	15,3	15,4	15,3	15,4	19,4	18,3	18,2	17,9	17,7
Показники Тернопільської області до показників України в цілому, +/-										
Загальний коефіцієнт демографічного навантаження	+38	+17	+11	+3	-4	+24	+6	-4	-10	-9
Коефіцієнт навантаження дітьми	+27	+15	+12	+10	+8	+3	-8	-13	-15	-10
Коефіцієнт навантаження особами старшими за 65 років	+11	+2	-1	-7	-12	+21	+14	+9	+5	+1
Коефіцієнт старіння, %	+0,4	0,0	-0,2	-0,5	-0,7	+1,0	+0,9	+0,6	+0,4	+0,2

Джерело: сформовано автором на основі даних Державної служби статистики України і Головного управління статистики в Тернопільській області.

Формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств окрім наведених демографічних та інституційних аспектів значною мірою залежить від сприятливості умов праці та рівня заробітної плати. Сільське

господарство впродовж багатьох років залишається галуззю з найнижчим рівнем оплати праці, яка сьогодні накладається на зруйнований механізм мотивації до високопродуктивної діяльності. В сукупності, такі тенденції обумовлюють відтік працівників з галузі та їх переорієнтацію на інші форми зайнятості [21, с. 65].

В контексті цього відмітимо, що тривалий час, рівень заробітної плати в сільському господарстві залишався нижчим офіційно встановленого прожиткового мінімуму (до 2006 року по сільському господарстві України в цілому та до 2007 року по сільському господарстві Тернопільської області) (рис. 2.3). На сьогодні, переважання рівня заробітної плати над прожитковим мінімум в галузі є суттєвим, проте, дисбаланс у порівнянні із загальним показником по економіці – присутній. Зауважимо також, що в 2016 році різниця між відношенням заробітної плати до рівня мінімальної зарплати в цілому по економіці України і по сільському господарству скоротилася, а по сільському господарстві України та Тернопільського регіону – фактично вирівнялася. Окрім того, варто зауважити, що рівень заробітної плати в сільському господарстві Тернопільської області за даними 2016 року перевищив загальний рівень по економіці регіону.

Отже, формування трудового потенціалу в сільському господарстві сьогодні відбувається у складних умовах пореформеного періоду. Відповідно до цього, зайнятість в агровиробництві формується на основі ринкових засад в межах нових організаційних форм господарювання. Поряд із тим, одним із найсуттєвіших прорахунків реформи стало подрібнення сільськогосподарських підприємств, в результаті якого виробництво значної частини сільськогосподарської продукції перемістилося в особисті господарства населення. Трудовий потенціал, що реалізується у такій формі без сумніву складає цінність для галузі в цілому, проте потребує комплексної програми щодо повноцінного включення його до високоефективного організованого виробництва.

Зазначене формує інституційні умови та обмеження формування і реалізації трудового потенціалу сільського господарства. Додатковим

інституційним стримуючим чинником є низький рівень мотивації в аграрному секторі, обумовлений, в першу чергу, низьким рівнем продуктивності праці. Вирішення проблеми мотивації в умовах активної зовнішньоекономічної діяльності галузі може стати каталізатором відновлення і нарощення рівня трудового потенціалу сільського господарства.

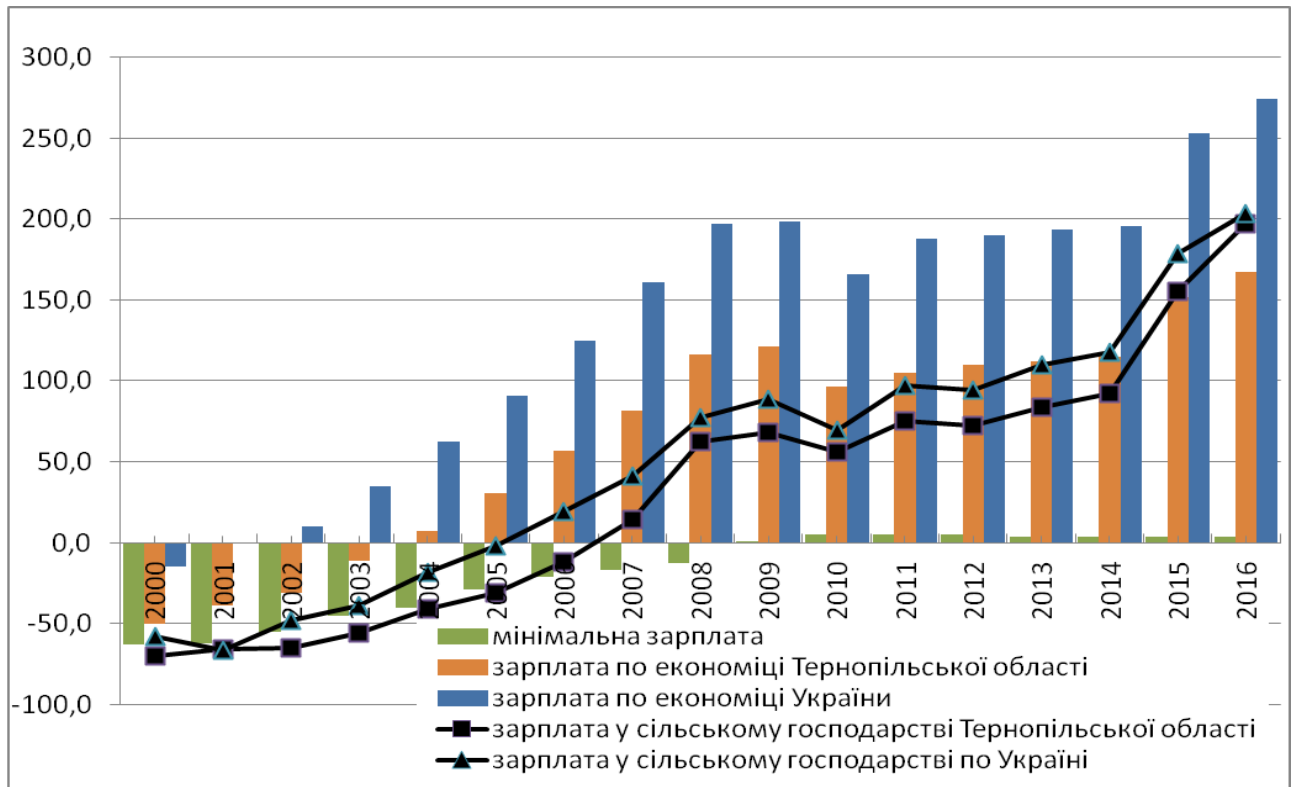


Рис. 2.3. Динаміка співвідношення мінімальної заробітної плати, зарплати по сільському господарстві та економіці України і Тернопільської області до прожиткового мінімуму.

Джерело: сформовано автором на основі даних Державної служби статистики України і Головного управління статистики в Тернопільській області.

Найбільш інертні та вагомі у довгостроковій перспективі обмежуючі чинники формування трудового потенціалу містяться у демографічній ситуації. На сьогодні вона є складною, хоча, за існуючого рівня попиту на робочу силу, дозволяє покривати потребу у сільськогосподарській праці в повній мірі. Проте, в перспективі, зважаючи на високий рівень смертності та загального коефіцієнта демографічного навантаження, негативне сальдо міграції та зростання рівня старіння сільського населення, демографічні умови

формування трудового потенціалу матимуть критичне значення не лише для агропродовольчого сектора, але й для соціального становища сільських територій.

2.2. Аналіз наявності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах ринкових трансформацій

Основні проблеми агропродовольчого виробництва та економіки в цілому на сьогодні тісно пов'язані із перехідним періодом, що затягнувся. В результаті цього країна перебуває у постійному процесі реформування і, відповідно, нестабільності, яка в окремих секторах сягає критичного рівня. Вагомим чинником, який би зміг забезпечити покращення ситуації, є стабілізація інституційного середовища на усіх рівнях та в усіх сферах.

В сфері відносин праці сьогодні відбуваються процеси, спрямовані на формування ринкового механізму, заснованого на симбіозі саморегулювання та державного адміністрування. Зважаючи ж на значну тінізацію процесів, сформовані механізми сьогодні не виконують головної спрямовуючої ролі, забезпечуючи мінімальну підтримку правових (законотвора діяльність) та соціальних процесів (мінімальний соціальний захист безробітних та часткове сприяння їх зайнятості). Основну ж роль у відносинах праці забезпечує стихійний і тіньовий ринок. Як наслідок, більшість зайнятих працюють на нелегальних умовах, часто з порушеннями елементарних прав робітників, із суттєво заниженою оплатою праці. Найбільш гостро це питання стоїть в аграрному секторі економіки, де проведені реформи не передбачали жодних дієвих механізмів “переведення та адаптації” селян на нові умови праці та зайнятості, а обмежувалися перерозподілом власності та організаційними трансформаціями. Результатом цього стало руйнування трудового потенціалу сільського господарства, погіршення соціальної і демографічної ситуації на селі, виведення значного обсягу виробничих та соціально-економічних процесів в тінь.

Впровадження ринкових відносин у сфері аграрної праці викликало глибокі зрушення в зайнятості населення країни [147, с. 251]. Вони також обумовлюють вагомі структурні зміни в його економічній активності й, імовірно, по-різному проявляються в сільських та міських територіях.

В цілому, показники залученості населення до економічної активності і трудової діяльності характеризують трудоресурсну складову трудового потенціалу, забезпечують вагомий вплив на суспільне виробництво, особливо екстенсивного типу, а в динаміці дозволяють оцінювати перспективи виробництва в майбутньому (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Демографічні параметри економічної активності та залучення населення
Тернопільської області до трудової діяльності, тис. осіб

Показники	роки							2016 р. до 2000 р., %	2016 р. до 2010 р., %
	2000	2005	2010	2013	2014	2015	2016		
всього населення	1149,9	1112,1	1084,1	1073,3	1069,9	1065,7	1059,2	92,1	97,7
в т.ч. сільське населення	654,6	635,2	609,4	598,2	595,6	590,5	585,6	89,5	96,1
питома вага сільського населення, %	56,9	57,1	56,2	55,7	55,7	55,4	55,3	-	-
економічно активне населення, всього	475,1	467,4	482,1	489,1	469,1	460,3	460,4	96,9	95,5
в т.ч. економічно активне сільське населення	244,4	285,2	269,6	272,4	243,2	217,2	214,1	87,6	79,4
рівень економічної активності сільського населення, %	37,3	44,9	44,2	45,5	40,8	36,8	36,3	-	-
зайняте населення	409,4	425,1	431,3	442,9	416,0	406,2	407,6	99,6	94,5
в т.ч. зайняте сільське населення	219,8	260,3	250,3	253,1	219,5	193,7	186,8	85,0	74,6
Рівень зайнятості сільського населення, %	33,6	41,0	41,1	42,3	36,9	32,8	31,6	-	-
кількість найманих працівників, всього	330,5	249,2	217,8	201,6	199,5	188,5	183,5	55,5	84,3
в т.ч. кількість найманих працівників сільського, лісового та рибного господарства	106,6	38	16,5	14,6	14,4	13,4	12,4	11,6	75,2
питома вага найманих працівників сільського, лісового та рибного господарства, %	32,3	15,2	7,6	7,2	7,2	7,1	6,8	-	-

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Як бачимо з таблиці, практично по усіх показниках зайнятості, а особливо, зайнятості і економічної активності сільського населення спостерігається негативна динаміка. Не зважаючи на те, що її темпи в останні шість років суттєво знизилися, кількісно обсяг трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств суттєво втратив у порівнянні із базовими роками початку реформ. Особливо гостро цю проблему відображає динаміка чисельності найманих працівників сільського господарства.

Основна причина різкої негативної динаміки, на нашу думку, тісно пов'язана із трансформацією відносин власності та господарювання в сільському господарстві, основна мета якої полягала у формуванні приватних землевласників на виділених, в результаті розпаювання, наділах землі. Окреслені процеси внесли суттєві зміни в структуру зайнятості та економічної активності селян (рис. 2.4).

Як бачимо, за період дослідження відбулося ряд структурних змін, серед яких найбільш стійким виявилось зменшення питомої ваги найманих працівників в сільському господарстві (на 14 %). Всі інші зміни не характеризувалися стійкими трендами. Так, наприклад найбільша питома вага економічно активного населення в межах вибірки була зафіксована в 2005 і 2013 рр. (45,5 %), тоді, як в 2016 році цей показник опустився нижче рівня 2000 року (з 37,3 % до 36,6 %). За рахунок такої динаміки в період 2012-2013 рр. спостерігалася найбільша питома вага осіб, які працюють в сільському господарстві не за наймом (21,4-22,4 %), і хоча в 2016 році цей показник знизився до рівня 20,6 %, він, все ж, залишився найбільшим серед економічно активного населення. У порівнянні із 2000 роком зростання питомої ваги населення, що зайняте в сільському господарстві не за наймом зросла майже у 5 разів. Додатково відмітимо, що лише 9,2 % від усього активного сільського населення зайнято не в сільському господарстві. Це, разом із зростанням чисельності незайнятого населення є найбільш негативними тенденціями серед зафіксованих.

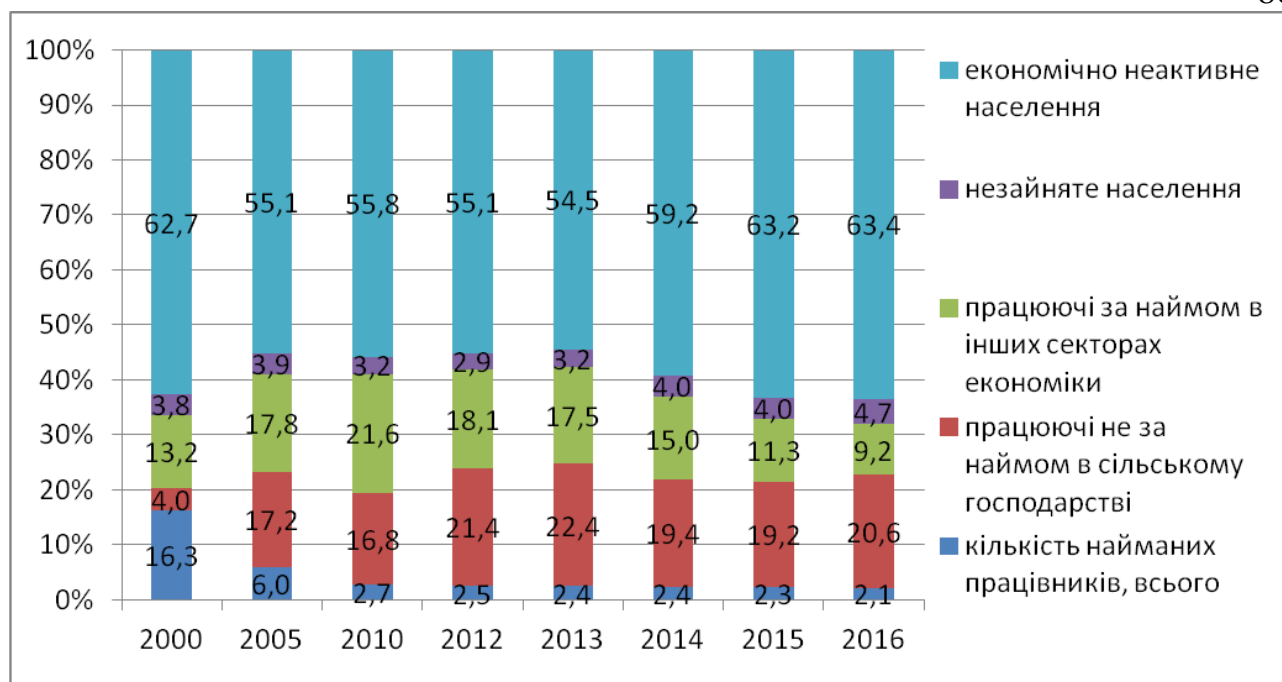


Рис.2.4. Динаміка кількісної структури зайнятості та економічної активності селян Тернопільської області

Джерело: розраховано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

В цілому, у структурі зайнятого населення можна відмітити відносну стабілізацію показників чисельності найманих працівників і працюючих в сільському господарстві не за наймом починаючи з 2012 року. Таким чином, основна динаміка в межах вибірки, характерна для питомої ваги сільських мешканців, які зайняті в інших секторах економіки. Так, в період з 2005 по 2013 рр. їх частка зросла до рівня 17,5 – 21,6 %, проте за 2014-2016 рр. її значення зменшилося до рівня 9,2 %, що на 4 % менше, ніж у 2000 р. На цьому фоні найменших коливань зазнав показник незайнятого населення. Його значення коливалося в межах 2,9 – 4,7 %, причому максимального рівня досягло саме в 2016 рр.

Таким чином, можна стверджувати, що ситуація на ринку праці в сільській місцевості ускладнилася. Період стабілізації в 2005-2013 році змінився кризовими явищами в основі яких зменшення питомої ваги економічно активного населення і, відповідно, скорочення частки сільського населення зайнятого в усіх досліджуваних сферах.

Тим не менш, серед економічно активного населення основу складає населення, зайняте в господарствах населення та у власних фермерських господарствах. Значна частина селян зайнята в інших секторах економіки, а чисельність найманих працівників у сільськогосподарських підприємствах в 1,7 разів менша за чисельність незайнятих селян. Тобто, в межах організованої зайнятості перебуває дуже мала частина населення.

Для порівняння, в загальному по економіці (Додаток В) ситуація є схожою щодо трендів, але відмінною по динаміці. Так, загальна чисельність економічно активного населення зросла на 9,8 %, чисельність самозайнятого населення – на 13,1 %. При цьому чисельність найманих працівників зменшилася лише на 1,9 %, а чисельність незайнятих – на 1,4 %. Відповідно, порівнюючи структуру трудового потенціалу сільської місцевості із загальною по регіону, відмітимо нижчий рівень економічної активності (36,6 % проти 44,6 %), меншу питому вагу незайнятого населення (4,7 % проти 4,9 %), працюючого не за наймом (20,6 % проти 20,7 %), а також найманих працівників (2,1 % проти 18,9 %).

В контексті структурних змін в економіці країни, регіону та галузі, звернемо увагу на те, що зміна структури трудового потенціалу в цілому відповідає трансформаційним процесам. Відповідно до цього зростає частка само зайнятого населення, сільське населення диверсифікує свою зайнятість за рахунок участі в інших секторах економіки, а сільськогосподарські підприємства оптимізують чисельність своїх працівників одночасно із підвищенням рівня механізації та автоматизації виробничо-господарських процесів.

Окремо відмітимо стриману динаміку незайнятого сільського населення, частка якого протягом періоду дослідження коливалася в межах 2,9-4,7 % за офіційними даними. Реально усвідомлюючи ситуацію із зайнятістю в сільських поселеннях, наголосимо на існуванні значної імовірності щодо невідповідності задекларованого рівня реальному стану речей. З цієї точки зору, І. Гнибіденко стверджує, що “за оцінками експертів, рівень тінізації вітчизняного аграрного сектору оцінюється у діапазоні 15-20 %. Це визначає й рівень нелегальної

зайнятості селян: у групі 15-49 років він у 3,5 рази, а в групі 50-70 років – у 5 разів перевищує відповідний показник для мешканців міст. Йдеться про незареєстровані виробничі одиниці домогосподарств, про фізичних та юридичних осіб, що працюють без укладання трудових договорів, про не ліцензовану діяльність у сфері заготівлі та продажу ягід, грибів, деревини, риби тощо” [35, с. 84].

Основу економічно активного населення, яка формує наявний трудовий потенціал, складає зайняте населення (наймані працівники і самозайняте населення). З демографічної точки зору дана категорія людей має складну структуру, обумовлену статевовіковими особливостями та місцем проживання. Оцінка вікової структури зайнятого населення показує, що не зважаючи на значне скорочення його загальної чисельності, суттєвих змін та зміщень у зайнятості за віковими групами не відбулося (Додаток Г). Виняток складає вікова група 60-70 років, економічна активність якої за 10 останніх років зменшилася на 10 %. Приблизно на 5 % зменшилася економічна активність населення у віці 25-29 років. Ця обставина в найбільшій мірі обумовлена міжнародною трудовою міграцією (переважно нелегального характеру), яка не фіксується жодними державними органами і тому не впливає на рівень економічної активності. Особи, які виїжджають на роботу за кордон і не повідомляють про це відповідні служби (а таких переважна більшість) вважаються як економічно неактивні. Дещо менше зниження економічної активності зафіксовано у віковій групі 30-34 рр. У вікових групах 35-39 і 40-49 рр. зміни практично не відчутні. Єдині вікові групи за якими відбувся приріст рівня економічної активності – це групи 15-24 і 50-59 рр. Варто відмітити, що в перша вікова група – це зазвичай працівники без належного трудового стажу і досвіду, які тільки формують свої професійні компетентності, тоді, як старша група – це особи, які мають значний досвід роботи, але є значно консервативнішими у трудових відносинах. Тому, епізодичне зростання економічної активності в цих групах не можна вважати індикатором виходу з кризи у сфері соціально-трудових відносин.

Оцінюючи вікову структуру зайнятості в 2016 році за ознакою статевої приналежності чи місця проживання (рис. 2.5), відмітимо суттєве співпадіння рівня зайнятості міського та сільського населення по усіх вікових групах, окрім груп 30-34 і 60-70 рр. Проте, якщо в першому випадку активність сільських мешканців є суттєво вищою (на понад 25 %), то в другому – значно нижчою (майже на 20 %).

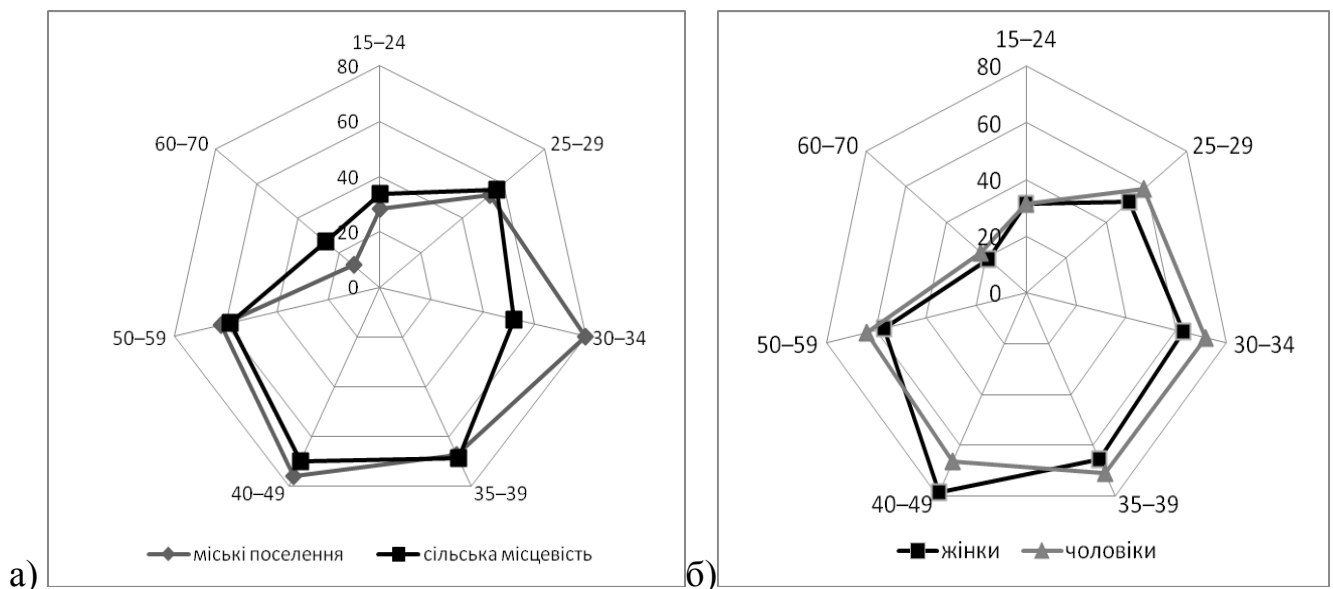


Рис. 2.5. Порівняння вікової структури зайнятого населення в Тернопільській області за місцем проживання (а) та статтю (б) в 2016 рр., %

Джерело: Сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області

Що ж стосується статевікової структури економічної активності сільських і міських мешканців, то тут тільки у групі 40-49 рр. активність жінок є вищою, по усіх решту показника – вона нижча або рівна. Така ситуація традиційна для України, де жінки менше працюють з огляду на сімейні обставини.

Як було відмічено, основними видами зайнятості в сільському господарстві сьогодні є самозайнятість і зайнятість на умовах найму. Особливістю сільського господарства є те, що основна кількість працівників, зайнятих агровиробництвом працюють не на умовах найму. В результаті, питома вага найманих працівників, до загальної кількості зайнятих в галузі по

Тернопільській області характеризується найнижчим показником серед секторів економіки (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Динаміка зайнятості населення Тернопільської області за видами діяльності, тис. осіб

Сфера діяльності	2005		питома вага найманих працівників, %	2010		питома вага найманих працівників, %	2015		питома вага найманих працівників, %	2016		питома вага найманих працівників, %	приріст питомої ваги найманих працівників, 2016 до 2005 %
	зайняті	наймані		зайняті	наймані		зайняті	наймані		зайняті	наймані		
Сільське, лісове та рибне господарство	147,2	38	25,8	118,8	16,5	13,9	126,8	13,4	10,6	132,9	12,4	9,3	-16,5
Промисловість	50,8	48,6	95,7	44,6	36,4	81,6	35,7	30,2	84,6	35,1	29,8	84,9	-10,8
Будівництво	15,3	10,2	66,7	16,5	8,3	50,3	12,4	4,3	34,7	12,5	4,1	32,8	-33,9
Торгівля; ремонт автомобілів і технічних засобів. Діяльність готелів та ресторанів	62,2	14,9	24	86,8	15,5	17,9	69,6	10,6	15,2	74,7	11,3	15,1	-8,9
Транспорт, складське господарство, зв'язок, поштова та кур'єрська діяльність	20,4	16,6	81,4	22,6	14,6	64,6	19,3	11,9	61,7	19,6	11,8	60,2	-21,2
Фінансова та страхова діяльність	3,6	3,6	100	4,5	4,3	95,6	3,3	2,6	78,8	3	2,3	76,7	-23,3
Операції з нерухомим майном	9,1	7,4	81,3	15,6	10,7	68,6	3,2	1,9	59,4	3,3	1,9	57,6	-23,7
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	21	21	100	23,8	23,8	100	23,2	23,2	100	21,1	21,1	100	0,0
Освіта	47,1	47	99,8	45	44,9	99,8	45,5	45,1	99,1	45,2	44,7	98,9	-0,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	30,3	30	99	32,8	31,7	96,6	29,5	28,7	97,3	29,11	28,3	97,2	-1,8
Надання інших видів послуг	18,1	11,9	65,7	20,3	11,1	54,7	10,8	2,1	19,4	10,9	2,1	19,3	-46,4

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Загалом, в структурі зайнятості населення Тернопільської області, частка сільського господарства склала 32,6 % від усіх зайнятих і 6,8 % від кількості

найманих працівників. Серед зайнятих, цей показник є найвищим, а серед найманих працівників, він суттєво поступається галузям освіти, промисловості, охорони здоров'я та державного управління. Відмітимо, що в 2005 році питома вага зайнятих в сільському господарстві була не значно вищою – 34,6 %, проте частка найманих працівників становила 15,2 %, що було тільки на 4,3 % менше, ніж в промисловості. Трактуючи динаміку наявності та використання трудового потенціалу з точки зору організаційно-правових відносин, зауважимо, що у вибірці сільськогосподарських підприємств Тернопільської області, які подають оперативну звітність, найбільша частка працівників за період 2009-2016 рр. зосереджувалася у господарських товариствах (50-57 % від їх загальної кількості). Частка працівників, зосереджена у приватних підприємствах (включно із фермерськими) за аналогічний період коливалася в межах 38-44 %. Сукупна частка працівників, зайнятих у виробничих кооперативах, державних підприємствах та підприємствах інших організаційно-правових форм не перевищувала 6,6 %.

Відмітимо, що аналізована вибірка по сільськогосподарських підприємствах має відносну долю репрезентативного обмеження. Так, відповідно до чинної практики, оперативну звітність до органів статистики подають далеко не всі підприємства. В середньому за 2010-2016 рр., таких підприємств було близько 25 %, найбільше – господарських товариств 66 %, державних підприємств – 64,3 %, найменше – приватних підприємств – 15,6 % та виробничих кооперативів – 16,1 % від кількості діючих (Додаток Д). Зважаючи на це, за даними 2016 р. доступні джерела звітної інформації із 14,4 тис. найманих працівників у сільському господарстві, містять дані лише по 11,1 тис. осіб (77,0 %). На основі звітної інформації було визначено, що в середньому на підприємствах, що подають оперативну звітність (275 підприємств) за досліджуваний період було зайнято по 40,5 працівників. На підприємствах, що не увійшли до вибірки (745 підприємств) – близько 4,4 особи. Таким чином, статистична вибірка по сільськогосподарських підприємствах регіону відображає не повну, але переважно краще організовану частину трудового потенціалу.

Оцінювання структурних особливостей наявності та використання трудового потенціалу сільського господарства в межах сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм показує, що існують суттєві відмінності в чисельності працівників, як з розрахунку на одне підприємство в середньому, так і в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь (табл. 2.6, Додаток Е).

Таблиця 2.6

Динаміка наявності трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області, осіб

Організаційно-правові форми господарств	Роки							2016 р. до 2010 р., %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
В розрахунку на 1 підприємство								
всі підприємства	37,2	38,2	41,8	40,6	40,5	35,8	37,2	100,0
господарські товариства	44,8	47,2	52,6	49,8	48,1	38,2	40,3	90,1
приватні	31,7	30,9	32,3	31,7	31,9	34,6	35,4	111,6
виробничі кооперативи	4	22	23	23,0	9,0	9,0	9,0	225,0
інші	20,4	34,9	42,6	47,3	48,3	12,8	12,7	62,1
державні	35	18,8	27,3	14,6	37,5	37,0	34,5	98,6
В розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь								
всі підприємства	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3	2,1	2,0	90,1
господарські товариства	2,1	2,2	2,3	2,4	2,4	1,9	1,9	88,2
приватні	2,2	2,2	2,2	2,1	2,1	2,3	2,1	97,7
виробничі кооперативи	0,5	2,4	3,3	3,3	1,3	1,3	1,3	257,1
інші	2,2	2	2	2,3	2,6	2,2	2,3	104,7
державні	3,8	3,9	2,9	2,4	3,0	9,3	3,6	95,6

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Як бачимо, в 2016 році було зафіксовано один із найнижчих рівнів кількості працівників у розрахунку на одне підприємство (37,2 особи) і на 100 га сільськогосподарських угідь (2,0 особи). Основним фактором, що обумовив цей факт є найбільше, за період дослідження, скорочення чисельності працівників у господарських товариствах області (на 1,5 тисячі осіб), що підтверджується також зменшенням чисельності працівників у середньому на одне товариство чи на 100 га угідь на 9,9 % і 11,8 % відповідно. Відмітимо, що

за виключенням господарських товариств, а також підприємств категорії “інші” по решті форм аграрних формувань було зафіксовано ріст досліджуваних показників.

Аналізуючи загальні показники наявності трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області використовуємо більший часовий інтервал і ширший набір показників (табл. 2.7).

Як бачимо, з точки зору наявності трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області, починаючи з 2000 року відбулося ряд суттєвих структурних змін. Найбільш помітною є скорочення середньооблікової чисельності працівників на 87 % (з 71464 осіб у 2000 р. до 9341 особи у 2016 р.). Ключову роль в такому скороченні відіграло зменшення чисельності працівників, зайнятих у тваринництві (більше, ніж у 10 разів за досліджуваний період). Паралельно із скороченням чисельності працівників, зайнятих в сільському господарстві, відбулося зниження усіх ключових показників наявності трудових ресурсів. Так, в розрахунку на одне підприємство середня чисельність працівників скоротилася зі 123,2 до 37,2 працівників (на 70,9 %), серед зайнятих у рослинництві таке скорочення склало 67,9 % (з 86,1 до 28,8 працівників), у тваринництві – 77,8 % (з 37,1 до 8,4 працівників).

В розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь трудозабезпеченість зменшилася на 83,9 % - з 12,83 до 1,97 працівників. Для працівників, зайнятих в рослинництві скорочення склало 82,2 % (з 8,97 до 1,53 працівників). Для працівників зайнятих у тваринництві ми застосували зіставлення не з площею сільськогосподарських угідь, а з чисельністю умовного поголів'я, розрахованого за методикою [132] і наведеного в Додатку Ж. Як бачимо, скорочення також було суттєвим і склало 86,8 % (з 13,47 до 1,82 працівників на 100 умовних голів).

Таблиця 2.7

Динаміка наявності трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств Тернопільської області

Показники	роки												2016 р. до 2010 р., %
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Кількість сільськогосподарських підприємств, одиниць	580	338	292	301	289	265	269	254	270	275	259	251	44,7
Площа сільськогосподарських угідь, тис. га	557	335	374	457,6	454,3	453,7	462,1	467,2	490,5	484,6	449,6	474,16	80,7
Середній розмір 1 підприємства, га	960	991	1281	1520	1572	1712	1718	1839	1817	1762	1736	1889	180,8
Чисельність поголів'я тварин, в умовних головах, тис. голів на кінець року*	160	75	67	62	67	76	73	87	105	113	123	116	75,0
Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, усього осіб	71464	20474	13864	12362	10102	9862	10263	10607	10970	11146	9283	9341	13,0
в т.ч. у рослинництві	49937	15518	10429	9658	7826	7726	8122	8494	8617	8657	7158	7234	14,3
тваринництві	21527	4956	3435	2704	2276	2136	2141	2113	2353	2489	2125	2107	9,9
Припадає працівників в середньому на 1 підприємство, осіб	123,2	60,6	47,5	41,1	35,0	37,2	38,2	41,8	40,6	40,5	35,8	37,2	29,1
Припадає працівників, зайнятих в рослинництві на 1 підприємство, осіб	86,1	45,9	35,7	32,1	27,1	29,2	30,2	33,4	31,9	31,5	27,6	28,8	32,1
Припадає працівників, зайнятих в тваринництві на 1 підприємство, осіб	37,1	14,7	11,8	9,0	7,9	8,1	8,0	8,3	8,7	9,1	8,2	8,4	22,1
Припадає працівників на 100 га сільськогосподарських угідь, осіб	12,83	6,11	3,71	2,70	2,22	2,17	2,22	2,27	2,24	2,30	2,06	1,97	16,1
Припадає працівників. Зайнятих в рослинництві на на 100 га, осіб	8,97	4,63	2,79	2,11	1,72	1,70	1,76	1,82	1,76	1,79	1,59	1,53	17,8
Припадає працівників, зайнятих у тваринництві на 100 умовних голів	13,47	6,64	5,10	4,36	3,41	2,82	2,93	2,42	2,24	2,21	1,73	1,82	13,2

Джерело: сформовано автором за даними Головного управління статистики в Тернопільській області.

* розраховано за методикою [132].

Відмітимо, що 2016 по більшості показників характеризувався позитивною динамікою у порівнянні із попереднім 2015 роком. В даному контексті відмітимо, що 2015 рік став свого роду переломним за багатьма показниками. Так, починаючи з 2010 року і по 2014 рік для сільськогосподарських підприємств Тернопільської області характерними були ріст середньооблікової чисельності працівників на 11,2 % (в т.ч. по рослинництву на 11,5 %, по тваринництву на 10,2 %), а також збільшення кількості працівників в середньому на 1 підприємство (на 3,4 працівника в середньому) та в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь (на 0,07 працівників). В 2015 році, більшість із зазначених показників сповільнили свій ріст або й зменшилися.

Відомо, що трудовий потенціал осіб, зайнятих у виробництві в значній мірі залежить від матеріально-технічного забезпечення їх праці. Зважаючи на специфіку галузі, основу її матеріально-технічного забезпечення становлять технічні засоби (трактори, комбайни, обладнання та устаткування).

Найбільш загальними показниками, які характерні для сільськогосподарських підприємств усіх напрямів та розмірів є забезпеченість їх тракторами в кількісному виразі та їх потужностями, а також забезпеченість загальними енергетичними ресурсами, які відображають сумарні потужності усіх видів техніки та обладнання (рис. 2.6).

Як бачимо, загальний тренд усіх показників є додатнім. Найбільш стійке зростання характерне для середньої потужності тракторів, тоді, як інші показники, подані на рисунку, характеризуються більшими коливаннями. В контексті цього відмітимо, що середня чисельність тракторів в розрахунку на 1000 найманих у галузі працівників протягом 2012-2016 рр. коливається в межах 203-232 одиниць і її зростання було відмічено лише в останні два роки. Динаміка зростання інших показників вибірки є більш тривалою. Відповідно до цього можна стверджувати, що забезпечення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області поступово набуває переважання інтенсивних тенденцій над екстенсивними. В даному контексті відмітимо, що суттєве зростання рівня забезпеченості найманих працівників

технічними засобами в 2016 році стало наслідком одночасного накладання двох різноспрямованих тенденцій – приросту сукупної потужності двигунів тракторів на 4,4 тис. кВт, а також скорочення чисельності найманих працівників – на 1 тисячу осіб.

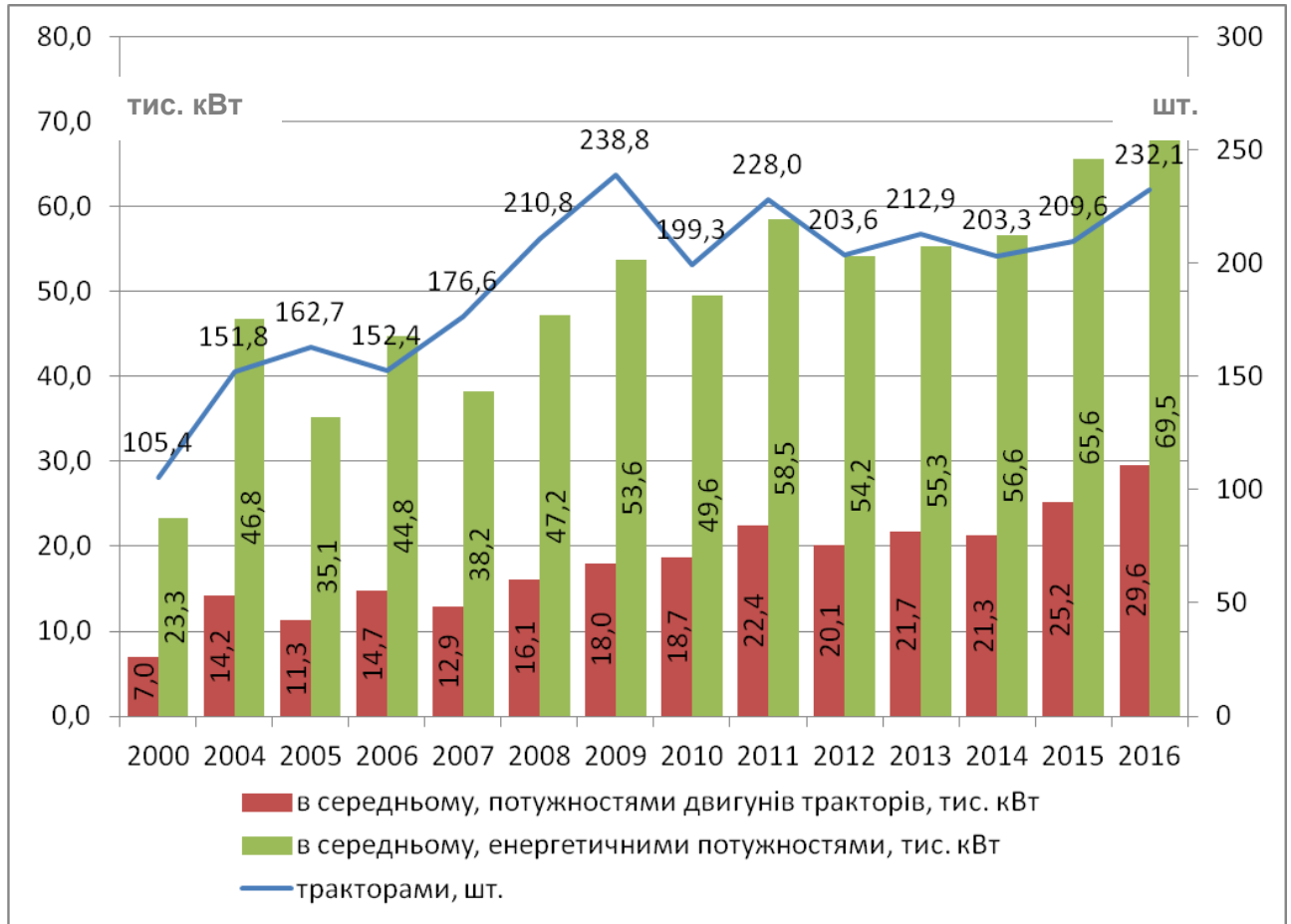


Рис. 2.6. Забезпеченість працівників сільськогосподарських підприємств технічними засобами та окремими потужностями, в розрахунку на 1000 найманих працівників

Джерело: сформовано автором за даними Головного управління статистики в Тернопільській області

З точки зору територіального розміщення трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств Тернопільської області та їх забезпеченості окремими матеріально-технічними засобами, відмітимо відсутність чіткої залежності аналізованих показників (рис. 2.7).

Так, якщо щільність трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств у розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь

характеризується найвищим рівнем на сході та північному сході і поступово зменшується в напрямку на захід (за винятком Заліщицького району), то найбільший рівень технічної забезпеченості праці (тракторів в розрахунку на 1000 працівників) зафіксовано саме в південно-західних районах. Стосовно ж трудового забезпечення тваринництва, то зважаючи на несистемність ведення тваринництва господарствами області, чіткі закономірності виділити складно

Найбільше тракторів у розрахунку на 1000 працівників на початок 2016 року спостерігалось у Монастириському та Борщівському районах –599 та 729 одиниць відповідно, при забезпеченості працівниками на рівні 1,15 та 1,73 осіб на га. В той же час, одні із найнижчих показників забезпеченості тракторами притаманні Гусятинському, Підволочиському та Лановецькому районах (167, 177 та 239 одиниць на 1000 осіб) при забезпеченості працівниками на рівні 3,86; 2,86 та 3,28 осіб на 100 га відповідно.

Таким чином, в межах області для сільськогосподарських підприємств в плані технічного і трудових ресурсів забезпечення є певна диспропорція, яка характеризує відсутність досягнення балансу між чисельністю працівників та їх технічним забезпеченням. В результаті частина районів області компенсує низький рівень трудозабезпеченості більшою технічною озброєністю. Розподіл працівників за галузями засвідчив суттєве переважання зайнятих у рослинництві по усіх районах, окрім Бучацького, де кількість зайнятих в тваринництві склала 47,2 % від загальної кількості. Що ж стосується трудозабезпеченості тваринництва, то найвища кількість працівників в розрахунку на 100 умовних голів, зафіксована в Монастириському і Бережанському районах (7,08 і 5,81 осіб відповідно) обумовлені низьким рівнем поголів'я тварин, особливо ВРХ, в цих районах. Натомість показники в межах 3-5,5 осіб на 100 умовних голів, притаманні в основному північно-східним районам, характеризують їх з позиції високого розвитку тваринництва зі збалансованим рівнем забезпечення трудовими ресурсами.

Загалом, окрім різного стану трудового балансу, відмінність між районами області за аналізованими показниками пояснюється різним рівнем

розвитку чи спеціалізації, а також відмінностями інвестиційних і технологічних процесів в різних господарствах.

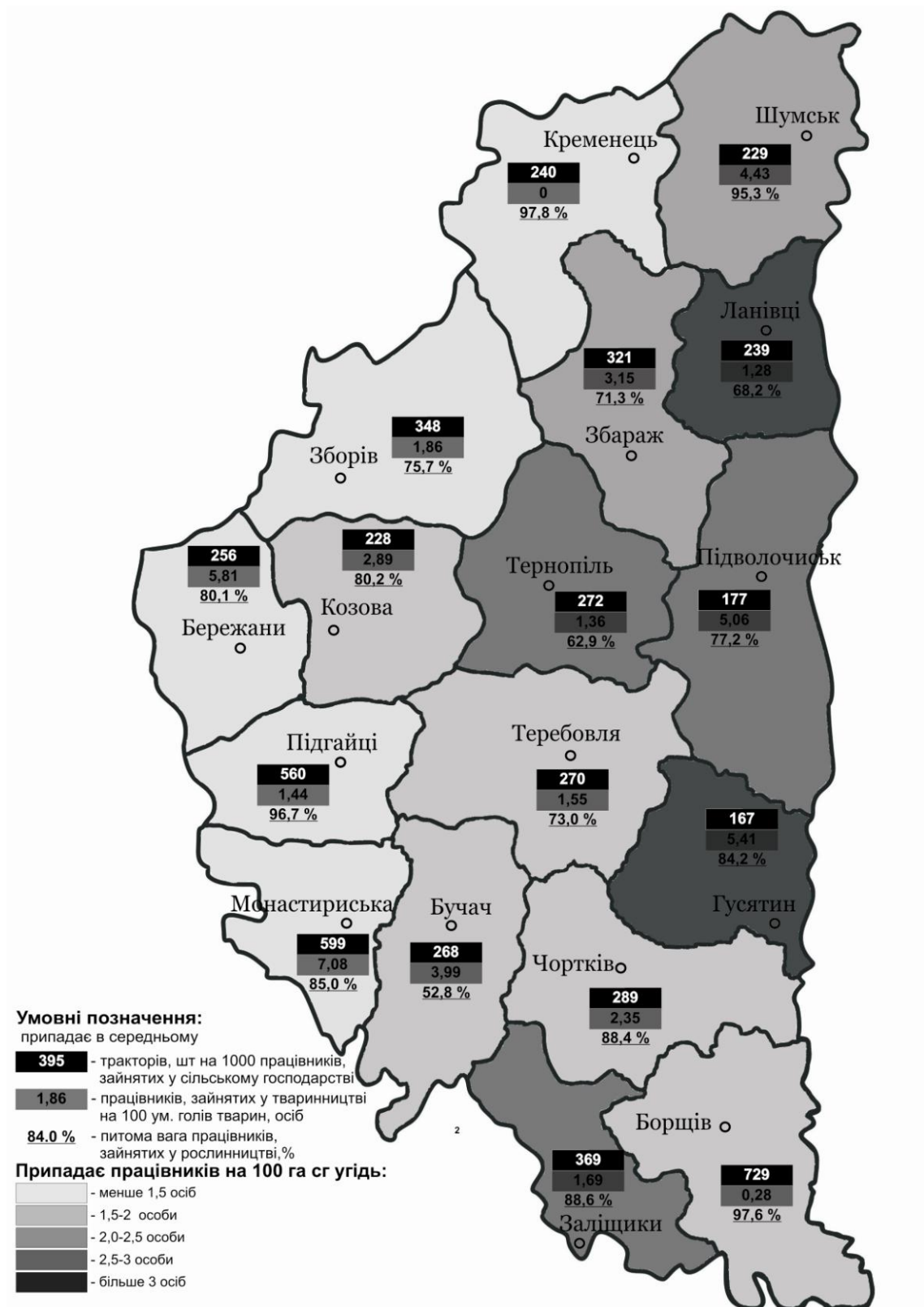


Рис. 2.7. Територіальні особливості ключових параметрів ресурсного забезпечення працівників сільськогосподарських підприємств Тернопільської області, станом на 01.01.2016 р.

Джерело: сформовано автором за даними Головного управління статистики в Тернопільській області.

Згадані аспекти наявності та забезпечення трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах передбачають їх уточнення і відображення з точки зору параметрів, що характеризують якісну сторону потенціалу: стану освіти і кваліфікації, стану здоров'я, забезпечення інфраструктурними об'єктами тощо. З цієї точки зору нами відмічено низьку активність сільської молоді в процесі набуття вищої освіти. Ця проблема має комплексний характер і закладається ще на етапі дошкільного виховання. Так, за твердженням Л. Новіцької, в Україні 71 % сіл не має дошкільних установ, 50 % сіл – не мають середніх навчальних закладів [143, с. 146]. Окрім цього, як свідчать емпіричні спостереження, значна кількість сільських шкіл не має повного комплексу вчителів усіх профілів. Це погіршує рівень середньої освіти селян і обмежує їх можливості щодо здобуття вищої освіти.

Оцінюючи інтелектуальну складову трудового потенціалу, не можемо оминути здатність галузі до інноваційного розвитку, ключовим важелем якого є науково-дослідна діяльність. На сьогодні сільськогосподарські підприємства практично не мають серед своїх працівників науковців, винахідників та раціоналізаторів. Так, за даними Головного управління статистики у Тернопільській області, на протязі останніх 6 років, в складі працівників сільськогосподарських підприємств у сумі було 7 науковців та 16 винахідників, при чому, їх основна маса припала на 2009 рік. За усередненими показниками у порівнянні із загальним рівнем по економіці, можна стверджувати, що науковий та винахідницький потенціал сільськогосподарських підприємств є практично відсутнім (Додаток К).

Резервом підвищення інтелектуального рівня працівників сільськогосподарських підприємств могли би бути підвищення кваліфікації та професійної підготовки. Проте, за даними статистичної звітності, на протязі 2010-2015 років новим професіям було навчено від 0,1 до 0,7 % середньооблікової кількості працівників, зайнятих в сільському господарстві. Для порівняння, в цілому по економіці значення такого показника коливалося в межах 1,2 – 2,3 %. Окрім того, якщо в цілому по економіці більшість із таких працівників (в середньому 62,1 %) пройшли первинну професійну підготовку,

то в сільському господарстві, за винятком останнього року більш пріоритетною була перепідготовка працівників, що уже володіють певною професією (в середньому 60,4 % за названий період) (Додаток Л). Стосовно ж підвищення кваліфікації, то в абсолютному вираженні питома вага працівників, що були задіяні в цьому процесі – більша і становить близько 0,4 % в середньому за останні 5 років, в той час, як в цілому по економіці її значення – 7,6 % (Додаток М).

Медична група чинників залежить від медико-біологічних умов, що визначають природно-біологічні якості його носіїв: стан здоров'я і психофізіологічну придатність до праці, їх відповідність вимогам виробництва. Здоров'я в широкому розумінні, як фізіологічному, так і в психічному, духовному стані людини забезпечує оптимальний рівень функціонування організму. Психофізіологічна здатність до праці, своєю чергою, зумовлюється санітарно-гігієнічними умовами праці, раціональним режимом праці і відпочинку, рівнем побутового обслуговування на виробництві.

Традиційно склалося так, що основними закладами охорони здоров'я в сільських місцевостях є фельдшерсько-акушерські пункти. Менше 5 % сіл мають свої лікарні чи поліклініки. Відповідно до цього, обсяг та якість медичних послуг, які можуть бути надані сільським мешканцям є суттєво обмежені, а їх терміновість – додатково обмежена відстанню населеного пункту до районного чи обласного центру, де розміщені комплексні заклади охорони здоров'я. Н. Морозюк зазначає, що серед сільських населених пунктів 34 % не мають жодних закладів охорони здоров'я, а загальна забезпеченість селян ліжко-місцями становить 70-90 % в залежності від регіону [136, с. 58].

Непрямим індикатором стану здоров'я населення є рівень його смертності у відносних показниках. Так, за даними Головного управління статистики в Тернопільській області (Додаток Н) смертність сільського населення в 2015 році була на 7,4 особи вище, ніж у міських поселеннях і становила 17,6 осіб у розрахунку на 1000 осіб наявного населення. Зауважимо, що така різниця не є прямим наслідком гіршого стану здоров'я сільського населення. Важливим фактором цього є також вікова структура населення,

відповідно до якої в сільській місцевості проживає на 58,7 % більше громадян, старших за 65 років, ніж у містах області. Зважаючи на середню тривалість життя, саме ця вікова група характеризується найвищим рівнем смертності, що, відповідно, пом'якшує різницю між наведеними вище коефіцієнтами природного зменшення чисельності населення. Тим не менш, нижчий рівень доступу до медичних послуг, лікарських засобів, тяжчі умови праці та відсутність повноцінних умов для відновлення організму після виходу на пенсію (понад 40 % населення у віці 60-70 років продовжує працювати) є тими факторами, які визначають проблемні аспекти здоров'я сільського населення з точки зору використання його трудового потенціалу. Відмітимо, що при в міських і сільських місцевостях з точки зору демографічних процесів відбуваються прямо протилежні процеси, які обумовлюють сповільнення природного рівня скорочення населення в містах (з 1,6 до 0 осіб на 100 осіб наявного населення) і, навпаки, його приросту у селах (з -7,1 до -7,6 осіб наявного населення).

На існуванні “нерівності у доступності медичної допомоги для різних верств населення”, зокрема сільських жителів, наголошує І. Гнибіденко [34, с. 14], який також зазначає, що “складною залишається ситуація щодо поширення захворювань серед сільських жителів у більшості класів хвороб, що зумовлене, зокрема, й погіршенням системи їх діагностики”. Оцінюючи структуру причин смертей в області відмітимо суттєве переважання смертей від хвороб систем кровообігу (71,8 %). Їх специфіка полягає в тому, що вчасне надання допомоги і профілактичне лікування може зменшити ризик смертей з цих причин у декілька разів. Проте, саме сільські мешканці мають значно гірший рівень профілактики і лікування хвороб системи кровообігу.

Вагомими для формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є також природо-географічні та екологічні умови, які визначаються особливостями навколишнього середовища та його станом. Так, наявність значного обсягу родючих ґрунтів та сприятливих для ведення сільського господарства кліматичних умов, є тими факторами, які обумовлюють розвиток галузі та визначають її ключові риси. В той же час,

екологічні фактори, які в межах Тернопільської області не становлять особливої загрози життю та безпеці мешканців можуть містити додаткові можливості для реалізації екологічно безпечного та органічного землеробства. Тобто, дана група умов в цілому досить позитивно впливає на трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств і реально обумовлює його можливості.

Негативним чинником сьогодні є також інфраструктурний фактор, який, по-суті, в умовах ринку та відповідно до спрямованості аграрних реформ, повинен відігравати ключову роль у становленні ефективних сільськогосподарських підприємств малого та середнього бізнесу. Так, окрім соціальної інфраструктури, яка має побічний вплив на сільськогосподарські підприємства, значно більшу вагу має доступ виробників аграрної продукції до транспортних та акумуляційних логістичних мереж, переробних підприємств, постачальницьких та збутових каналів, а також підприємств інформаційного, фінансового, лізингового та іншого роду сервісів. Відповідно до цього, розмір трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств обмежується низьким рівнем розвитку ринкової інфраструктури та інтеграції самих підприємств у систему ринкової взаємодії.

Таким чином, аналіз наявності трудового потенціалу засвідчив існування ряду чітких тенденцій, що характеризують стабілізацію кількісного забезпечення сільськогосподарських підприємств трудовими ресурсами після 2010 року. Зазначене супроводжується повільним але стійким зростанням рівня матеріально-технічного забезпечення праці та нарощуванням показника трудозабезпеченості. З точки зору інституційних трансформацій, найбільш вагомого впливу на ситуацію завдають господарські товариства та приватні підприємства, які охоплюють меншу, але найбільш організовану частину трудового потенціалу. Значний трудовий потенціал, в результаті реформ було переміщено в приватний сектор, який забезпечує сільськогосподарське виробництво в межах господарств населення.

В контексті факторного дослідження трудового потенціалу, встановлено позитивний вплив на стан і можливості трудового потенціалу соціально-економічних, природо-географічних та екологічних факторів, які формують

умови для його розвитку та покращення використання. В той же час, відмічено негативний вплив медичних, демографічних та інфраструктурних факторів, які утворюють значні обмеження для повноцінного використання та нарощування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Формування і реалізація трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств відбувається та ідентифікується за рахунок організації виробництва суб'єктами аграрного підприємництва. Такими суб'єктами, в контексті нашого дослідження є зареєстровані належним чином в органах державної реєстрації суб'єкти господарювання, основним видом діяльності яких є здійснення товарного виробництва сільськогосподарської продукції. Відповідно до даного визначення сільськогосподарські підприємства усіх організаційно-правових форм, а також самозайняті селяни, що мають статус фізичних осіб підприємців є об'єктом дослідження.

Для оцінки згаданих аспектів наявності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, проаналізуємо показники великих аграрних підприємств, що обробляють більше 15 тис. га землі на території одинадцяти районів Тернопільської області – Приватного підприємства “Агрокомпанія 2004”, що входить до складу Групи компаній Вітагро із адміністративним центром у Волочиському районі Хмельницької області та Приватного аграрного підприємства “Агропродсервіс” із адміністративним центром в Тернопільському районі (табл. 2.8).

Досліджувані підприємства, володіючи певними схожими рисами, що проявляються у володінні значними земельними ресурсами та динамічному розвитку, на даному етапі, представляють різні категорії підприємств за моделями розвитку. ПАП “Агропродсервіс” – підприємство, із вираженою тваринницькою спеціалізацією, яке досягнуло бажаного розміру земельного фонду, і в даний час займається організацією процесів, підвищенням рівня їх ефективності тощо. В результаті, при майже відсутньому рості площі угідь за 3 роки, по цьому підприємству спостерігається більш, ніж 2,5 разовий приріст поголів'я тварин в умовних головах. Це супроводжується стриманими темпами приросту персоналу – на рівні 40% і 47 % в тваринництві і рослинництві

відповідно. Як наслідок, при збереженні певного балансу зайнятості між галузями (37-39 % працівників, зайнятих в тваринництві), трудозабезпеченість рослинництва зростає (з 2,03 до 2,99 особи на 100 га) тоді, як трудозабезпеченість тваринництва знижується (з 0,77 до 0,37 особи на 100 умовних голів тварин). На фоні цього, відмітимо також незначне зниження фондоозброєності (на 3,9 %), обумовлене переважаючими темпами росту чисельності персоналу над темпами збільшення вартості активів.

Таблиця 2.8

Параметри наявності трудових ресурсів в окремих великих
сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області

роки	Середньооблікова кількість працівників, осіб всього	з них, зайняті		Площа сільськогосподарських угідь, га	Середньорічне поголів'я тварин на вирощуванні та відгодівлі, ум. гол.	Трудозабезпеченість, осіб на 100 га сільськогосподарських угідь	Припадає працівників, зайнятих у тваринництві в середньому на 100 ум. голів тварин	Питома вага працівників, зайнятих у тваринництві, %	Фондоозбросність, тис. грн вартості основних засобів на 1 працівників
		у рослинництві	у тваринництві						
ПП Агрокомпанія 2004									
2013	798	539	259	25705	7455	3,10	3,47	32,5	233,2
2014	814	545	269	31677	12092	2,57	2,22	33,0	223,3
2015	892	598	294	35506	15025	2,51	1,96	33,0	218,4
2016	1039	687	352	35192	17565	2,95	2,00	33,9	210,4
2016 р., до 2013 р., %	130,2	127,5	135,9	136,9	235,6	95,1	57,7	104,4	90,2
ПАП Агропродсервіс									
2013	317	194	123	15597	15984	2,03	0,77	38,8	832,0
2014	413	258	155	15809	30562	2,61	0,51	37,5	743,0
2015	458	286	172	15760	41116	2,91	0,42	37,6	748,5
2016	467	290	177	15641	47741	2,99	0,37	37,9	799,8
2016 р., до 2013 р., %	147,4	149,6	143,8	100,3	298,7	147,0	48,1	97,6	96,1

Джерело: сформовано автором за даними річної звітності підприємств.

ПП “Агрокомпанія 2004” – теж характеризується високою динамікою розвитку, проте, його акценти дещо інші. Це підприємство більше зусиль зосереджує на наросуванні земельних угідь (перебуває на стадії формування земельного банку). При цьому, воно також наросує поголів’я тварин. Що ж стосується росту чисельності працівників, то у порівнянні із попередніми тенденціями, він є незначним (всього 27,5 % і 35,9 % в рослинництві і тваринництві, відповідно). Як наслідок, на даному підприємстві знижується рівень трудозабезпеченості (з 3,1 до 2,95 осіб на 100 га і з 3,47 до 2,00 осіб на 100 умовних голів).

Таким чином, досліджувані підприємства перебувають на різних етапах свого розвитку, мають різні стратегічні цілі, а також в різний спосіб намагаються урівноважити ресурсне забезпечення відповідно до потреб ринку. З точки зору трудового потенціалу, динаміка їхніх показників свідчить про високу доцільність оптимізації персоналу та побудову ефективності системи його розвитку.

Формування і розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств сьогодні є організованим процесом, більшість функцій якого виконуються на мікрорівні, переважно кадровою службою чи особами, на яких покладені відповідні обов’язки. Робота кадрової служби регламентується положенням про її діяльність. В ньому визначаються завдання, права, обов’язки, відповідальність і зв’язки служби із іншими підрозділами. Основні завдання кадрової служби досліджуваних підприємств зводяться до організації роботи із добору, розстановки, створення резерву керівних кадрів, підвищення кваліфікації працівників та забезпечення їх прав. Функції кадрової служби із розвитку трудового потенціалу займають досить незначну частину їх обов’язків і розкриваються через наступні:

- участь у роботі з прогнозування і визначення потреби в працівниках на основі діючих планів;
- складання планів комплектування підприємства у відповідності зі зміною складу, технологій процесів тощо;
- аналіз та поліпшення якісного складу персоналу;

- вивчення професійних і якісних характеристик працівників для формування кадрового резерву, забезпечує його навчання;
- складання планів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;
- забезпечує атестацію працівників та здійснює роботу із результатами атестації.

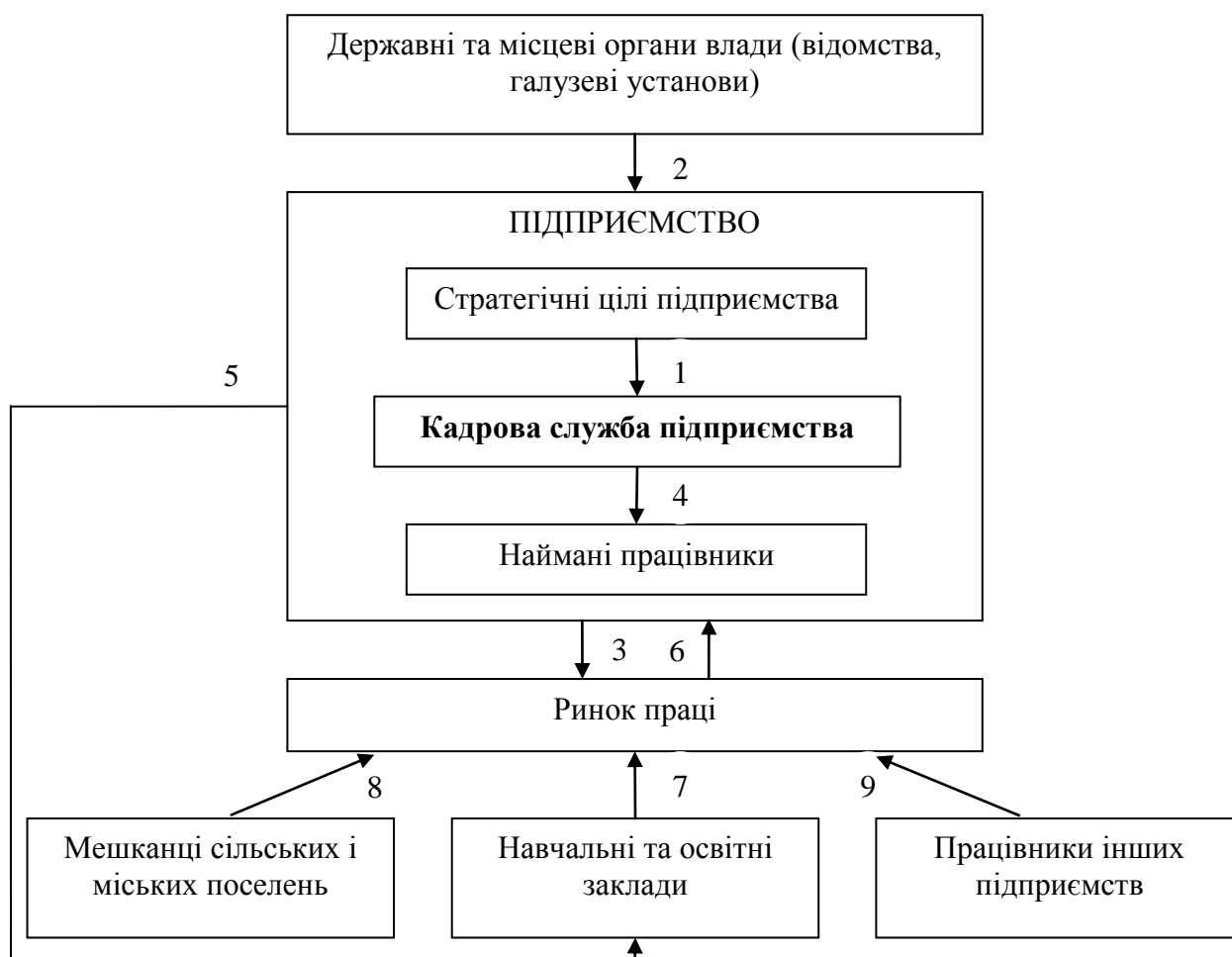
Інші функції кадрових служб досліджуваних підприємств значно тісніше пов'язані з процесами реалізації трудового потенціалу, що проявляється через облікові, мотиваційні, технічні та інші роботи.

В загальному, відповідно до положення про кадрову службу та емпіричне дослідження її роботи на ПАП “Агроподсевіс” і ПП “Агрокомпанія 2004”, відмітимо наявність зв'язку між цілями, завданнями підприємства та їх кадровим забезпеченням, що проявляється у підборі персоналу під конкретні завдання чи відповідно до виявлених змін. Цей факт обумовлює роботу механізму виявлення і розвитку трудового потенціалу у визначеному напрямку.

Загальна схема роботи кадрової служби сільськогосподарського підприємства є досить складною і виходить далеко за межі підприємства (рис. 2.8).

Подана схема формування і розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств кадровою службою відображає загальну взаємодію елементів мікро- та макросередовища функціонування підприємства в межах реалізації ним кадрової функції. При цьому, відповідно до чинних умов, підбір персоналу відбувається виключно через ринок праці. Це дозволяє врегульовувати питання вартості праці, її попиту і пропозиції.

Особливість поданої схеми полягає у визначальному значенні стратегічних цілей підприємства для подальших дій щодо формування трудового потенціалу. Відповідно до цього, усі вимоги щодо підбору, розстановки, навчання та перепідготовки працівників впливають із стратегічних цілей і спрямовуються на їх досягнення.



1. доведення стратегічних цілей до кадрової служби, корегування кваліфікаційних запитів до найманих працівників, формування вакансій і вимог до претендентів на посади;
2. формування кваліфікаційних характеристик працівників, регламентація кадрових процедур, визначення умов і обмежень працевлаштування;
3. пошук працівників на ринку праці, відповідно до запитів кадрової служби;
4. підбір та розстановка персоналу, забезпечення кадрового супроводу, формування вимог до розвитку, сприяння розвитку персоналу;
5. спрямування працівників на підвищення кваліфікації і перепідготовку;
6. пропозиція претендентів на посади відповідно до вимог, рівня мотивації та кон'юнктури ринку;
7. поповнення ринку праці кваліфікованими працівниками різних рівнів;
8. поповнення ринку праці працівниками різного рівня кваліфікації;
9. поповнення ринку праці працівниками із різним трудовим досвідом.

Рис. 2.8. Загальна схема формування і розвитку трудового потенціалу
кадровою службою сільськогосподарського підприємства

Джерело: сформовано автором на основі положень про кадрову службу
ПП “Агрокомпанія - 2004” та ПАП “Агропродсервіс”.

Наголошуючи на взаємному зв'язку між процесом формування трудового потенціалу і стратегічними орієнтирами розвитку підприємства ми мали на

увазі наявності таких орієнтирів у підприємства. Серед задекларованих планів на майбутнє ПАП “Агроподсевіс” ми зафіксували виключно цілі пов’язані із розширенням виробничих і переробних потужностей: збільшення земельного банку, будівництво агрокомбінату та елеваторних комплексів. Судячи із характеру подачі цих цілей, їх можна позиціонувати лише як тактичні цілі, які апріорі є складовими загальних стратегічних цілей. З точки зору зв’язку між цілями підприємства і формуванням його трудового потенціалу, відмітимо відсутність чітких декларацій як щодо компетентностей, так і щодо орієнтирів для їх формування. На сайті підприємства в даному контексті подається виключно повідомлення про потенційні сфери виникнення вакансій без конкретизації вимог щодо них [153].

Станом на червень 2016 року на офіційному сайті підприємства було розміщено ряд оголошень із наступними вакансіями: робочий в консервний цех, автокранівник, водії, обвалювальники, жилувальники, різноробочі, майстер ковбасного цеху, технолог ковбасного цеху, майстер забійного цеху, трактористи. До кожної із посад було зазначено лише дві вимоги – досвід роботи і бажання працювати [153].

Такий підхід до набору персоналу свідчить не стільки про низький рівень вимог до претендентів на посади, скільки про відсутність достатньої кількості працівників із високим рівнем відповідності професійних компетентностей затребуваним.

Група компаній Vitagro, до складу якої входить ПП “Агрокомпанія 2004” серед своїх переваг виокремлює постійне оновлення матеріальної бази, впровадження нових технологій і підходів до ведення бізнесу. Поряд із цим, жодна доступна на офіційному сайті компанії інформація не декларує розвитку трудового потенціалу, формування його унікальності чи переваг у порівнянні із іншими підприємствами. Серед стратегічних планів підприємства – диверсифікація виробництва (придбання цукрового заводу, закладання саду та багаторічних насаджень), розширення виробничих і переробних потужностей (збільшення земельного банку, будівництво елеватора, цеху глибокої заморозки ягід, забійного цеху для свиней, запуск молочних ферм).

Розвиток трудового потенціалу серед пріоритетів Групи компаній Vitagro розглядається виключно з точки зору створення нових робочих місць і заповнення вакансій. Загальні вимоги до претендентів на посади в компанії полягають у наступному вислові “... перебуває в активному пошуку енергійних та відповідальних співробітників, готових до прогресу і розвитку” [150]. Спеціальні вимоги по кожній із вакансій більш деталізовані у порівнянні із ПАП “Агропродсервіс”. Так, наприклад, вимоги до претендента на посаду головного агронома містять наступні норми:

- успішний досвід роботи за спеціальністю на сільськогосподарських підприємствах із площею, більше 10 га;
- вища агрономічна освіта;
- наявність водійських прав та власного автомобіля;
- вільне володіння ПК.

При цьому, як бачимо, окремі вимоги лише формально передбачають наявність у претендента визначеного набору компетентностей. Так, водійські права слугують індикатором наявності водійської компетентності щодо певного виду транспорту. При цьому відсутні уточнення щодо групи транспорту і категорії прав, а також глибина таких компетентностей – виключно здатність до водіння автомобілем, чи також здатність до його ремонту, обслуговування тощо. Вільне володіння ПК, ймовірно передбачає наявність компетентностей щодо роботи у певних прикладних програмах – MS Word, MS Excel, програмах 1С:Підприємство, а також здатності працювати із Інтернет браузерями, поштовими сервісами тощо. Проте, інформація щодо таких умінь – відсутня.

Найбільш проблемною, в контексті ідентифікації затребуваних компетентностей ГК Vitagro є професійні компетентності головного агронома. В оголошенні про вакансію вони помістилися у вислів “вища агрономічна освіта” та вимозі про наявність успішного досвіду роботи за спеціальністю. Хоча термін “успішний” також є досить розмитим і не відображає суті вимог.

Можна припустити, що формат оголошення про вакантну посаду не передбачає деталізації компетентностей претендента, які будуть затребувані від нього в процесі професійної діяльності і всі компетентності буде обговорено в

процесі співбесіди, проте, опитування працівників кадрової служби підприємства не підтверджує цього припущення. Насправді, вимоги до претендентів мають формальний характер в першу чергу, зважаючи на низький професійний рівень вільних наявних трудових ресурсів на ринку праці.

Відповідно до цього, наявність у особи освіти за фахом і певного досвіду роботи, дозволяють йому претендувати на визначену посаду без розуміння суті, особливостей і специфіки її здійснення в межах конкретного підприємства.

В таких умовах виникає запитання щодо можливості впливу на якість вільних трудових ресурсів заявлених наборів компетентностей, які висувуються до претендента на посаду. Таке оголошення, розміщене у відповідних ЗМІ та рубриках, за умови достатньої фінансової мотивації, дозволили б активізувати потенційних працівників щодо здобуття затребуваних компетентностей до подачі резюме чи походу на співбесіду.

В досліджуваних підприємствах чітко простежуються риси, характерні для розвитку сучасних агрокомпаній в Україні – відсутність чіткої прописаної стратегії діяльності, акцент на розширення, виробництва, оновлення матеріально-технічного забезпечення. Такі вимоги мають обмежений вплив на стан і якість трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, оскільки не використовують доступних механізмів роботи із персоналом. Для уникнення існуючих проблем потрібно, перш за все, систематизувати самі вимоги до працівників, займаних посад чи вакансій.

Окрім процедури формування трудового потенціалу, досліджувані підприємства забезпечують його розвиток шляхом покращення якісних, мотиваційних, соціальних, творчих та інших параметрів трудових ресурсів. При цьому, на обох підприємствах відсутні чіткі критерії та механізми розвитку персоналу, відсутня система навчання, підготовки і перепідготовки. На рис. 2.9.

Як бачимо, система розвитку трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах є недостатньо організованою і єдиною. Значну частину витрат і зусиль щодо набуття затребуваних компетентностей беруть на себе самі працівники, що за умови низької заробітної плати суттєво обмежує їхні можливості щодо набуття якісних затребуваних компетентностей.



Рис. 2.9. Схема розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Джерело: самостійна розробка автора.

Часто така підготовка зводиться до формального отримання документу про набуття компетентностей (освіти), який, за умови відсутності системи тестування, атестації і перевірки компетентностей дає право на займання посади і отримання відповідної винагороди.

2.3. Економічна оцінка ефективності систем формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

В умовах операційної діяльності в сільському господарстві, трудовий потенціал як найбільш активний фактор із перелічених, здійснює ключовий вплив на результати господарської діяльності. Тому, вагомим індикатором

ефективності використання трудового потенціалу є загальна ефективність економічної системи – сільськогосподарського підприємства, виражена через найчастіше вживані показники ефективності – обсяг прибутку та рентабельності виробництва продукції (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Динаміка ефективності сільськогосподарського виробництва в
сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області

Показники	2000	2005	2010	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2000 р. +	2016 р. до 2010 р. +
Прибуток, збиток (-) від реалізації сільськогосподарської продукції, млн. грн.	-13,6	23,2	322,5	279,3	1026,1	2486,4	2062,5	+2076,1	+1740
у тому числі									
продукції рослинництва	37,4	25,3	317,1	239,8	953,5	2200,7	1950,6	+1913,2	+1633,5
продукції тваринництва	-51	-2,1	5,4	39,5	72,6	285,7	79,6	+130,6	+74,2
Рівень рентабельності (збитковості) виробництва сільськогосподарської продукції, %	-4,7	6	16,1	8,1	21,1	39,9	28,8	+33,5	+12,7
у тому числі									
продукції рослинництва	22,8	8,7	18,1	8,3	23,4	42,2	34,4	+11,6	+16,3
продукції тваринництва	-41,3	-2,2	2,1	7,1	9,3	28,3	5,9	+47,2	+3,8

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Як бачимо, ефективність виробництва продукції в сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області на протязі 2000-2016 рр. має різнонаправлену динаміку, яка, проте, в останні 3-4 роки характеризується загальним приростом. Аналізуючи рівень рентабельності, зафіксований в аналізованій період, також відмітимо його позитивну динаміку, яка характерна як для рослинництва, так і для тваринництва. При цьому, відітимо, що максимального значення показники вибірки досягнули в 2015 році, а в 2016

зменшилися не значно, що дозволяє стверджувати про наявність загального позитивного тренду. Варто відмітити також переважання рівня прибутковості і рентабельності у тваринництві у порівнянні із рослинництвом. Проте, у відносних значеннях, зростання рівня рентабельності в тваринництві суттєво переважає рослинництво. У порівнянні із 2000 р. ріст рентабельності по рослинництву склав лише 11,6 %, тоді як по тваринництву – 47,2 %. Завдяки цьому відбувся свого роду вихід галузі з кризи, але стверджувати про стабілізацію становища поки зарано.

Основні причини цього криються у значно гірших позиціях, які супроводжували умови ведення тваринництва на початковому інтервалі дослідження, а також у впливі накопичувального ефекту, характерному для тваринництва. Згідно із ним, основні витрати виробники тваринницької продукції несуть на початкових етапах при наросуванні поголів'я та організації процесів, а, за досягнення певної критичної чисельності поголів'я, зростає рівень маржинального доходу. Окрім того, тенденції останніх років засвідчили поступову концентрацію виробництва тваринницької продукції у великих підприємствах, здатних забезпечити достатнє фінансування та організацію процесів по наросуванню поголів'я, раціональному утриманню тварин та реалізації їх продукції в найбільш рентабельний спосіб.

Для оцінки рівня ефективності господарювання, проаналізуємо фінансові результати окремих великих аграрних підприємств (табл. 2.10). Фінансові результати досліджуваних підприємств в цілому підтверджують різницю у їхній спеціалізації. Як наслідок в ПАП «Агропродсервіс» суттєво вищі показники тваринництва, в ПП «Агрокомпанія 2004» – показники рослинництва. При, в цілому позитивній динаміці, 2016 рік характеризується окремі роки характеризуються незначними коливаннями в бік зменшення. У порівнянні із загальними показниками по області, згадані підприємства демонструють, в основному, вищий рівень рентабельності в загальному по виробництву сільськогосподарської продукції, і суттєво вищий рівень – в галузі своєї спеціалізації. Так, переважання рентабельності виробництва продукції рослинництва в ПП «Агрокомпанія 2004» у порівнянні із середнім по області

складає 4,2 рази, продукції тваринництва в ПАП «Агропродсервіс» – у порівнянні із аналогічним показником по області – у 6,8 разів.

Таблиця 2.10

Динаміка ефективності сільськогосподарського виробництва у вибірці
сільськогосподарських підприємств Тернопільської області

Показники	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2013 р, +/-
ПАП Агропродсервіс					
Прибуток, збиток (-) від реалізації сільськогосподарської продукції, млн. грн.	24	42	181	202	+178,0
у т.ч.: продукції рослинництва	-0,4	15	35	43	+43,4
продукції тваринництва	22,9	27	148	158	+135,1
Рівень рентабельності (збитковості) виробництва сільськогосподарської продукції, %	12,1	12,1	39,0	35,2	+23,1
у т.ч.: продукції рослинництва	-0,5	11,2	21,1	19,9	+20,4
продукції тваринництва	23,5	13,7	53,7	40,2	+16,7
ПП Агрокомпанія 2004					
Прибуток, збиток (-) від реалізації сільськогосподарської продукції, млн. грн.	63,1	174,5	587,4	402	+338,8
у т.ч.: продукції рослинництва	52,1	166,5	529,6	342	+290,0
продукції тваринництва	10	5	29,8	30	+20,5
Рівень рентабельності (збитковості) виробництва сільськогосподарської продукції, %	22,4	56,8	96,2	84,6	+62,1
у т.ч.: продукції рослинництва	25,1	89,2	142,2	144,7	+119,6
продукції тваринництва	15,2	4,3	14,7	16,1	+0,8

Джерело: сформовано автором на основі даних річної звітності підприємств.

Підсумовуючи отримані висновки, наголосимо, що високі показники ефективності господарювання досліджуваних сільськогосподарських підприємств не можуть слугувати прямими індикаторами рівня трудового потенціалу. Результати їх діяльності є наслідками роботи усього господарського механізму, який в достатньо ефективний спосіб використовує потенціал усіх підсистем підприємства, а також успішно адаптується до зовнішніх умов.

Продуктивність праці в більшості наукових теорій виступає основним індикатором ефективності використання праці. З точки зору трудового

потенціалу, він, фактично, відображає рівень реального трудового потенціалу, досягнутий його носієм в тих умовах, що склалися. Загалом, продуктивність праці розцінюють, як основний показник її ефективності, а її покращення, – як фактор економічного зростання та чинник вирішення економічних проблем підприємства [200, с.4].

Одним із основних індикаторів продуктивності праці є так званий показник виробітку (вартість виробленої продукції в розрахунку на одного працівника). Інтерпретація даного показника дозволяє характеризувати спроможність до високоефективної праці кожного працівника. Виходячи із цього, з метою порівняння спроможності працівників демонструвати високі результати праці в різних умовах, зокрема, організованого великотоварного виробництва та в умовах самозайнятості, нами розглянуто продуктивність праці в двох категоріях господарств – сільськогосподарських підприємствах та господарствах населення (табл. 2.11).

Аналіз структури виробництва аграрної продукції за категоріями господарств свідчить про те, що приблизно половина з неї виробляється в господарствах населення. Судячи із таблиці 2.11, така ситуація є природною, зважаючи на те, що в Тернопільській області чисельність осіб, зайнятих сільським господарством у господарствах населення в 12 разів більша, ніж в сільськогосподарських підприємствах. Проте, якщо оцінювати продуктивність праці в цих категоріях господарств, можна помітити величезне переважання показників сільськогосподарських підприємств над господарствами населення. Найбільш вагома тенденція, в контексті дослідження полягає у різниці приросту показника, яка у порівнянні із 2000 роком в сільськогосподарських підприємствах зросла у 18,1 рази, тоді, як у господарствах населення, зменшилася в 1,7 разів (на 45,9 %). Зважаючи ж на незначну частку підприємств у структурі сільськогосподарської зайнятості, в загальному по галузі ріст продуктивності склав лише 61,9 %.

**Продуктивність праці в сільському господарстві Тернопільської області
за категоріями господарств, тис. грн. на 1 особу**

Показники	2000	2005	2010	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2000 р., %	2016 р. до 2010 р., %
Чисельність населення, тис. осіб									
зайнятого в сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві, рибальстві, рибництві	133,1	147,2	118,8	148,3	130,0	126,8	132,9	99,8	111,9
середньорічна чисельність працівників у сільськогосподарських підприємствах	71,5	20,5	9,9	14,6	14,4	13,4	12,4	17,4	125,7
зайнятого сільськогосподарським виробництвом в господарствах населення*	61,6	126,7	108,9	133,7	115,6	113,4	120,5	195,5	110,6
Продуктивність праці, тис. грн. / особу									
населення, зайнятого в сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві, рибальстві, рибництві	39,6	35,8	49,0	54,3	70,5	64,2	64,1	161,9	130,8
працівників сільськогосподарських підприємств	19,8	75,0	241,5	259,0	334,3	308,2	358,4	у 18,1 р.б.	148,4
населення, зайнятого сільськогосподарським виробництвом в господарствах населення*	62,6	29,4	31,6	31,9	37,7	35,4	33,9	54,1	107,1

* - розрахунковий показник

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Таким чином, оцінюючи динаміку продуктивності праці в сільському господарстві ми повинні зважати на різнонаправленість показників, які використовуються при його розрахунках – одночасний ріст виробництва у сукупності зі зменшенням чисельності, чи навпаки. Для визначення факторної

залежності зміни агрегованого показника продуктивності праці нами було застосовано індексний метод, відповідно до якого, завдяки розрахунку Індексу Пааше, ми отримали наступні результати (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Результати обчислення абсолютного приросту продуктивності праці в категоріях господарств Тернопільської області за рахунок зміни обсягів виробництва ($\sum \Delta BЧ_{(B)}$) і чисельності працівників ($\sum \Delta BЧ_{(Ч)}$)

Показники		2016 р. до 2000 р.			2016 р. до 2010 р		
		Значення $I_{П}^*$	Значення $I_{П}^{**}$	% впливу	Значення $I_{П}^*$	Значення $I_{П}^{**}$	% впливу
продуктивність праці, населення, зайнятого в сільському господарстві, тис. грн. /особу	$\sum \Delta BЧ_{(B)}$	1,6	1,616	61,7	1,4	1,463	61,0
	$\sum \Delta BЧ_{(Ч)}$		1,002	38,3		0,937	39,0
продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах	$\sum \Delta BЧ_{(B)}$	18,1	3,14	35,2	1,5	1,87	70,1
	$\sum \Delta BЧ_{(Ч)}$		5,763	64,8		0,795	29,9
продуктивність праці в господарствах населення	$\sum \Delta BЧ_{(B)}$	0,6	1,041	65,7	1,1	1,185	56,7
	$\sum \Delta BЧ_{(Ч)}$		0,544	34,3		0,904	43,3

* - Лінійний індекс; ** - Індекс Пааше.

Джерело: Розраховано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Згідно із отриманими даними, можна стверджувати, що показник абсолютного приросту продуктивності праці за рахунок фактора зміни обсягів виробництва в цілому по сільському господарству області був вищим, ніж показник приросту за рахунок чисельності персоналу (у співвідношенні 61 % до 39 %) по обох часових інтервалах. Аналіз тих же показників в сільськогосподарських підприємствах показав цікаві результати, відповідно до яких, у порівнянні із 2000 роком приріст продуктивності в 18,1 рази в значно більшій мірі був обумовлений скороченням чисельності працівників, ніж

ростом обсягів виробництва (у співвідношенні 64,8 % до 35,2 % відповідно). Варто звернути увагу на те, що при порівнянні звітних показників 2016 року із показниками 2010 року вага кожного із факторів змінилася на протилежну. Згідно цього, тенденції до зміни продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області після 2010 року в значно більшій мірі були обумовлені приростом обсягів виробництва, ніж скороченням чисельності працівників (у співвідношенні 70,1 % до 29,9 % відповідно). На відміну від сільськогосподарських підприємств, в господарствах населення в межах двох інтервалів дослідження зміна обсягів виробництва мала більш вагомий вплив на загальний показник продуктивності праці, ніж зміна чисельності зайнятих у сільськогосподарському виробництві. При цьому, відмітимо, що у порівнянні із 2010 роком вплив зміни обсягів виробництва на агрегатний показник знизився, натомість вплив зміни чисельності зайнятих – зріс.

На основі вищезазначеного можемо зробити висновок про існування, за наявних в той час обсягів виробництва, суттєвого надлишку робочої сили в сільськогосподарських підприємствах в 2000 році. Вивільнення надлишкової, як виявилось, непродуктивної частини працівників, дозволили оптимізувати підприємствам власне кадрове забезпечення і добитися позитивної динаміки продуктивності. Переважання впливу зміни обсягів виробництва на розмір продуктивності праці по усіх базах порівняння, починаючи з 2010 року є позитивним сигналом, для ринку сільськогосподарської зайнятості. Відповідно до нього, за наявних обсягів виробництва і продуктивності в галузі існує резерв для залучення додаткової кількості працівників, при чому в сільськогосподарських підприємствах така потреба є вищою.

У схожому ключі висловлюється А. Ревенко, який наголошує, що зменшення чисельності працівників у сільськогосподарських підприємствах відбулося в більшій мірі за рахунок “скорочення зайвих працівників, зокрема ... осіб пенсійного віку” [133]. Саме цьому фактору науковець відводить основну роль в динаміці показника продуктивності праці в галузі.

Погоджуючись із науковцями, відмітимо, що зростання рівня продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах не є загальним і

всеохоплюючим. Так, її найбільший ріст забезпечує незначна кількість підприємств, в той час, як по решті суб'єктів господарювання ситуація є значно складнішою. Для емпіричної оцінки такого висновку пропонуємо порівняти динаміку продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах у розрізі адміністративних районів Тернопільської області (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах за районами, тис. грн. на особу (у постійних цінах 2010 р., тис. грн.)

Райони	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2010 р., %
По області	241,5	317,9	350,3	344,7	432,0	445,1	558,6	231,3
Бережанський	344,3	319,5	334,4	258,8	318,6	464,3	566,8	164,6
Борщівський	452,8	527	496,3	653	951,9	784,7	995,7	219,9
Бучацький	220,8	300,8	367,3	275,5	413,3	276,5	419,6	190,0
Гусятинський	208	206,1	176,7	148,4	196,5	375,6	410,0	197,1
Заліщицький	356,5	871,9	622,5	491,5	685,9	479,2	770,3	216,1
Збаразький	269,4	324,8	389,7	361,3	420,3	365,9	513,3	190,5
Зборівський	183,3	262,2	438,4	564,7	679,6	664,8	768,2	419,1
Козівський	354,6	574,1	608	502,4	672,1	650,9	850,0	239,7
Кременецький	348,7	631	973,9	967,5	1109,5	1221,3	1433,4	411,1
Лановецький	174,2	266,4	246	308,3	461,9	384,2	478,0	274,4
Монастириський	207,7	354,1	476,3	622,2	646,0	1044,3	1073,4	516,8
Підволочиський	249,5	336,5	311,5	293,3	398,6	530,9	610,1	244,5
Підгаєцький	599,5	1031,9	694,3	895,9	1369,7	1630,9	1821,6	303,8
Теребовлянський	328,9	391,9	469,5	478,9	582,3	512,2	685,6	208,5
Тернопільський	247,9	244,6	352,1	316,7	311,9	288,9	418,3	168,7
Чортківський	159,6	240,4	217,3	241	323,7	260,1	352,7	221,0
Шумський	180,8	313,9	555,4	736	728,6	676,1	827,5	457,7
Коефіцієнт варіації	0,40	0,55	0,44	0,50	0,51	0,59	0,51	-

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області

Як бачимо з таблиці, варіація показників продуктивності праці за районами є значною і коливається в межах 40-59 %. При чому, що характерно, найвищі значення продуктивності праці фіксуються в адміністративних районах, де рівень ефективності та результативності господарювання не характеризуються високими значеннями – в Підгаєцькому, Кременецькому, Монастириському. Натомість високоефективні Гусятинський, Чортківський,

Тернопільський, Тереховлянський, Підволочиський та Бучацький райони, навпаки, характеризуються одними із найнижчих рівнів продуктивності праці.

Аналіз продуктивності праці та сільськогосподарського виробництва досліджуваних аграрних підприємств (табл. 2.14) показує досить суттєвий приріст усіх показників в межах інтервалу дослідження.

Таблиця 2.14

Порівняння динаміки показників продуктивності сільськогосподарського виробництва та праці вибірки сільськогосподарських підприємств
Тернопільської області

Показники	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2013 р, +/-
1	2	3	4	5	6
ПАП Агропродсервіс					
Чистий дохід, отриманий в сільському господарстві на 1 працівника, зайнятого в сільськогосподарському виробництві, тис. грн.	699,7	935,9	1408,0	1495,3	213,7
Чистий дохід, отриманий в рослинництві на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, тис. грн.	417	587,8	711,8	738,2	177,0
Чистий дохід, отриманий в тваринництві на 1 працівника, зайнятого в тваринництві, тис. грн.	977,1	1427,2	2457,2	2668,1	273,1
Відношення показника рослинництва до тваринництва, %	42,7	41,2	29,0	27,7	64,8
Чистий дохід, отриманий в сільському господарстві на 100 га с.г. угідь, тис. грн	1422,1	2445,1	4091,8	4464,7	314,0
Чистий дохід, отриманий в рослинництві на 100 га с.г. угідь, тис. грн	518,7	959,2	1291,8	1368,7	263,9
Чистий дохід, отриманий в тваринництві на 100 га с.г. угідь, тис. грн	770,5	1399,3	2681,7	3019,3	391,9
Чистий дохід, отриманий в тваринництві на 100 умовних голів, тис. грн	751,9	723,8	1027,9	989,2	131,6
Відношення показника рослинництва до тваринництва, %	67,3	68,5	48,2	45,3	-22,0
ПП Агрокомпанія 2004					
Чистий дохід, отриманий в сільському господарстві на 1 працівника, зайнятого в сільськогосподарському виробництві, тис. грн.	431,3	591,6	1342,7	844,3	195,7
Чистий дохід, отриманий в рослинництві на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, тис. грн.	482,0	647,9	1508,4	842,3	174,7
Чистий дохід, отриманий в тваринництві на 1 працівника, зайнятого в тваринництві, тис. грн.	292,3	457,7	791,9	625,5	214,0
Відношення показника рослинництва до тваринництва, %	164,9	141,5	190,5	134,7	81,7
Чистий дохід, отриманий в сільському господарстві на 100 га сг угідь, тис. грн	1339,0	1539,5	3411,7	2492,6	186,2

1	2	3	4	5	6
Чистий дохід, отриманий в рослинництві на 100 га сг угідь, тис. грн	1010,8	1135,2	2569,5	1644,3	162,7
Чистий дохід, отриманий в тваринництві на 100 га сг угідь, тис. грн	294,5	389,3	663,2	625,6	212,4
Чистий дохід, отриманий в тваринництві на 100 умовних голів, тис. грн	473,7	1007,0	1549,6	1253,4	264,6
Відношення показника рослинництва до тваринництва, %	343,2	291,6	387,4	262,8	-80,3

Джерело: розраховано автором на основі річної звітності підприємств.

При цьому, в обох підприємствах кращу динаміку спостерігаємо в тваринництві. В ПАП “Агропродсервіс” ріст продуктивності праці в тваринництві зріс у 2,7 разів за 4 роки, тоді, як у рослинництві – в 1,8 разів. В ПП “Агрокомпанія 2004” – в рослинництві ріст продуктивності праці склав 1,7 рази проти 2,1 рази у тваринництві. Проте, згідно спеціалізації, за аналізованим показником ПАП “Агропродсервіс” більш, ніж втричі переважає ПП “Агрокомпанія 2004” за продуктивністю праці в тваринництві, але поступається йому за аналогічним показником у рослинництві. В цілому ж по галузі, рівень продуктивності праці досліджуваних підприємств є досить близьким. Що ж стосується продуктивності сільськогосподарського виробництва в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь, то тут, зважаючи, на більш динамічне нарощення земельного банку ПП “Агрокомпанія 2004”, його показники є дещо нижчими. Варто відмітити також, що в розрахунку на умовну голову, продуктивність тварин в Агрокомпанії 2004 є вищою.

Таким чином, аналізуючи продуктивність праці та продуктивність сільськогосподарського виробництва, ми встановили факт наявності високого рівня трудового потенціалу, який в умовах, що склалися, дозволяє досліджуваним підприємствам досягати високих результатів господарювання та підтримувати їх позитивну динаміку. Оцінюючи фактори, які сприяють досягненню такого рівня використання трудового потенціалу звернемо увагу на показник витрат, які підприємства несуть на оплату праці (Додаток П, табл. 2.15).

Динаміка питомої ваги витрат на оплату праці в структур виробничих витрат сільськогосподарських підприємств Тернопільської області, %

Галузь	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2013 р, +-
В середньому по Тернопільській області					
Сільське господарство, в т.ч.:	5,5	5,0	4,6	4,9	-0,6
рослинництво	5,0	4,8	4,3	4,5	-0,5
тваринництво	8,1	6,5	6,6	7,1	-1,0
ПАП Агропродсервіс					
Сільське господарство, в т.ч.:	4,3	3,5	5,2	5,4	1,1
рослинництво	5,8	4,2	4,6	4,7	-1,1
тваринництво	2,7	2,8	5,6	5,8	3,1
ПП Агрокомпанія 2004					
Сільське господарство, в т.ч.:	4,6	4,7	3,1	5,0	0,4
рослинництво	4,3	5,9	3,8	7,5	3,2
тваринництво	5,7	2,3	1,5	1,9	-3,8

Джерело: розраховано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області та річної звітності підприємств.

Питома вага витрат на оплату праці в сільськогосподарському виробництві по своїй суті не характеризує систему забезпечення трудового потенціалу. Вона залежить від багатьох чинників, серед яких стадія життєвого циклу підприємства, матеріаломісткість виробництва, стратегія розвитку тощо. Тим не менш, цей показник є важливий з точки зору оцінки його динаміки та зіставлення показників. Так, стійка тенденція росту показника може свідчити про актуалізацію кадрової складової в господарській системі і навпаки. Оцінюючи наведені дані, зауважимо, що в досліджуваних підприємствах питома вага оплати праці складає незначну частину, як і в цілому по галузі. Проте, якщо в ПАП “Агропродсервіс” можна відмітити позитивні аспекти (переважання питомої ваги витрат на оплату праці в тваринництві і в цілому по сільськогосподарському виробництві, а також суттєву позитивну динаміку показника в рослинництві), то в ПП “Агрокомпанія 2004”, навпаки, позитивні зміни характерні для рослинництва і загального показника, тоді, як по тваринництву зафіксовано зниження питомої ваги оплати праці в структурі

витрат підприємства. Таким чином, можна зробити висновок, що на даному етапі розвитку, ПАП “Агропродсервіс” в більшій мірі проявляє увагу до процесів більш збалансованого розвитку трудового потенціалу на підприємстві у порівнянні із ПП “Агрокомпанія 2004”.

Підтвердженням цього є показники питомої ваги оплати праці в структурі витрат сільськогосподарських підприємств Тернопільської області в розрізі адміністративних районів (Додаток П). Згідно із ними, тільки в Борщівському районі питома вага витрат на оплату праці в тваринництві поступається аналогічному показнику в рослинництві. По усіх інших базах порівняння – тенденція зворотна. Окрім того, як можна судити з Додатку Р, зниження частки витрат на оплату праці в їх загальній структурі є типовим і дуже поширеним явищем для господарств області.

Витрати на оплату праці є основним мотивуючим інструментом для більшості аграрних підприємств. Проте, у вигляді заробітної плати, вони виступають не тільки мірилом заохочення до праці, але й наслідком її докладання. При цьому, важливо досягати взаємної відповідності між зусиллями і винагородою за працю. В даному контексті проаналізуємо динаміку середньомісячної заробітної плати працівників сільськогосподарських підприємств області (Додаток Р, табл. 2.16).

Відмітимо позитивний тренд заробітної плати, характерний виключно для усіх об’єктів дослідження. Найбільший рівень росту заробітної плати серед районів було зафіксовано в Підгаєцькому, Тернопільському, Бучацькому та Шумському районах. В першому випадку вона зросла майже у 10 разів, в основному за рахунок рослинництва. По решту трьох районах – зросла в 3,5-4,2 рази. Основним фактором її росту стало покращення організації праці в тваринництві. В результаті такого росту в усіх названих районах заробітна плата встановилася в межах 5000 грн і більше. Окрім них, досить високий рівень зарплати (більше 4000 грн на особу) в 2016 році було зафіксовано в Гусятинському, Підволочиському та Чортківському районах. Зазначимо, що загальний середній рівень по області (4232 грн.) перевищили виключно ці шість районів.

Таблиця 2.16

Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників
сільськогосподарських підприємств, грн.

райони / підприємства	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2011 р, %
По області	1407	1652	1600	2036	2789	4232	300,8
Бережанський	836	1598	897	2311	1774	2804	335,4
Борщівський	1352	1422	1612	1777	2081	2574	190,4
Бучацький	1418	1693	1783	2338	3372	5262	371,1
Гусятинський	1460	1764	1007	2319	2405	4116	281,9
Заліщицький	1196	1258	1495	1670	1986	3160	264,2
Збаразький	1203	1531	1461	1419	2137	3037	252,4
Зборівський	1309	1331	1420	1368	1642	2428	185,5
Козівський	1164	1138	1203	1423	1885	3518	302,2
Кременецький	1700	1960	2248	1566	3436	2738	161,1
Лановецький	1303	1482	1676	2012	2491	3401	261,0
Монастирський	716	658	879	1153	1244	2449	342,0
Підволочиський	1714	1769	1925	2187	3748	4471	260,8
Підгаєцький	868	652	970	860	2107	8675	999,4
Теребовлянський	1417	1788	1844	2257	2682	3761	265,4
Тернопільський	1379	1652	1899	1876	3451	5799	420,5
Чортківський	1569	1844	2096	2530	3207	4825	307,5
Шумський	1388	2200	2569	1713	3270	4995	359,8
підприємства							
ПАП Агропродсервіс	2012,5	2442,9	2667,7	2418,5	5555,7	8127,3	403,8
ПП Агрокомпанія 2004	н/д	н/д	1386,8	1590,2	1478,7	2706,1	-

Джерело: Розраховано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області та річної звітності підприємств.

На відміну від названих, в Бережанському, Борщівському, Зборівському, Кременецькому та Монастирському районі, рівень заробітної плати встановився на рівні, нижчому за 3000 грн. Загалом, склалася ситуація, за якої більша частина об'єктів дослідження має рівень зарплати, нижчий за середні (11 із 17 районів області). Це свідчить про існування значного розриву між названими групами районів, обумовленому особливостям їх розвитку та наявністю потужних підприємств, які виступають свого роду локомотивами розвитку.

Оцінюючи ж рівень зарплати двох досліджуваних підприємств, відмітимо ПАП “Агропродсервіс”, яке вигідно відрізняється від усіх об’єктів дослідження, як найвищим рівнем зафіксованої зарплати, так і одним із найбільших рівнів її приросту в межах інтервалу дослідження. На відміну від нього, в ПП “Агрокомпанія 2004” зафіксована заробітна плата, є однією із найнижчих серед об’єктів дослідження, що, на нашу думку, може бути в більшій мірі обумовлено особливостями системи бухгалтерського обліку підприємства, ніж реальним рівнем продуктивності праці.

Низька мотиваційна складова, на думку Д. Міхеєва, є причиною зниження продуктивності праці в аграрних підприємствах. Так, за словами науковця, “низький рівень оплати праці “заморожує її продуктивність на досягнутому рівні, перешкоджаючи її зростанню”. На його думку невисока заробітна плата не стимулює високопродуктивний труд” [133, с. 35]. Теза автора набуває додаткової актуальності, зважаючи на низький рівень платоспроможності і кредитоспроможності сільськогосподарських підприємств, що обумовлює переважання тенденції до збільшення обсягу праці та кількості працівників, над тенденцією покращення матеріально-технічного забезпечення праці та підвищення рівня її ефективності.

Умовою оцінювання ефективності використання трудового потенціалу є зіставлення витрат на працю та результатів, отриманих від її застосування, наприклад розміру чистого доходу. Таке поєднання дозволяє оцінювати віддачу працівників відповідно до рівня їх заохочення – оплати праці. Значення такого показника можна трактувати з точки зору ефективності системи оплати праці та її рівня. Він відображає обсяг чистого доходу, створеного одним працівником в розрахунку на 1 грн, витрачену на оплату його праці (табл. 2.17).

Методика дослідження показника рентабельності праці є досить відома, зокрема, вона подана в праці А. Шахно [202, с. 240]. Вона передбачає визначення обсягу прибутку, отриманого із одиниці витрат, які було витрачено на оплату праці.

Таблиця 2.17

Динаміка рентабельності оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області, %

	в сільському господарстві					за галузями									
						в рослинництві					в тваринництві				
	2010	2014	2015	2016	2016 р. до 2010 р, +/-	2010	2014	2015	2016	2016 р. до 2010 р, +/-	2010	2014	2015	2016	2016 р. до 2010 р, +/-
По області	6,8	12,9	31,4	19,8	+13,0	6,2	14,7	42,3	30,2	+24,0	7,8	3,5	4,6	3,5	-4,3
Бережанський	14,2	22,9	28,2	30,1	+15,9	12,1	16,2	19,3	21,3	+9,2	34,0	167,9	201,7	132,5	+98,5
Борщівський	12,2	15,9	23,7	15,0	+2,7	11,4	15,5	28,8	15,8	+4,4	14,6	16,9	13,5	13,8	-0,8
Бучацький	35,9	14,6	27,4	16,5	-19,4	37,1	14,8	27,5	16,9	-20,2	15,5	23,6	15,8	15,3	-0,2
Гусятинський	12,7	25,8	33,2	30,8	+18,1	15,2	26,1	35,4	31,5	+16,3	7,6	25,0	18,3	24,6	+17,0
Заліщицький	12,8	22,5	23,9	29,4	+16,6	15,0	26,3	25,8	31,6	+16,6	4,9	11,7	16,1	19,7	+14,8
Збаразький	19,3	70,1	70,4	60,8	+41,5	23,9	94,6	82,4	71,5	+47,6	6,5	21,8	27,4	17,3	+10,8
Зборівський	24,5	34,1	50,7	36,7	+12,2	30,9	40,5	62,4	46,7	+15,9	4,9	7,4	7,2	6,9	+2,0
Козівський	17,9	55,4	49,4	51,4	+33,5	18,7	55,1	49,8	50,6	+31,9	2,8	74,7	-	-	-
Кременецький	9,8	12,1	16,9	14,6	+4,8	12,5	15,1	22,4	19,0	+6,6	5,4	6,7	7,4	7,6	+2,2
Лановецький	32,3	46,0	124,9	65,3	+32,9	38,8	56,5	165,8	99,8	+61,0	7,5	4,9	9,7	5,5	-2,0
Монастириський	15,5	13,9	11,6	13,7	-1,7	20,5	17,2	12,4	18,6	-2,0	3,4	4,4	4,9	7,4	+4,0
Підволочиський	128,8	146,1	59,1	34,3	-94,6	160,8	149,2	63,1	35,2	-125,6	1,7	17,6	6,0	3,8	+2,1
Підгаєцький	10,3	16,0	27,3	22,2	+11,9	12,2	18,2	32,7	26,0	+13,7	4,7	9,4	9,7	11,4	+6,7
Теребовлянський	14,8	24,0	22,8	19,0	+4,2	15,4	18,9	21,4	21,0	+5,5	13,6	32,9	24,4	17,7	+4,1
Тернопільський	7,7	13,4	26,3	18,9	+11,2	7,6	13,3	26,7	19,4	+11,7	8,0	18,4	24,0	14,2	+6,2
Чортківський	21,8	56,2	37,5	34,2	+12,4	21,9	58,3	40,6	36,3	+14,4	1,4	3,9	2,0	1,5	+0,2
Шумський	6,8	12,9	31,4	19,8	+13,0	6,2	14,7	42,3	30,2	+24,0	7,8	3,5	4,6	3,5	-4,3
Підприємства															
ПАП Агропродсервіс	н/д	31,2	20,1	20,0	-11,3	н/д	19,7	15,5	14,2	-5,5	н/д	46,4	22,6	23,7	-22,7
ПП Агрокомпанія 2004	н/д	30,0	74,7	39,9	+9,9	н/д	26,6	67,3	31,8	+5,1	н/д	46,4	88,5	59,4	+13,0

Джерело: розраховано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Зважаючи на те, що при розрахунку показника в рівній мірі враховується як величина доходу, так і сума затрат на оплату праці, досягнути високого рівня рентабельності праці можна як за рахунок росту доходу, так і за рахунок зниження затрат на оплату праці. В будь-якому випадку, показник слід оцінювати із урахуванням загальної економічної ситуації в межах об'єктів дослідження.

Як бачимо з таблиці, в середньому у сільськогосподарських підприємствах області, рентабельність оплати праці в межах інтервалу дослідження зросла на 13,0 грн. і сягнула 19,8 грн з 1 грн. витраченої на оплату праці. При цьому, значно вищою вона була в рослинництві. Відмітимо, що в розрізі районів та сільськогосподарських підприємств області вищий рівень рентабельності праці було зафіксовано по об'єктах дослідження із нижчою заробітною платою. Тобто, на сьогодні актуальною залишається проблема досягнення високого рівня прибутку не за рахунок побудови високодохідного бізнесу, а за рахунок економії на зарплаті. Для прикладу, зіставивши рентабельність оплати праці досліджуваних підприємств і розміри заробітних плат, які отримують в середньому їхні працівники, можна зафіксувати перевагу ПП “Агрокомпанії” приблизно у 2 рази за першим показником і навпаки, перевагу ПАП “Агропродсервіс” – за другим.

Формування груп в межах визначених вибірок показало велику варіативність досліджуваного показника, особливо в галузі тваринництва. Як результат, різниця між максимальним і мінімальним значенням виручки від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника, зайнятого в тваринництві склала майже 4000 тис. грн, а інтервал між групами – 785,5 тис. грн. Ця обставина, обумовлена нерівномірністю розподілу виробничих потужностей тваринництва і, як наслідок, нерівномірного застосування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств області.

В процесі дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, важливо ідентифікувати від чого залежать результати праці. Одним із найпростіших емпіричних методів виявлення таких залежностей є групування. Об'єднання об'єктів вибірки в групи за певним результативним

показником дозволяє відстежувати відмінність кожної групи за визначеним набором ознак. В нашому випадку, ми здійснили групування за показником, який характеризує продуктивність праці – виручкою від реалізації продукції в розрахунку на 1 працівника.

Методика формування груп об'єктів вибірки, в першу чергу, передбачає визначення кількості груп. Для вирішення цього завдання ми застосували формулу Стерджиса [124, с. 16]:

$$n = 1 + 3,322 \lg N, \quad (2.2)$$

де N – число спостережень (районів).

Групування здійснювалося в межах масиву статистичної інформації про фінансово-виробничі показники сільськогосподарських підприємств (форма 50-сг) за районами Тернопільської області (17 районів) в середньому за 2010-2016 рр. (Додаток С). Для зручності трактування результатів весь масив інформації було розділено за галузями – в цілому по сільському господарству, окремо по рослинництву і тваринництву. Підставивши значення у формулу 2.2, оптимальна кількість груп для нашого дослідження склала – 5 одиниць.

Подальші дії, згідно методики, передбачають визначення інтервалу показників і формування груп за результативним показником, згідно формули (2.3.).

$$i = (x_{\max} - x_{\min}) \div n, \quad (2.3)$$

де x_{\max} – максимальне значення ознаки; x_{\min} – мінімальне значення ознаки.

Отримані інтервали для об'єктів групування подано в Додатку Т.

Групування районів Тернопільської області за визначеним показником продуктивності праці сільськогосподарських підприємств в цілому по сільському господарстві дозволили розподілити райони області наступним чином: до першої групи увійшло 10 районів, до другої – 2, до третьої – 4, до п'ятої – одна. Зважаючи на суттєве переважання аналізованого показника підприємства, що було віднесено до п'ятої групи над усіма іншими, ми не змогли віднести до четвертої групи жодного підприємства (табл. 2.18).

Таблиця 2.18

Групування районів Тернопільської області за показником чистого доходу сільськогосподарських підприємств від реалізації сільськогосподарської продукції в розрахунку на 1 працівника за усередненими даними 2010-2016 рр.

група	Кількість об'єктів у вибірці, одиниць	Райони	Середнє значення по групі											
			Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	Середньорічна чисельність працівників, які зайняті в сільськогосподарському виробництві, осіб	Площа сільськогосподарських угідь, тис. га	Припадає працівників на 100 га, осіб	Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	Витрати на оплату праці, тис. грн	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	Трудоємність сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	Рентабельність реалізації сг продукції, %
група 1	10	Лановецький, Бережанський, Підволочиський, Збараський, Борщівський, Тереховлянський, Чортківський, Гусятинський, Заліщицький, Буцацький,	435,5	747,6	37,9	2,6	47,3	17869	23,5	5,?	10,1	85	2,4	20,8
група 2	2	Тернопільський, Козівський,	649,5	717,7	29,9	2,6	51,7	20898	24,6	4,1	22,0	148	1,5	41,0
група 3	4	Монастирський, Зборівський, Кременецький, Шумський	842,5	296,0	19,8	1,5	72,3	6598	21,4	3,3	32,7	163,1	1,3	25,0
група 5	1	Підгаєцький	1510,7	82,6	12,9	0,6	170,6	1499	24,2	1,9	63,4	177,7	0,8	29,1

Джерело: Розраховано автором за даними Головного управління статистики у Тернопільській області

В результаті аналізу даних групування було виявлено емпіричну залежність показника продуктивності праці сільськогосподарських підприємств із такими показниками:

- трудозабезпеченість сільськогосподарського виробництва – характеризується досить чітким оберненим зв'язком із результативним показником;
- питома вага витрат на оплату праці в структурі виробничих витрат – обернений зв'язок; трудомісткість виробництва сільськогосподарської продукції – обернений зв'язок;
- середньорічна чисельність працівників, площа сільськогосподарських угідь, землезабезпеченість – обернений зв'язок
- землезабезпеченість, рентабельність праці і прибутковість сільського господарства у розрахунку на 1 працівника – прямий зв'язок.

Решта показників не характеризуються чіткою залежністю із результативним показником.

Особливістю поданого групування є наявність лише трьох повних груп (більше одного об'єкта дослідження) і повна відсутність підприємств у четвертій групі. Це зменшує об'єктивність висновків, але дозволяє достовірно характеризувати перші три групи об'єктів дослідження. Так, для групи 1 характерні нижчий рівень продуктивності, який супроводжується нижчими показниками ефективності і результативності (рентабельність реалізації продукції, рентабельність праці, чистий прибуток на одного працівника), але вищими показниками трудозабезпеченості, трудомісткості і витрат на оплату праці, в тому числі – рівня заробітної плати.

Таким чином, за загальногалузевими показниками, сільськогосподарських підприємств виділено 10 районів, які характеризуються найнижчим рівнем продуктивності праці, вираженої через обсяг доходу від реалізації продукції в розрахунку на 1 працівника.

Для них характерний високий рівень витрат на оплату праці (як в абсолютних, так і у відносних показниках), який, проте, не дозволяє досягати високого рівня віддачі (рентабельності праці) і ефективності (рентабельності

реалізації продукції). В районах цієї групи більша кількість працівників, більша площа угідь і висока трудомісткість виробництва.

Для врахування галузевих особливостей показника продуктивності праці, проаналізуємо також результати групування показників сільськогосподарських підприємств Тернопільської області в розрізі районів (Додаток Ф).

В галузі рослинництва і тваринництва, при групуванні сільськогосподарських підприємств у розрізі адміністративних районів ми також стикнулися із проблемою варіативності показника продуктивності праці, що не дозволило здійснити більш-менш рівномірний розподіл об'єктів дослідження за групами. В результаті, в рослинництві ми отримали 3 повноцінних групи (зі складом більше одного підприємства в кожній), в тваринництві – лише одну. Тим не менш, проведене групування дозволило встановити чітку емпіричну залежність продуктивності праці із наступними показниками:

- чисельність працівників як в абсолютному значенні, так і в розрахунку на 100 га (обернена залежність);
- площа сільськогосподарських угідь в розрахунку на 1 підприємство, тис. га (обернена);
- землезабезпеченість (пряма);
- витрати на оплату праці в абсолютних, у відносних показниках, а також у розрахунку на 1 зайнятого в рослинництві (обернена);
- трудомісткість виробництва (обернена);
- рентабельність праці (пряма).

За показниками ефективності господарювання залежність не було встановлено. Відповідно до отриманих результатів, можемо визначити, що у сфері рослинництва, фактором зростання продуктивності праці, окрім зменшення чисельності працівників в загальному та у розрахунку на одиницю площі, є зменшення витрат на оплату праці. При цьому, заробітна плата не виступає прямим мотиватором, навпаки, досягнення високої продуктивності праці супроводжується зниженням рівня заробітної плати.

На противагу цьому, в тваринництві продуктивність праці характеризується прямим зв'язком із рівнем заробітної плати, рентабельністю праці і рівнем прибутковості галузі в розрахунку на 1 працівника. Обернену залежність до досліджуваного показника ми спостерігали за рівнем трудозабезпеченості у розрахунку на 1 умовну голову, питомою вагою витрат на оплату праці в загальній структурі витрати, а також за рівнем трудомісткості виробництва тваринницької продукції та іншими.

Таким чином, підсумовуючи результати групування зазначимо, що сільськогосподарські підприємства Тернопільської області на сьогодні характеризуються значною варіативністю не тільки показників господарської діяльності, але й рівнем технічної оснащеності, освоєнням передових технологій тощо. В результаті цього, збільшення витрат на оплату праці не може виступати загальним мотивуючим фактором. Для забезпечення росту продуктивності необхідно здійснити комплексне покращення стану виробничо-господарських систем. Це ж стосується і відсутності чіткого зв'язку рівня продуктивності праці із показниками прибутковості і рентабельності виробництва.

Визначення попередніх емпіричних залежностей продуктивності праці і ряду показників виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств дає підстави для проведення більш глибокого наукового дослідження щодо встановлення таких залежностей за допомогою методів кореляційного аналізу.

Основним призначенням кореляційного аналізу є встановлення тісноти зв'язків між окремим показниками. В контексті дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств ми сформували масив даних, що включає основні виробничо-господарські показники, які характеризують різні сторони трудового потенціалу або гіпотетично можуть бути із ним (Додаток X). Сформований масив даних було досліджено на наявність кореляційних зв'язків між змінними за допомогою програмного пакета Microsoft Excel 2010 (Microsoft Inc.), засіб для аналізу даних «Аналіз даних», інструмент аналізу «Кореляція». Основні кореляційні зв'язки подано в

Додатку Ц. Завдання, яке ми при цьому ставили перед собою - встановити наявність і тісноту зв'язку між змінними, які характеризують трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств і виробничо-господарськими параметрами. При цьому, кореляційні зв'язки між факторами, які характеризуються мультиколінеарністю нами до уваги не бралися. Ключові кореляції наведено в таблиці 2.19.

За результатами аналізу, продуктивність праці, розрахована нами як відношення чистого доходу від реалізації продукції до кількості працівників, тісно корелює із показником рентабельності праці. В цілому по сільському господарстві, по рослинництву і по тваринництву тіснота зв'язку становить відповідно $r=0,658$, $r=0,702$ і $r=0,924$. Відмітимо високий рівень кореляції аналізованих показників, а особливо, в тваринництві, що характеризує значний інвестиційний потенціал праці в галузі. Відповідно до цього, інвестування в працю сприяє росту її продуктивності. Проте таке трактування має обмеження – питома вага витрат на оплату праці у структурі загальних витрат має обернений зв'язок із продуктивністю праці ($r=-0,617$, $r=-0,617$, $r=-0,310$ в сільському господарстві, рослинництві і тваринництві відповідно), тобто, підвищенні рівня продуктивності праці не повинно відбуватися виключно за рахунок збільшення частки витрат на оплату праці в структурі витрат, воно повинно мати комплексний характер і супроводжуватися покращенням матеріального забезпечення праці та її умов.

Згідно із цим, в цілому по сільському господарстві і по рослинництву зокрема, високий рівень продуктивності праці в значній мірі сприяє росту рентабельності виробництва продукції і зменшенню його трудомісткості. В тваринництві, вплив продуктивності праці на зазначені показники є значно меншим. На відміну від цього, в тваринництві спостерігається тісніший зв'язок між продуктивністю праці і рівнем середньої зарплати працівників ($r=0,489$ проти $r=0,370$ і $r=0,293$ в сільському господарстві і рослинництві відповідно). Поряд із зазначеним, рівень землезабезпеченості справляє досить вагомий позитивний вплив на продуктивність праці в сільському господарстві і рослинництві ($r=0,438$ і $r=0,458$ відповідно).

Таблиця 2.19

Матриця основних кореляційних залежностей показників трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

	Землезабезпеченість, ст угідь на 1 працівника, га	Середня зарплата 1 пра- цівника, зайнятого в сг	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг рослинництві	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг тваринництві	Продуктивність праці в сільському господарстві	Продуктивність праці в рослинництві	Продуктивність праці в тваринництві	Чистий прибуток в сг на 1 працівника	Чистий прибуток в рослинництві на 1 працівника в рослинництві	Рентабельність праці в сільському господарстві	Рентабельність праці в рослинництві	Рентабельність праці в тваринництві	Питома вага витрат на оплату праці в сг	Питома вага витрат на оплату праці в рослинництві	Питома вага витрат на оплату праці в тваринництві	Землезабезпеченість 1 працівника, зайнятого в рослинництві	Трудоємність сг виробництва	Трудоємність вироб- ництва в рослинництві	Трудоємність вироб- ництва в тваринництві	Рентабельність реалізації сг продукції	Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %
	19	29	30	31	32	33	34	41	42	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
19	1,000																					
29	-0,166	1,000																				
30	-0,176	0,846	1,000																			
31	-0,238	0,458	0,378	1,000																		
32	0,438	0,370	0,319	0,144	1,000																	
33	0,458	0,307	0,293	0,088	0,978	1,000																
34	-0,063	0,140	0,094	0,489	0,049	-0,048	1,000															
41	0,197	0,416	0,407	0,243	0,849	0,859	0,043	1,000														
42	0,205	0,368	0,394	0,187	0,802	0,851	-0,017	0,975	1,000													
47	0,617	-0,286	-0,279	-0,191	0,658	0,682	-0,057	0,352	0,350	1,000												
48	0,610	-0,223	-0,310	-0,187	0,675	0,702	-0,097	0,354	0,357	0,957	1,000											
49	-0,066	0,123	0,053	0,379	0,027	-0,067	0,924	0,014	-0,026	-0,077	-0,104	1,000										
50	-0,491	0,113	0,162	0,032	-0,617	-0,617	-0,027	-0,379	-0,353	-0,753	-0,721	-0,013	1,000									
51	-0,476	0,137	0,246	0,029	-0,602	-0,617	0,075	-0,366	-0,343	-0,740	-0,757	0,099	0,934	1,000								
52	0,093	-0,197	-0,212	-0,063	-0,019	0,026	-0,310	-0,057	-0,066	0,206	0,210	-0,412	-0,120	-0,279	1,000							
53	0,969	-0,173	-0,172	-0,223	0,426	0,477	-0,101	0,238	0,275	0,608	0,608	-0,110	-0,475	-0,474	0,073	1,000						
54	-0,270	-0,446	-0,416	-0,266	-0,685	-0,665	-0,128	-0,534	-0,506	-0,444	-0,437	-0,107	0,606	0,572	0,004	-0,239	1,000					
55	-0,260	-0,416	-0,406	-0,216	-0,660	-0,662	-0,036	-0,528	-0,513	-0,436	-0,439	0,005	0,590	0,596	-0,079	-0,247	0,981	1,000				
56	0,095	-0,183	-0,154	-0,388	-0,085	-0,073	-0,143	-0,171	-0,163	0,115	0,095	-0,196	0,010	0,023	0,330	0,050	0,072	0,062	1,000			
57	-0,131	0,378	0,410	0,263	0,439	0,477	0,032	0,783	0,799	-0,066	-0,047	0,009	-0,009	-0,009	-0,076	-0,055	-0,433	-0,494	-0,314	1,000		
58	-0,146	0,358	0,416	0,206	0,368	0,425	0,006	0,722	0,774	-0,101	-0,081	0,005	0,045	0,053	-0,123	-0,047	-0,372	-0,447	-0,300	0,978	1,000	
59	0,002	0,093	0,058	0,246	0,110	0,082	0,235	0,157	0,109	0,035	0,009	0,163	-0,076	-0,109	0,001	0,025	-0,251	-0,220	-0,248	0,236	0,160	1,000

Показник землезабезпеченості також характеризується достатньо вагомим позитивним зв'язком із рентабельністю праці в сільському господарстві і рослинництві ($r=0,617$ і $r=0,610$ відповідно), що характеризує потребу у наросуванні земельних площ сільськогосподарськими підприємствами.

Продовжуючи дослідження рентабельності праці, відмітимо нетісний зворотній зв'язок даного показника із рівнем заробітної плати в сільському господарстві і рослинництві ($r=-0,286$ і $r=-0,310$ відповідно) поряд із позитивним і тіснішим її зв'язком із зарплатою в тваринництві ($r=0,379$). Тобто, на сьогодні, в існуючих умовах, приріст заробітної плати забезпечує віддачу лише в тваринництві. Це підтверджується також вдвічі тіснішим позитивним зв'язком рентабельності праці в тваринництві із показником чистого прибутку на одного працюючого в галузі ($r=0,704$ проти $r=0,352$ і $r=0,357$ в сільському господарстві і рослинництві відповідно). Окрім цього, рентабельність праці характеризується оберненим зв'язком із показником питомої ваги оплати праці в структурі загальних витрат ($r=-0,753$, $r=-0,757$, $r=-0,412$ в сільському господарстві, рослинництві і тваринництві відповідно). Це свідчить про відсутність економічної доцільності збільшувати витрати на оплату праці без паралельного росту інших статей виробничих витрат.

Питома вага витрат на оплату праці знаходиться у прямому зв'язку із показниками трудомісткості ($r=0,606$, $r=0,596$, $r=0,330$ в сільському господарстві, рослинництві і тваринництві відповідно), що підтверджує попередні висновки про недоцільність подальшого збільшення витрат на оплату праці в структурі виробничих витрат. Окрім цього, в цілому по галузі і в рослинництві, зокрема питома вага витрат на оплату праці має середній зворотній зв'язок із показниками землезабезпеченості ($r=-0,475$, $r=-0,474$ відповідно). Ця залежність в значній мірі пояснює структуру витрат у великих сільськогосподарських підприємствах, в яких обробіток угідь відбувається за рахунок незначної кількості працівників, в значній мірі за рахунок сучасних механізованих комплексів.

Оцінювання кореляційних зв'язків показника рентабельності реалізації сільськогосподарської продукції дозволило встановити наявність оберненого середнього рівня зв'язка цього показника із трудомісткістю сільськогосподарського виробництва ($r=-0,433$, $r=-0,447$, $r=-0,248$ в сільському господарстві, рослинництві і тваринництві відповідно). З цієї позиції високий рівень трудомісткості виробництва є одним зі стримуючих факторів досягнення ефективності господарювання. Що ж стосується мотивуючих факторів, то рівень заробітної плати найтісніше корелює із рентабельністю реалізації продукції в галузі рослинництва ($r=0,416$, проти $r=0,378$ і $r=0,246$ в сільському господарстві і тваринництві відповідно).

Таким чином, більшість припущень, отриманих в результаті групування об'єктів дослідження за продуктивністю праці, були підтверджені за допомогою інструменту кореляційного аналізу. Поряд із цим, встановлення зв'язків між окремими факторами, що характеризують трудовий потенціал і виробничо-господарську діяльність підприємств дозволили пояснити ряд наявних тенденцій, зокрема: недоцільність збільшення питомої ваги витрат на оплату праці в структурі загальних витрат виробництва; пряму залежність ефективності виробництва і реалізації продукції від рівня продуктивності праці; вищий рівень мотиваційного впливу заробітної плати на рівень продуктивності праці в тваринництві; сприяння нарощення рівня землезабезпеченості праці на її рентабельність тощо.

Не зважаючи на встановлення зазначених залежностей, що пояснюють ряд тенденцій у сфері дослідження, оцінка рівня трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств області засвідчує існування значних труднощів зі встановленням його реального рівня. Основні складності обумовлені наявністю великої кількості критеріїв, кожен із яких оцінює трудовий потенціал з іншої точки зору і дає, при цьому, різні, часто протилежні результати.

На основі опрацювання ряду наукових праць [180; 157; 163; 184] нами було сформовано комплексний перелік показників стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Його особливістю є багаторівневість,

обумовлена системним підходом, відповідно до якого будь-який трудовий потенціал найкраще оцінювати комплексно – з позиції самого працівника (індивідуальний трудовий потенціал), з позиції підприємства (груповий трудовий потенціал), з позиції країни, регіону, галузі і т.д. (трудова макрорівень). Свідомо уникаючи оцінки індивідуального рівня трудового потенціалу працівників сільськогосподарських підприємств через значні трудовозатрати процедури збору та обробки інформації, пропонуємо зосередитися на комплексному оцінюванні трудового потенціалу на груповому та макрорівні. Для цього, пропонуємо наступний перелік індикаторів, доступних для проведення такої оцінки (табл. 2.20).

Таблиця 2.20

Система базових показників комплексної оцінки інтегрального стану
трудова потенціалу сільськогосподарських підприємств

Групи показників	Груповий рівень	Макрорівень
1	2	3
Кількісні	чисельність працівників; приріст працівників за період.	чисельність населення регіону; щільність населення; приріст населення за період.
Демографічні параметри	питома вага працівників, молодших за 35 років.	питома вага сільських мешканців; загальне демографічне навантаження на працездатне населення; сальдо міграції на 1000 осіб; коефіцієнт природного приросту населення
Економічної активності	коефіцієнт плинності кадрів.	середньомісячна кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості; навантаження на одне вільне робоче місце; кількість громадян, які мали статус безробітного упродовж звітного періоду
Використання робочого часу	сукупний обсяг використаного робочого; питома вага використаного робочого часу.	відношення питомої ваги використаного робочого часу в сільському господарстві до загального показника економіки регіону

1	2	3
Психофізичні	середня тривалість відсутності по хворобі, в розрахунку на 1 працівника; кількість штатних працівників, що були відсутні через хворобу; питома вага штатних працівників, що були відсутні через хворобу; кількість працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці; питома вага працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці.	кількість лікарів на 10 тис. населення; кількість інвалідів на 10 тис. населення.
Соціальні	питома вага працівників, які охоплені колективними договорами; витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці; кількість штатних працівників, які знаходились у відпустці; питома вага штатних працівників, що знаходились у відпустці; середня тривалість відпустки.	забезпечення населення житлом у сільській місцевості, м ² на 1 особу площа житла, прийнятого в експлуатацію в сільській місцевості.
Інтелектуальні	питома вага працівників із вищою освітою; кількість осіб, що підвищили кваліфікацію.	кількість учнів у ЗОШ на початок н.р., осіб кількість учителів у ЗОШ, осіб припадає вчителів на 1 учня, осіб
Мотиваційні	розмір середньомісячної заробітної плати; питома вага мотиваційних виплат у фонді заробітної плати; % працівників, що отримують зарплату нижче середньої; % працівників, що отримують зарплату вище 5 тис. грн.	відношення рівня зарплати в галузі до середнього по регіону; рівень зарплати в районі до середнього по області; середня зарплата штатного працівника; середня зарплата штатного працівника в галузі.
Культурно-моральні	-	забезпечення населення бібліотечним фондом, на 100 осіб; кількість місць у клубних закладах на 100 осіб; кількість виявлених злочинів.
Інноваційні-інвестиційні	-	обсяг інвестицій; коефіцієнт оновлення тракторного парку.
Ефективності	отримано чистого доходу в розрахунку на 1 працівника; отриманого чистого доходу в розрахунку на 100 га; коефіцієнт рентабельності.	розмір ВВП на 1 працівника, що проживає в сільській місцевості; ВВП в розрахунку на 1 особу, грн.; ВВП в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь.

Джерело: вдосконалено автором на основі [180; 157; 163; 184].

Систематизація показників, які характеризують трудовий потенціал за двома рівнями дозволяє комплексно і повно оцінювати його стан на кожному із рівнів виходячи із системного підходу. Так, трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства перебуває у тісному зв'язку і взаємозалежності зі станом загального трудового потенціалу, який можна характеризувати на будь-якому обраному рівні (населений пункт, регіон, країна, світ). При цьому, в залежності від ситуації і завдань дослідження, стан групового трудового потенціалу може в більшій мірі визначатися груповими індикаторами (наприклад кількісні, соціальні, психофізичні чи мотиваційні) чи макропоказниками (наприклад демографічними, економічної активності, культурно-моральні та інноваційно-інвестиційні).

Особливістю пропонованої методики є обов'язковість застосування експертного методу, який передбачає встановлення значень окремих індикаторів стану трудового потенціалу, які не можуть бути оцінені у інший спосіб, а також – визначення вагових коефіцієнтів завдяки оцінюванню вагомості кожного фактора чи індикатора для загального значення трудового потенціалу.

Для забезпечення раціонального оцінювання рівня трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області нами було залучено до роботи 17 експертів, які представляють три основні категорії – науковці (кандидати і доктори наук аграрного та економічного профілю – 7 осіб); практики (керівники аграрних підприємств вищого та середнього рівня – 5 осіб); службовці (чиновники високого та середнього рангу, представники районних і обласного департаментів агропромислового розвитку – 5 осіб). Перед кожним із експертів було поставлено завдання щодо визначення вагових коефіцієнтів впливу факторів на загальний стан показника трудового потенціалу за трьома напрямками:

1. Визначити вагові коефіцієнти впливу груп показників на загальний показник трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;
2. Визначити вагові коефіцієнти впливу показників групового і макrorівня за кожною із груп показників;

3. Визначити вагові коефіцієнти індикаторів трудового потенціалу в межах кожної групи показників (Додаток Ш).

Значення вагових коефіцієнтів, запропонованих експертами для сформованого переліку факторів наведено в додатках Щ1-Щ3.

Важливою умовою обґрунтованості результатів експертної оцінки, є узгодженість відповідей фахівців. Для визначення рівня узгодженості думок експертів ми обчислили коефіцієнт конкордації W (загальний коефіцієнт рангової кореляції для групи, що складається із m експертів) за методикою, поданою у [191, с. 378]. Обчислення коефіцієнта конкордації засвідчило високий рівень узгодженості думок експертів на рівні 70,7 % (Додаток Ю).

Враховуючи коректність оцінок експертів щодо вагових коефіцієнтів впливу факторів на загальний стан трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств ми провели розрахунок інтегральних показників стану трудового потенціалу п'яти сільськогосподарських підприємств Тернопільської області за груповими та макропоказниками в межах визначених груп показників (Додаток Я). Для узгодження розмірності показників, було проведено їх нормування за методикою, поданою у [125, с. 184], при цьому, основою їх оцінювання стало співставлення отриманих показників підприємств між собою. Відмітимо, що за такою методикою, при оцінюванні кожного показника, найбільшому (x_i^{\max}) із них присвоювалося значення еталонного (1 бал), а найменшому (x_i^{\min}) – значення рівне відсутності ознаки (0 балів) (Додаток АА).

Для розширення бази дослідження інтегрованого показника рівня трудового потенціалу, окрім уже згадуваних ПАП “Агропродсервіс” і ПП “Агрокомпанія - 2004”, нами було використано дані ще трьох великих підприємств Тернопільської області – ТОВ “Україна” із центром у Підволочиському районі, ТОВ “Бучачагрохлібпром” (Бучацький район) і ПОП “Іванівське” (Теребовлянський район). Усі названі підприємств мають комплексну спеціалізацію і здійснюють виробництво у галузі рослинництва і тваринництва. Окрім цього вони володіють переробними потужностями. Серед названих підприємств, найбільшим за земельним банком і кількістю зайнятих

працівників є бучацьке підприємство (понад 25 тис. га сільськогосподарських угідь і близько 450 працівників). Найменшим є ПОП “Іванівське”, яке використовує менше 5 тис. угідь, на яких зайнято менше 200 осіб. ТОВ “Україна” з допомогою понад 300 працівників обробляє близько 15 тис. га угідь. Особливістю досліджуваних підприємств є досить високий, у порівнянні із попередніми підприємствами, рівень локалізації. На відміну від Агропродсервісу і Агрокомпанії, вони розташовані переважно в межах одного-двох адміністративних районів. Таким чином, вони забезпечують суттєвий вплив на загальну структуру сільськогосподарського виробництва районів, в яких розташовані їхні виробничі потужності.

Результати обчислень інтегрованого показника рівня трудового потенціалу вибірки сільськогосподарських підприємств Тернопільської області подано в таблиці 2.21. і Додатку АБ.

Як бачимо, оцінка рівня трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області за запропонованою методикою дала результат, згідно якого найвищий рівень інтегрального трудового потенціалу, отриманого на основі врахування набору показників, було зафіксовано в ПАП “Агропродсервіс”. По цьому підприємству було зафіксовано найвищий рівень за такими групами показників: кількісні, демографічні, інтелектуальні і мотиваційні. Друга позиція за аналізованим показником належить ПОП “Іванівське” Тербовлянського району, яке суттєво поступилося першому підприємству, проте має кращі позиції за групою соціальних показників якості трудового потенціалу. Третє місце – ТОВ “Україна” із найкращим рівнем культурно-моральних показників трудового потенціалу. Четверте – ПП “Агрокомпанія 2004” із найвищим рівнем показників використання робочого часу, інноваційно-інвестиційного забезпечення та ефективності. Останнє місце в межах вибірки – належить ТОВ “Бучачагрохлібпром”, яке по жодному із показників не показало кращих результатів.

Інтегрована оцінка рівня трудового потенціалу вибірки сільськогосподарських підприємств Тернопільської області

Групи показників	інтегральний показник				
	ТОВ "Україна"	ПАП "Агропродсервіс"	ТОВ "Бучагрохлібпром"	ПОП "Іванівське"	ПП "Агрокомпанія - 2004"
Кількісні	0,200	0,858	0,451	0,118	0,760
Демографічні параметри	-0,215	0,616	-0,028	-0,183	-0,132
Економічної активності	-0,392	-0,784	-0,627	-0,147	-0,808
Використання робочого часу	0,148	0,317	0,057	0,592	0,943
Психофізичні	-0,567	-0,186	0,130	-0,180	-0,348
Соціальні	0,585	0,604	0,212	0,692	0,247
Інтелектуальні	0,713	0,913	0,388	0,368	0,190
Мотиваційні	0,051	0,931	-0,277	0,368	-0,581
Культурно-моральні	0,994	-1,000	0,094	0,203	0,776
Інноваційні-інвестиційні	0,282	0,357	0,021	0,443	0,952
Ефективності	0,336	0,585	0,160	0,253	0,625
Сумарний інтегральний показник рівня трудового потенціалу	0,204	0,448	0,103	0,239	0,192
Ранг рівня трудового потенціалу в межах вибірки	3	1	5	2	4

Джерело: розраховано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Узагальнюючи результати аналізу, відмітимо його претендування на значну долю об'єктивності, зважаючи на комплексне врахування дії багатьох факторів, які із різною мірою впливають на стан трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Отримана методика, окрім визначення загального рівня трудового потенціалу, дозволяє визначати його слабкі місця і покращувати параметри у найбільш проблемних сферах за рахунок комплексу цілеспрямованих дій. Загалом, відмітимо, що серед проаналізованих показників доцільно наголосити на тих, які завдають найбільш негативного впливу на стан трудового потенціалу у аналізованій сукупності, це: демографічні параметри,

параметри економічної активності, психофізичний стан працівників а також, для окремих підприємств – мотиваційні складова. Ці проблеми потребують першочергового вирішення не тільки на рівні підприємств, але й на рівні регіонів і країни в цілому.

Висновки до розділу 2

1. Встановлено, що формування і розвиток трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах піддається впливу множини факторів, серед яких одне із найважливіших місць займають структурні трансформації та організаційні процеси. Їх основу було закладено аграрною реформою, а результатами стали створення господарських структур ринкового типу, переформатування зайнятості і збільшення чисельності осіб, що працюють у сфері сільського господарства на засадах самозайнятості. Базовим параметром наявності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є його кількісне забезпечення. Відповідно до цього, встановлено, що основну частину населення, зайнятого в сільському господарстві становлять самозайняте населення і дрібні особисті та фермерські господарства. Їх частка зростає, тоді, як чисельність найманих працівників, зайнятих в сільському господарстві – знижується. Встановлюючи причини скорочення чисельності найманих працівників, було зафіксовано також зниження усіх показників трудозабезпеченості, особливо у галузі тваринництва. В даному контексті, все більшої актуальності набуває потреба оптимізації чисельності персоналу і створення ефективної системи його розвитку в усіх сільськогосподарських підприємствах.

2. Аналіз демографічних показників засвідчив депопуляцію сільських територій посилену негативними міграційними процесами, зростання демографічного навантаження на працездатне населення, а також досить високий рівень зайнятості у порівнянні із міськими поселеннями серед пенсіонерів та молоді. Сільське населення більш менш рівномірно розселене на території області, складає більшість у всіх районах і характеризується середнім

рівнем щільності проживання. Найбільш негативними факторами з точки зору трудового потенціалу є трудова міграція молоді до міст і за кордон, а також посилення демографічного навантаження на працездатне населення. Виявлено, що якісні параметри трудового потенціалу погано піддаються формалізації і оцінюванню. Серед доступних показників було визначено порівняно низький рівень освіти працівників сільськогосподарських підприємств, практично повна відсутність працівників із науковими ступенями, низький рівень перекваліфікації і підвищення кваліфікації. Окрім цього, встановлено, що основоположною причиною проблем із отриманням якісної освіти в сільській місцевості є низький рівень забезпеченості сіл дошкільними закладами, школами, висококваліфікованими вчителями тощо. Досліджуючи медичну складову трудового потенціалу як один із елементів його якісного стану, наголошено на обмеженому доступі селян до якісних медичних послуг, що обумовлює вищий рівень смертності в селах.

3. Основним інститутом, на який покладено функція формування і розвитку трудового потенціалу є кадрова служба сільськогосподарських підприємств. Запропонована схема роботи кадрової служби пов'язує її із елементами зовнішнього середовища, зокрема ринку праці, навчальними закладами тощо, співпраця із якими дозволяє підвищувати рівень трудового потенціалу відповідно до затребуваних вимог. Проаналізовано роботу кадрових служб сільськогосподарських підприємств, в результаті чого визначено ключові проблемні місця, обумовлені низьким рівнем фахівців, що претендують на посади, а також низьким рівнем формалізації затребуваних компетентностей та ідентифікації наявних компетентностей у працівників. Серед проблемних аспектів також наголошено на недосконалій системі навчання працівників, яка не передбачає цілеспрямованої підготовки фахівців, відповідно до стратегії, цілей і завдань підприємства.

4. Оцінюючи динаміку продуктивності праці в підприємствах галузі з точки зору причин її приросту встановлено, що, починаючи із 2000 року більший вплив на приріст продуктивності мало скорочення чисельності працівників за рахунок вивільнення їх непродуктивної частини. Сьогодні,

основою причиною приросту продуктивності є підвищення рівня ефективності господарювання. Також зацентовано увагу на суттєвому переважанні рівня продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах, у порівнянні із господарствами населення. Відповідно до цього наголошено на доцільності підвищення рівня організованості сільськогосподарського виробництва.

5. Визначено, що трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств піддається впливу цілого комплексу факторів, кожен із яких забезпечує вагомий вплив на його параметри. Відповідно до цього, запропоновано методику оцінювання стану трудового потенціалу на основі інтегрального показника, який включає врахування впливу кількісних, демографічних, психофізичних, соціальних, інтелектуальних, мотиваційних, культурно-моральних, інвестиційно-інноваційних параметрів, а також параметрів економічної активності, використання робочого часу та ефективності. Зважаючи на системний підхід, оцінювання параметрів передбачає врахування впливу факторів не тільки на рівні підприємства, але й на рівні макросередовища. В сукупності запропонована методика дозволяє не тільки визначати підприємства із вищим рівнем трудового потенціалу, але й встановлювати його найбільш проблемні чи найбільш успішні параметри.

Основні результати даного розділу опубліковані у власних наукових працях автора [67; 68; 118; 115; 119; 121; 122].

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

3.1. Обґрунтування стратегічних напрямів розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Розвиток сільського господарства в Україні сьогодні є одним із пріоритетних завдань економічної політики. Його потенціал криється у потужній ресурсній базі, сприятливих природо-кліматичних умовах та кон'юктурі аграрних ринків. В той же час, науковці все частіше заявляють про потребу в корегування вектору розвитку галузі із низько технологічної із переважанням сировинного характеру виробництва "... до зростання рівня використання високотехнологічної науковомісткої продукції ..." [95, с. 54]. При цьому, однією із ключових умов розвитку галузі та економіки в цілому вважається "... нагромадження та ефективне використання трудового потенціалу, тобто тих якісних характеристик працівників, які формують сучасні продуктивні здібності та перетворюють їх на головну продуктивну силу постіндустріальної економіки, заснованої на знаннях" [107, с.19].

Поділяючи переконання вчених [95; 107; 129; 8] щодо актуальності зміни економічної парадигми розвитку сільського господарства за рахунок підвищення якості людських ресурсів відмітимо наявність значних перешкод, які суттєво обмежують можливість підвищення рівня якості трудового потенціалу. Головна з них – наявність розриву між системами підготовки кадрів та їх використання у виробничо-господарських процесах, яка в найбільшій мірі обумовлює неузгодженість таких параметрів кадрової діяльності, як наукові розробки, інновації, технології, освіта і кваліфікація працівників.

Деформованість освітньої та професійно-кваліфікаційної структур, їх невідповідність потребам виробництва, а також "старіння" персоналу в даному контексті накладаються на "... неспроможність системи кадрового забезпечення адекватно та оперативно реагувати на зростання вимог до рівня професіоналізму та кваліфікації працівників" [129, с.77]. Як наслідок, підготовка кадрів для аграрного сектора сьогодні в більшості випадків полягає

у наданні потенційним працівникам суто формальних ознак (диплому, свідоцтва, характеристики, сертифікату тощо), яких вимагає ринок праці, без умови обов'язкового формування відповідних компетентностей – знань, умінь, спроможностей, затребуваних реальними сільськогосподарськими товаровиробниками.

Окремі випадки раціоналізації окреслених процесів, які здійснюють в значній мірі не системно з ініціативи самих агровиробників, або ініціатив окремих освітніх закладів, не спроможні суттєво покращити ситуацію із наданням трудовим ресурсам бажаних характеристик і розвитку їхнього потенціалу. В ситуації, що склалася, доцільно застосувати комплексний стратегічний підхід, спрямований не стільки на миттєве покращення параметрів трудових ресурсів, скільки на створення умов для їх постійного вдосконалення, розвитку і надання затребуваних на ринку праці реальних компетентностей.

Стратегічний аспект розвитку трудового потенціалу сьогодні набуває додаткової актуальності, зважаючи на загальну ситуацію із забезпеченням трудовими ресурсами. Її термінове вирішення в короткий відрізок часу – надскладне завдання, яке, окрім іншого, ускладнюється конкуренцією за висококваліфікованих працівників не лише між сільськогосподарськими підприємствами, але й також між підприємствами інших сфер діяльності, сферою самозайнятості та трудовою міграцією. В таких умовах, проблема потребує розробки довгострокового плану, який, внаслідок поетапної реалізації стимулюючих заходів дозволить в перспективі сформувати трудовий потенціал із бажаними характеристиками в обсязі, достатньому не тільки для забезпечення виконання поточних завдань, але й для розвитку.

Стратегічне управління персоналом, система, яка сьогодні в найбільшій мірі відповідає за формування і розвиток трудового потенціалу, може виступити дієвим інструментом, спроможним вирішити поставлені завдання і пов'язати між собою елементи науки, освіти, інноваційних технологій та виробництва за рахунок підготовки кадрів із високим рівнем професіоналізму та спроможності до вирішення комплексних виробничих завдань, відповідно до вимог часу.

I. Грузіна, акцентуючи увагу на схожих проблемах, стверджує, що “стратегічне управління становить цілеспрямований безупинний комплексний процес розробки та реалізації управлінським апаратом системи перспективних стратегій діяльності підприємства, який, ґрунтуючись на аналізі зовнішніх можливостей та загроз, а також адекватному врахуванні внутрішнього потенціалу, дозволяє забезпечити досягнення довгострокових орієнтирів діяльності підприємства” [49, с. 16]. Подане визначення узгоджується із головною ідеєю нашого дослідження, відповідно до якого трудовий потенціал може бути розкритий в найповнішій формі тільки за умови наявності стратегічної складової, яка б задавала вектору розвитку.

В даному контексті, стратегічне управління персоналом є “однією із функціональних стратегій підприємства, яка виступає логічним продовженням стратегічного управління у напрямку всебічної роботи з персоналом” [49, с. 22]. При цьому, важливо, щоб розвиток персоналу відбувався у відповідності до концепції розвитку підприємства, був “... чітко узгодженим та підпорядкованим його стратегії, забезпечував формування висококваліфікованого складу працівників, раціональне використання персоналу, ефективну систему мотивації та вдосконалення” [49, с. 23].

Узгодження процесу розвитку персоналу із розробкою і реалізацією загальної стратегії підприємства має ряд особливостей, зокрема: персонал може виступати як обмежуючим фактором по відношенню до стратегії, так і її рушійною силою. Тому, в процесі розробки стратегії розвитку підприємства, при розробці і уточненні тактичних і оперативних цілей та їх зіставленні із наявними ресурсами, та ресурсами, які можуть бути залучені, персонал оцінюється на здатність, спроможність виконати покладені на нього завдання.

Загалом, на основі опрацьованих джерел, нами визначено, що розробка загальної стратегії розвитку підприємства майже завжди передбачає паралельну розробку та реалізацію стратегії управління персоналом чи його розвитку.

При цьому, ключові формулювання категорії стратегічне управління персоналом [2; 7; 22; 85] визначають її зв'язок із поняттями досягнення цілей та завдань розвитку людських ресурсів (персоналу), розвитком професійних

характеристик персоналу і формуванням висококваліфікованого колективу. Окрім цього, наявні в науковій літературі визначення наголошують на погодженості трудових ресурсів із іншими видами ресурсів, а також на їх відповідності умовам мінливого зовнішнього середовища. Відповідно до цього, виходячи із викладених раніше акцентів дослідження, пропонуємо трактувати стратегічне управління розвитком персоналу як інтегровану систему управлінських процесів, спрямованих на постійне і безперервне забезпечення набуття працівниками підприємства компетентностей, визначених довгостроковими цілями підприємства, узгоджених із іншими видами ресурсів та процесів на підприємстві, а також із зовнішніми факторами.

Пропоноване визначення і пропонований підхід до розвитку трудового потенціалу на засадах розробки механізму забезпечення довгострокового розвитку персоналу, дозволяють сільськогосподарським підприємствам формувати ряд переваг у конкурентній боротьбі, зокрема:

- виходячи із загальної стратегії, тактичних і оперативних цілей, стратегія управління розвитком персоналу дозволяє забезпечувати усі заплановані виробничі та господарські процеси працівниками із компетентностями, яких вимагає їх виконання;

- системний підхід дозволяє формувати комплексний механізм постійного вдосконалення професійних характеристик працівників із наданням їх бажаних компетентностей відповідно до етапів реалізації загальної стратегії підприємства;

- стратегічний характер підготовки працівників із затребуваним набором компетентностей дозволяє заповнювати вакансії, що виникають в процесі розвитку, без суттєвих затримок і збоїв, надаючи їм саме тих параметрів, які затребувані на даній ділянці у визначений період часу;

- посилена увага підприємств до стратегічного розвитку власного персоналу закладає передумови для формування навколо розвитку кадрової підсистеми власної системи конкурентних переваг. В результаті, стратегія управління розвитком підприємства може змінити статус із функціональної, вплив якої обмежений виключним колом дій і процесів, на конкурентну (за якої

вона стає ключовим фактором у конкурентній боротьбі), або й на ключову для підприємства.

Реалізація окреслених завдань потребує комплексного підходу до розробки і впровадження стратегії – визначення її цілей, проведення аналізу, розробка стратегії, механізму її впровадження, здійснення та оцінювання, відповідно до сформованих критеріїв (рис. 3.1).

Запропонована концептуальна схема відображає зв'язок стратегії розвитку трудового потенціалу із генеральною стратегією підприємства. При цьому, основу для формування цілей розвитку персоналу складає в комплексі система цілей підприємства і результати аналізу відповідності їй трудового потенціалу. Наголосимо, на виключній важливості такого зв'язку, оскільки розвиток і розкриття потенціалу праці, можливе тільки за умови існування вектора та орієнтира до яких вона повинна прагнути.

Стратегічні цілі управління трудовим потенціалом підприємства, відповідно до схеми, повинні відштовхуватися від результатів стратегічного аналізу і проявлятися у визначеній стратегії із її подальшою деталізацією через встановлення конкретних бажаних результатів у вигляді затребуваних компетентностей, через систему формування таких компетентностей у працівників, а також через створення умов для подальшого росту рівня трудового потенціалу після досягнення кожної із цілей. Окрім цього, запропонована схема виокремлює три основні напрями реалізації стратегії управління розвитком трудового потенціалу, що проявляються через організаційну, мотиваційну та інноваційно-творчу складову. Основою для реалізації стратегії є її постійний моніторинг, який, реалізується через постійний і систематичний контроль, поєднаний із оцінюванням процесів, що відбуваються на предмет їх відповідності задекларованим цінностям, меті, цілям розвитку підприємства тощо.



Рис. 3.1. Концептуальна схема розробки та реалізації стратегії управління розвитком трудового потенціалу

Джерело: вдосконалено автором на основі [95; 137].

Механізм реалізації стратегії управління розвитком трудового потенціалу повинен включати комплексні заходи, спрямовані на організацію системи розвитку трудових якостей працівників у взаємозв'язку внутрішнього середовища підприємств та зовнішніх факторів.

Інформаційною базою для PEST-аналізу (табл. 3.1) є результати аналізу трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, отримані, в першу чергу, в процесі оцінювання його інтегрального стану за авторською методикою.

Більшість із поданих в таблиці факторів, проаналізовано нами в розділі 2. Напрямок та сила впливу кожного із факторів визначена, виходячи із результатів проведеного раніше аналізу із врахуванням сьогоденних тенденцій, притаманних кожному із них. Так, із поданого переліку, найбільш гострим є корупція. Її вплив на трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств в найбільшій мірі проявляється у порушенні таких аспектів: принципу відбору найкращої кандидатури, отримання справедливої винагороди за працю, що в сукупності негативно впливає на мотивацію і розвиток працівників.

Серед політичних факторів із негативним впливом на трудовий потенціал відмітимо також втрату контролю над частиною території та існування загрози повноцінного вторгнення. Названі фактори обумовлюють “відтягування” частини потенціалу на стримування загроз і сприяння їх вирішенню. Вони також, обмежують впровадження стратегічних проектів, зважаючи на високий рівень ризикованості. Збільшення фінансування військових витрат на фоні падіння доходів бюджету обумовлюють також зменшення фінансування науки і освіти, що, в свою чергу, є однією із найгірших тенденцій у перспективі. Позитивно спрямовані політичні фактори в найбільшій мірі пов'язані із географічним становищем країни в системі торговельно-економічних відносин та змінами в напрямку розвитку країни – курс на євроінтеграцію (нові ринки, нові технології) та децентралізація (перенесення центру управління сільськими територіями на рівень громад).

**PEST-аналіз зовнішніх факторів впливу на трудовий потенціал
сільськогосподарських підприємств**

ПОЛІТИЧНІ		ЕКОНОМІЧНІ	
Політичне протистояння еліт;	-2	Слабкий розвиток ринку праці;	-2
Втрата Криму і частини Донбасу;	-3	Тінізація ринку праці;	-1
Загроза повноцінного воєнного протистояння із Росією;	-3	Зростання частки само зайнятого населення в структурі виробництва;	-2
Політизованість процесу формування вільного земельного ринку;	-1	Вирівнювання зарплати у порівнянні із іншими секторами;	+2
Посилення євро інтеграційних і глобалізаційних тенденцій;	+2	Зменшення загальної чисельності працівників;	-1
Корупція;	-3	Оптимізація забезпеченості галузі трудовими ресурсами;	+2
Зменшення витрат на фінансування науки і освіти;	-3	Низький рівень сільськогосподарської кооперації;	-3
Децентралізація влади;	+2	Слабкий розвиток ринкових інститутів та інфраструктури;	-2
Посилення транзитної ролі України на ринку сільськогосподарської продукції.	+2	Приріст обсягів виробництва продукції;	+3
		Підвищення рівня рентабельності продукції;	+3
		Ріст продуктивності праці;	+3
		Слабкий зв'язок між зарплатою і продуктивністю праці;	-2
		Зростання експорту сільськогосподарської продукції;	+2
		Обмежений доступ до фінансових ресурсів.	-2
Разом по групі	-9	Разом по групі	0
СОЦІАЛЬНІ		ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНІ	
Старіння населення;	-2	Стабілізація і зростання рівня технічного забезпечення праці в сільському господарстві;	+2
Міграційні процеси;	-2	Підвищення рівня продуктивності технічних засобів;	+3
Депопуляція;	-2	Впровадження нових технологій в рослинництві і тваринництві;	+3
Переважає сільського населення в загальній чисельності;	-1	Впровадження нових технологій в освіті;	+3
Високе демографічне навантаження на працездатне населення;	-1	Автоматизація виробничих процесів в галузі;	+2
Практично відсутня науково-дослідна та інноваційна складова в сільськогосподарських підприємствах;	-3	«Інтернетизація» виробничих відносин в підприємствах;	+1
Низький рівень працівників, що пройшли перепідготовку і підвищення кваліфікації;	-2	Високий рівень зносу техніки та обладнання;	-2
Ускладнений доступ до якісних медичних послуг;	-2	Відсутність системності у впровадженні наукових досягнень і підготовкою персоналу із відповідними компетентностями	-3
Ускладнений доступ до якісної освіти;	-3		
Невідповідність системи освітньо-професійної підготовки вимогам часу	-4		
Разом по групі	-22	Разом по групі	+9

Джерело: Самостійна розробка автора.

Більшість соціальних факторів впливу на трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств лежать у площині зменшення кількості сільського населення та якості економічно активного населення через депопуляцію і негативне сальдо міграції. В результаті відбувається порушення принципу заміни поколінь працівників, які повинні забезпечити більшу інновативність та активність, натомість часто спостерігається переважання консервативності в управлінні та господарських процесах підприємств галузі. Проте, найбільш негативного впливу в даній групі на досліджувані процеси завдають погіршення науково-дослідної, освітньо-професійної діяльності та діяльності в сфері формування високих психофізичних параметрів працівників. В результаті, погіршується якісний стан працівників, втрачаються і недотримуються ключові інноваційні та управлінські компетентності, послаблюється психофізична придатність працівників до вирішення стратегічно важливих завдань. На фоні вище наведеного відмітимо фактор невідповідності системи освітньо-професійної підготовки вимогам часу, який є найкритичнішим в цій групі і обумовлює основні проблеми із відсутністю потрібного набору компетентностей відповідно до стратегії розвитку.

Економічні фактори негативного і позитивного спрямування врівноважують одні одних. Так, фактори росту зарплати, продуктивності, рентабельності та обсягів виробництва, які формують ресурси для розвитку трудового потенціалу нівелюються зниженням рівня організованості праці через ріст самозайнятого населення, недостатньо ефективною роботою ринкових інституцій, слабкою кооперацією на аграрних ринках, невідповідністю зусиль праці та винагороди і т.д. В результаті спостерігається недостатнє використання працівниками ринкового потенціалу та мотиваційних механізмів.

Єдиною групою факторів із позитивним впливом на стан і розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на даний час є техніко-технологічні фактори. Не зважаючи на достатньо високий рівень зносу і моральної застарілості значної кількості технічних засобів, які залишилися у спадок від попередньої системи господарювання, динаміка і характер

оновлення машинно-тракторного парку та виробничого устаткування дозволяють підвищувати рівень продуктивності праці і професійної спроможності працівників.

Забезпечення прикладного значення отриманих результатів PEST-аналізу в контексті розробки стратегії розвитку трудового потенціалу нами було реалізовано з допомогою методики, запропонованої Т. Білорус [11], відповідно до якої, зовнішні, фактори формують можливості і загрози, а внутрішні – обумовлюють формування сильних і слабких сторін. В результаті провівши SWOT-аналіз (додатки АВ, АГ), і згрупувавши попередньо отримані результати в матриці оцінки зовнішніх і внутрішніх факторів (табл. 3.2) та оцінки можливостей і загроз (табл. 3.3) було отримано результати їх реального впливу на формування і використання трудового потенціалу в досліджуваних сільськогосподарських підприємствах.

Таблиця 3.2

Матриця оцінки зовнішніх факторів формування трудового потенціалу
ПП “Агрокомпанія- 2004” і ПАП “Агропродсервіс”

Критичні фактори	Ваговий коефіцієнт (p_i)	Рейтинг (R_i)	Зважена величина (F_i)	Ваговий коефіцієнт (p_i)	Рейтинг (R_i)	Зважена величина (F_i)
	ПП “Агрокомпанія – 2004”			ПАП “Агропродсервіс”		
1	2	3	4	5	6	7
Можливості						
Впровадження і освоєння нових технологій	0,08	2	0,16	0,08	3	0,24
Підвищення рівня технічного забезпечення і продуктивності технічних засобів	0,1	3	0,3	0,1	3	0,3
Посилення глобалізації та євроінтеграції економічних процесів	0,06	2	0,12	0,06	1	0,06
Диверсифікація виробництва	0,05	2	0,1	0,05	3	0,15
Врегулювання нормативно-правових та інституційних проблем ринку	0,08	2	0,16	0,08	2	0,16
Зростання загального освітнього та психофізичного рівня населення	0,12	1	0,12	0,12	1	0,12
Загрози						
Корупція	0,1	3	0,3	0,1	2	0,2
Посилення військової агресії і політичного протистояння	0,09	3	0,27	0,09	3	0,27

1	2	3	4	5	6	7
Втрата науково-дослідного потенціалу	0,11	3	0,33	0,11	3	0,33
Фінансово-валютна нестабільність	0,06	2	0,12	0,06	2	0,12
Низький рівень мотивації до праці в сільському господарстві	0,09	3	0,27	0,09	1	0,09
Скорочення чисельності і рівня економічної активності населення	0,06	1	0,06	0,06	1	0,06
Сума зважених величин	2,3			2,1		

Джерело: розраховано автором за даними експертних оцінок та узагальнення емпіричних спостережень.

В поданих матрицях вагові коефіцієнти визначають вагомість критичних факторів (їх загальна сума дорівнює 1), а ранги (приймають значення від 1 до 4 в порядку посилення ролі фактора) відображають реальний рівень фактора в межах підприємства. Зважена величина характеризує значимість впливу кожного фактора на загальний стан трудового потенціалу підприємства.

Як бачимо, обидва підприємства характеризуються середнім рівнем залежності трудового потенціалу від зовнішніх факторів. Відмітимо, що для ПП “Агрокомпанія - 2004” така залежність є вищою. Окрім того, при відносній рівності вагових коефіцієнтів факторів, що характеризують можливості і загрози (0,49 проти 0,51), в першому підприємстві спостерігається більший вплив загроз (68,5 % від суми зважених величин), тоді, як в ПАП “Агропродсервіс” загрози і можливості – урівноважені.

Як бачимо, внутрішні фактори досліджуваних підприємств також мають середній вплив на формування трудового потенціалу. Проте, якщо в ПП “Агрокомпанія - 2004” внутрішні та зовнішні фактори в однаковій мірі впливають на трудовий потенціал, то в ПАП “Агропродсервіс” спостерігається переважання впливу внутрішніх факторів, що актуалізує можливість підвищення рівня трудового потенціалу саме за рахунок внутрішніх ресурсів.

Узагальнюючи результати аналізу відмітимо, що для обох досліджуваних підприємств найбільш сприятливими факторами зовнішнього середовища є технологічні та нормативно-інституційні. Найбільші загрози криються у втраті науково-дослідного потенціалу, погіршенні політичної і безпекової ситуації в країні, корупції. Для ПП “Агрокомпанія – 2004” додаткову загрозу становить

низький рівень мотивації до праці в галузі. Найбільш нереалізованою можливістю підприємств в контексті дослідження є зростання загального освітнього та психофізичного рівня населення. Додатково відмітимо, що вплив внутрішніх факторів на формування трудового потенціалу у ПП “Агрокомпанія - 2004” приблизно в однаковій мірі визначається як сильними, так і слабкими сторонами, тоді, як в ПАП “Агропродсервіс” – в більшій мірі саме сильними сторонами.

Таблиця 3.3

Матриця оцінки внутрішніх факторів формування трудового потенціалу
ПП “Агрокомпанія- 2004” і ПАП “Агропродсервіс”

Критичні фактори	Ваговий коефіцієнт (p _i)	Рейтинг (R _i)	Зважена величина (F _i)	Ваговий коефіцієнт (p _i)	Рейтинг (R _i)	Зважена величина (F _i)
	ПП “Агрокомпанія – 2004”			ПАП “Агро-продсервіс”		
Сильні сторони						
Високий освітньо-професійний рівень працівників	0,11	2	0,22	0,11	2	0,22
Висока продуктивність та праці та ефективність господарювання	0,1	3	0,3	0,1	2	0,2
Висока мотивація до праці	0,1	2	0,2	0,1	3	0,3
Постійне оновлення матеріально-технічної бази на інноваційній основі, використання інноваційних технологій	0,07	2	0,14	0,07	3	0,21
Високий рівень соціальної відповідальності підприємства	0,07	1	0,07	0,07	3	0,21
Достатній рівень забезпеченості кваліфікованими працівниками	0,09	2	0,18	0,09	2	0,18
Слабкі сторони						
Відсутність концепції і механізмів розвитку персоналу	0,1	3	0,3	0,1	3	0,3
Високий рівень плинності кадрів	0,06	2	0,12	0,06	1	0,06
Обмеження фінансово-кредитних ресурсів	0,06	1	0,06	0,06	1	0,06
Низький рівень розвитку стратегічного менеджменту	0,08	3	0,24	0,08	3	0,24
Територіальна розосередженість трудових ресурсів	0,06	3	0,18	0,06	2	0,12
Відсутність цілісної системи формування затребуваних компетентностей	0,1	3	0,3	0,1	3	0,3
Сума зважених величин	2,3			2,4		

Джерело: розраховано автором за даними експертних оцінок та узагальнення емпіричних спостережень.

Серед найбільш вагомих позитивних факторів внутрішнього середовища підприємств відмітимо рівень продуктивності праці та ефективності господарювання в ПП “Агрокомпанія - 2004”, а також високу мотивацію до праці, характерну для ПАП “Агропродсервіс”. Найбільш проблемними для обох підприємств факторами, які визначають розвиток трудового потенціалу є відсутність концепції і механізмів розвитку персоналу, а також цілісної системи формування затребуваних компетентностей у працівників, які накладаються на низький рівень розвитку стратегічного менеджменту.

Отримані результати стратегічного аналізу дають підстави для оцінки стратегічної позиції підприємств щодо формування і використання трудового потенціалу, а також щодо вибору стратегії його розвитку. Для цього використаємо SPACE-метод, методика якого розкрита в [168; 189; 188] і адаптована до аналізу трудового потенціалу в [11].

Суть методики в оцінюванні чотирьох груп факторів, які визначають його стратегічну позицію на ринку із врахуванням складової трудового потенціалу:

- фактори, що визначають трудовий потенціал підприємства ТП (ступінь задоволення системою мотивації праці, творча активність, продуктивність праці, якість системи управління, компетентність та кваліфікація кадрів, стадія життєвого циклу підприємства);
- фактори, що визначають привабливість галузі ПГ (потенціал росту, фінансова стабільність, технічна озброєність, використання ресурсів, легкість виходу на ринок, продуктивність праці);
- фактори, що визначають стабільність зовнішнього оточення СЗО (конкурентний тиск, державна соціальна підтримка, система підготовки фахівців, стабільність цілей підприємства, рівень життя населення, соціально-демографічна ситуація);
- фактори, що визначають конкурентні переваги КП (ефективність системи стимулювання працівників, підприємницькі здібності, задоволення працею, стосунки у колективі, стан здоров'я, умови праці).

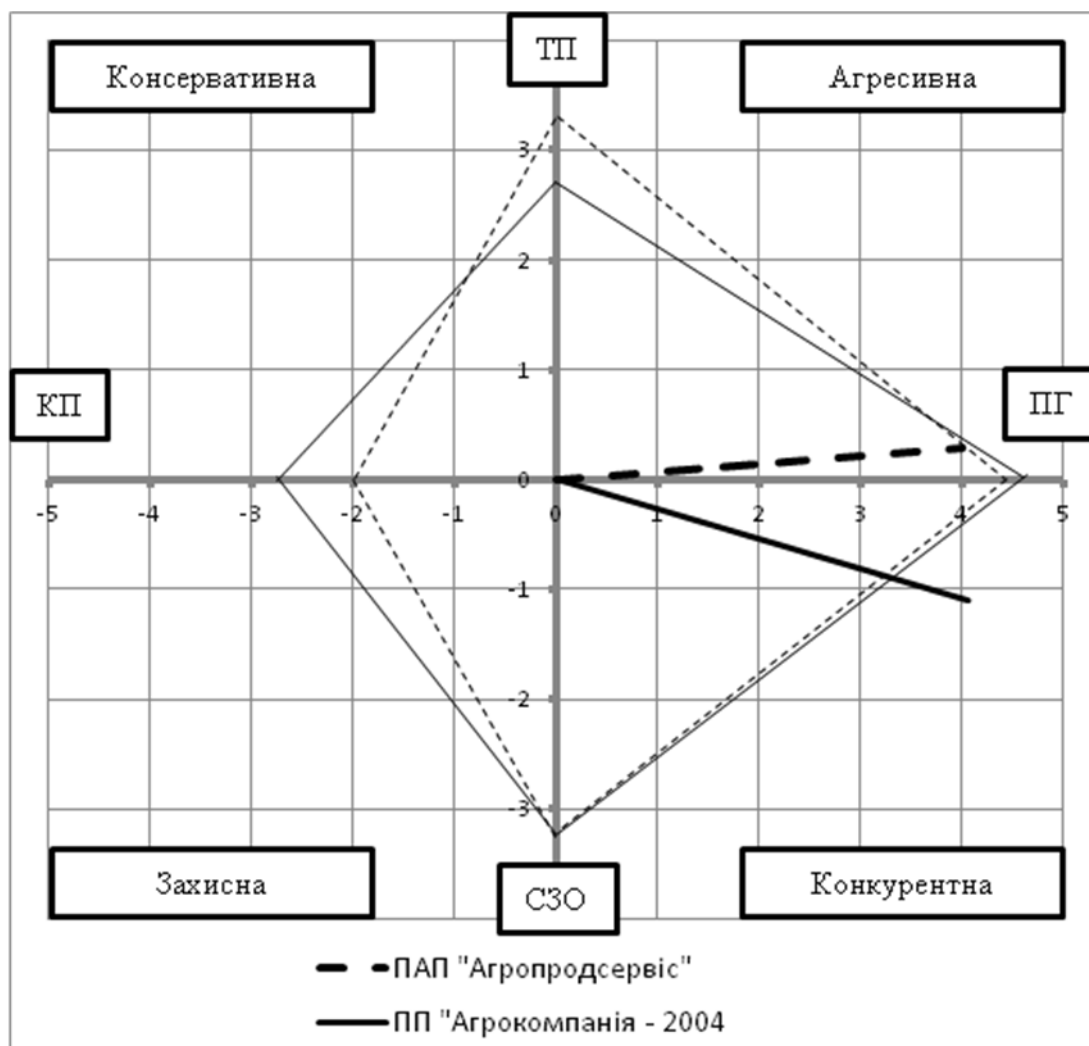
Класичний SPACE-метод передбачає оцінювання як одного із факторів – фінансового стану підприємства, який відіграє роль ключового капіталу підприємства. У нашому випадку ми оцінюємо людський капітал, що відображається через показники стану трудового потенціалу. Результати SPACE-аналізу за групами факторів подано в Додатку АД. Його дані свідчать про те, що найбільш проблемними у розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є недостатній рівень розвитку трудового потенціалу та нестабільне зовнішнє середовище. Візуалізація стратегічної позиції підприємств за розвитком трудового потенціалу подана на рис. 3.2.

Серед стратегічних підходів до формування системи управління персоналом, як стверджує Н. Гавкалова, виділяють наступні:

- адаптивний (передбачає пристосування до зовнішнього середовища, за якого стратегія управління персоналом використовується як адаптивний механізм);
- інструментальний (орієнтований на визначення цілей підприємства та засобів їх досягнення. При цьому стратегія розвитку персоналу розглядається як інструмент розвитку підприємства);
- процесний (орієнтований на розробку та реалізацію стратегії на основі аналізу взаємозв'язків і взаємозалежностей підсистем підприємства) [26].

В нашому випадку, пропонуємо поєднати ключові елементи названих підходів, відповідно до яких, стратегія розвитку персоналу повинна розглядатися як один із інструментів реалізації загальної стратегії підприємства, дія якого спрямована на побудову чіткої взаємодії між підсистемами підприємства із врахуванням умов зовнішнього середовища.

Отримані в результаті SPACE-аналізу (Додаток АД) координати точок прямих дозволили нам нанести на систему координат дві прямих, одна із яких (штрихова) належить ПАП “Агропродсервіс” і міститься у верхньому правому квадраті. якому відповідає агресивна стратегія, інша (суцільна) належить ПП “Агрокомпанія – 2004” – у правому нижньому квадраті, якому відповідає конкурентна стратегія розвитку персоналу.



Умовні позначення:

ТП – фактори, що визначають трудовий потенціал підприємства;

СЗО – фактори, що визначають стабільність зовнішнього оточення;

КП – фактори, що визначають конкурентні переваги;

ПГ – фактори, що визначають привабливість галузі.

Рис. 3.2. Оцінка стратегічної позиції і дій для розвитку трудового потенціалу

ПАП “Агропродсервіс” і ПП “Агрокомпанія - 2004”

Джерело: розроблено автором на основі узагальнення методик [11; 168; 189] за даними експертних оцінок та узагальнення емпіричних спостережень.

В традиційному розумінні агресивна стратегія передбачає розширення виробництва, посилення цінової конкуренції, освоєння нових ринків і просування брендів. З точки зору розвитку трудового потенціалу на ПАП “Агропродсервіс” ця стратегія може бути реалізована за рахунок наступних заходів:

- збільшення чисельності працівників за умови збільшення обсягів виробництва;

- посилення конкурентної боротьби за більш кваліфікованих працівників, що доступні на ринку праці за рахунок пропозиції вищої заробітної плати і створення більш сприятливих умов для їх діяльності;
- формування нових компетентностей у працівників відповідно до потреб ринку і стратегічних пріоритетів розвитку підприємства;
- розвиток трудового потенціалу як одного із ключових факторів конкурентної переваги підприємства.

Відмітимо, що стратегічна позиція ПАП “Агропродсервіс” на рис. 3.2 наближена до квадрату із конкурентною стратегією, яка рекомендована для ПП “Агрокомпанія - 2004”. Їй характерні пошук ресурсів і розвиток способів реалізації потенціалу. Відповідно до цього, для ПП “Агрокомпанія - 2004” рекомендуємо застосовувати конкурентну стратегію розвитку трудового потенціалу, засновану на таких заходах:

- вдосконалення системи підбору працівників;
- розвиток трудових компетентностей працівників відповідно до стратегічних пріоритетів підприємства.

Як бачимо, основні проблеми та напрями їх вирішення в межах пропонованих стратегій тісно пов’язані із двома складовими – недосконалістю внутрішньої системи розвитку персоналу та ризиками, які містяться у зовнішньому середовищі і в загальному формують умови функціонування сільських територій. Вони можуть бути реалізовані через напрями деталізації стратегії управління розвитком трудового потенціалу (див рис. 3.2), які передбачають ідентифікацію затребуваних параметрів працівників, відповідно до генеральної стратегії; формування комплексної системи підготовки працівників із затребуваними параметрами; розробку механізму використання і подальшого розвитку трудового потенціалу. Ці заходи можуть бути ефективно реалізовані в межах компетентнісного підходу.

Основні механізми їх реалізації передбачають забезпечення інноваційно-творчого розвитку трудового потенціалу, досягнення якого можливе лише за умови реалізації двох підготовчих етапів – забезпечення організації системи розвитку трудового потенціалу і формування системи мотивування його

розвитку. Схожої думки дотримується Ю. Шипуліна, яка також стверджує, що в основу формування інноваційної культури підприємства покладено її організаційну підсистему, на її базі формується підсистема мотивації, далі на їх основі – інтелектуально-креативна підсистема. Паралельно з цим формується інноваційно-сприятливе середовище підприємства [207].

Таким чином, стратегічний аналіз розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств засвідчив існування ряду проблем, які в найбільшій мірі криються у відсутності комплексного підходу до розвитку трудового потенціалу і можуть бути вирішені за допомогою компетентнісного підходу, який передбачає вжиття цілеспрямованих дій з метою формування у працівників навиків, вмінь і знань, які відповідають виробничим потребам і стратегії розвитку підприємства. Окрім того, вагомим стратегічним напрямом покращення стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є розвиток зовнішнього середовища і створення умов, сприятливих для формування висококваліфікованих фахівців у достатніх кількостях і в належній якості для вирішення підприємством власних стратегічних завдань.

3.2. Вдосконалення процесів формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах сталого розвитку сільських територій

Детальне дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств з позиції системного підходу підтверджує вагомий вплив на його стан зі сторони як внутрішніх так і зовнішніх чинників. При цьому, якщо основні внутрішні проблеми розвитку трудового потенціалу полягають у низькому рівні організації роботи із персоналом і заходяться в зоні контролю підприємств, то залежність від зовнішнього середовища формує додаткові ризики для розвитку підприємства. Вони пов'язані із проблемами залучення і розвитку трудового потенціалу через обмеженість якісних трудових ресурсів, несприятливі умови життєдіяльності працівників, а також через відсутність зв'язку між цілями підприємства, системою підготовки працівників і ринком

праці. Відповідно до цього, важливим напрямком стратегії розвитку і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є робота із середовищем формування трудового потенціалу за межами підприємства. Якщо оцінювати зовнішнє середовище сільськогосподарських підприємств з точки зору його впливу на трудовий потенціал, можна відмітити, що більшість його факторів формуються в безпосередній близькості до виробничих потужностей підприємств – в межах сільських територій. Тут формуються умови проживання, закладання демографічних тенденцій і пропорцій, соціальної взаємодії, набуття психофізичних, мотиваційних і, частково, інтелектуальних параметрів. Сільська місцевість – середовище життя основної маси працівників сільськогосподарських підприємств. Відповідно до цього існує тісний зв'язок між розвитком сільських територій і рівнем їх трудового потенціалу.

Загалом, використання терміну “сільські території” є досить поширеним в науково-практичній літературі. Не зважаючи на відсутність єдиного визначення, більшість науковців [127; 175; 134; 213; 205; 105] сходяться у думці щодо домінування в даному визначенні комплексної просторової складової, яка тісно поєднується із умовами формування і реалізації праці.

При цьому, варто відмітити, що сільське середовище трудової діяльності, окрім просторових меж характеризує також умови реалізації трудового потенціалу. Таке бачення дозволяє розглядати сукупність елементів сільського середовища, в комплексі, як чинники, що впливають на трудову діяльність населення та забезпечують розвиток трудового потенціалу.

Загалом, розглядаючи сільські території як певні системи, що здійснюють вплив на внутрішні та зовнішні взаємопов'язані елементи, ми отримуємо можливість відстежувати силу та характер такого впливу, моделювати його. І. Гончаренко [39, с. 15-18] виділяє комерційну (виробничо-господарська, економічна діяльність) та некомерційні (соціальна, екологічна та адміністративна) функції сільських територій, кожна із яких напрямую взаємодіє із трудовим потенціалом сільського населення, використовуючи його і формуючи умови для його розвитку (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Матриця узгодження функцій сільських територій з точки зору впливу на трудовий потенціал

Показники розвитку трудового потенціалу сільських територій	№	Функції сільських територій			
		Комерційна (Економічна)	Соціальна	Екологічна	Адміністративна
		прагнення функцій			
		ріст економічних показників	вирішення ключових соціальних проблем	досягнення екологічного балансу	створення інституційного середовища, сприятливого для розвитку
		1	2	3	4
Кількість	1	сприяє притоку працівників	сприяє притоку населення, готового проживати у селі	покращує якість життя і сприяє притоку мешканців	забезпечує умови для притоку мешканців
Демографія	2	формує передумови для росту народжуваності	покращує загальну демографічну ситуацію	сприяє збільшенню тривалості життя	створює умови для росту народжуваності і збільшення тривалості життя
Економічна активність	3	підвищує підприємницьку і трудову діяльність	покращує умови для підприємництва та зайнятості	підвищує ділову активність в рекреаційній і туристичній галузі	спрощує умови підприємницької і трудової активності
Використання робочого часу	4	підвищує рівень використання робочого часу	формує передумови для раціонального витрачання робочого часу	підвищує якість використання робочого часу	підвищує рівень раціональності використання робочого часу
Психофізичні	5	формує передумови для психофізичного розвитку	сприяє підвищенню рівня психофізичного здоров'я	покращує психофізичне здоров'я населення	формує умови забезпечення психофізичного здоров'я населення
Соціальні	6	надає ресурси для вирішення соц. проблем	підвищує соціальну активність населення, участі у житті громади	створює умови для комфортних соціальних процесів	створює чіткі механізми забезпечення соціальних потреб населення
Інтелектуальні	7	формує попит на інтелектуальний розвиток особистостей	полегшує доступ до здобуття освіти, нових знань, полегшує набуття нових компетентностей	сприяє гармонічному інтелектуальному розвитку особистостей	заохочує до інтелектуального розвитку
Мотиваційні	8	сприяє підвищенню рівня винагороди за працю	сприяє вирішенню найнагальніших потреб, дозволяє зосередитися на особистісному розвитку	підвищує цінність праці з позиції сталого розвитку	підвищує цінність праці і прагнення до саморозвитку
Культурно-моральні	9	підвищує впевненість у майбутньому і потребу в культурному розвитку	формує передумови для гармонійного розвитку особистості	сприяє позитивному емоційному фону і прагненню до гармонійного розвитку	узгоджує правові і моральні норми, сприяє загальному культурному розвитку
Інноваційні	10	формує потребу в пошуку нових рішень	сприяє доступу інновацій в сільську місцевість	формує попит на екологічні інновації	визначає умови інноваційної діяльності
Ефективності	11	підвищує продуктивність праці і рівень доходів населення	підвищує інвестиційну і соціально-економічну привабливість сільської місцевості	сприяє сталому розвитку території	підвищує рівень організованості праці і умов проживання

Джерело: самостійна розробка автора.

Функції сільських територій тісно пов'язані із розвитком трудового потенціалу за різними параметрами. Вирішуючи соціальні, адміністративні, екологічні та економічні проблеми сільських територій, органи місцевого самоврядування сприяють покращенню демографічної ситуації, привабливості сільських населених пунктів для проживання, підвищують психофізичний, інтелектуальний, морально-культурний, мотиваційний та інший потенціал. Здійснюючи раціональну реалізацію функцій сільських територій, можна суттєво покращити стан трудового потенціалу та рівень його використання.

Комплексний підхід, який передбачає поєднання названих функцій та розвитку трудового потенціалу не має широкого впровадження в Україні. Навпаки, навіть окремі елементи такого узгодження є значною рідкістю в розвитку і діяльності сільських територій. В більшості випадків сільський трудовий потенціал складає інтерес виключно для суб'єктів господарювання, переважно сільськогосподарських підприємств, які розглядають його як трудовий ресурс, наділений відповідними параметрами, необхідними для якісного здійснення виробничих та господарських операцій. З точки зору місцевої влади, трудовий потенціал розглядається як демографічне явище, яке може бути охарактеризоване з допомогою кількісних, статевікових та інших показників, що характеризують структуру населення. В жодному із наведених випадків трудовий потенціал не розглядається з точки зору його комплексного розвитку – створення умов та забезпечення відповідної мотивації. Як наслідок, в контексті дослідження актуалізується проблема переходу від експлуатації наявного трудового потенціалу до стимулювання його розвитку, від використання обмеженого ресурсу до забезпечення його збільшення.

Стимулювання розвитку трудового потенціалу в масштабах сільських територій, як можна судити із таблиці 3.4, тісно пов'язане із їх функціями і передбачає створення для працівників і мешканців певної цінності проживання і праці в сільській місцевості, яка може проявлятися через наступні аспекти:

- кращий стан екології;
- кращі можливості для органічного харчування та помірної фізичної активності;

- сприятливіший психоемоційний фон;
- можливість збільшення житлового простору (дім, сад, подвір'я).

Вирішення проблем інфраструктурного характеру, проблем у сфері охорони здоров'я і освіти підвищуватиме цінність проживання у сільській місцевості і/або створюватиме передумови для розвитку і росту продуктивності трудового потенціалу.

В науковій літературі, розвиток сільських територій розглядається під різним кутом зору, відповідно до чого, розробляються різні підходи. Так, наприклад, О. Павлов [155], І. Костирко і Т. Гром'як [97] пропонують здійснювати диференціацію сільських територій за ознаками розселення та ресурсного забезпечення на типові сільські (аграрні), перехідні (сільські урбанізовані зони та ареали), а також території зі спеціальним режимом функціонування (оздоровчо-рекреаційні, прикордонні, гірські). На основі цього, науковці стверджують про доцільність формувати відповідні моделі сільського розвитку для груп сільських районів [97]. О. Бородіна, І. Прокопа, В. Юрчишин [31; 17; 176] та інші, підтримують Концепцію багатофункціональності сільського господарства, яка передбачає системний розгляд питань продовольчої безпеки, соціальної та економічної ролі сільського господарства і стану навколишнього середовища в контексті розвитку сільських територій.

Наведені підходи мають значну науково-практичну цінність з точки зору розвитку сільських територій, проте, їх основні ідеї, засновані на спеціалізації розвитку і його системності, розглядають трудовий потенціал виключно з точки зору його експлуатації задля визначених завдань. Ми пропонуємо змістити акцент розвитку сільських територій в напрямку формування найбільш комфортних умов для проживання, реалізації і розвитку трудового потенціалу населення в сільській місцевості, щоб досягнути мультиплікаційного ефекту від творчого підходу до сільської праці і реалізації, на цій основі, інших ключових завдань розвитку.

В даному контексті ми розділяємо думку Я. Поліщук [162], щодо цілей політики соціально-економічного розвитку сільських територій, які передбачають "... створення життєздатного середовища, формування

збалансованого ринку праці з чіткими соціальними орієнтирами, забезпечення продуктивної зайнятості та соціального захисту працездатного населення, сприяння розвитку підприємництва, а також, безперечно, підвищення продуктивності сільського господарства” [162]. При цьому, в контексті окреслених цілей, науковець наголошує на пріоритетності таких принципів сталого розвитку як: боротьба з бідністю, розширення зайнятості та підвищення добробуту сільського населення, покращення якості життя, забезпечення можливостей для розвитку особистості та дозвілля, а також охорона та покращення якості навколишнього природного середовища сільських територій [162].

Більш орієнтованими саме на трудовий потенціал є пропозиції Л. Богуш, яка, в контексті розвитку сільських територій, наголошує на доцільності наступних змін:

- продовження тривалості життя, пом'якшення та подолання негативних тенденцій медико-демографічної ситуації та суспільної охорони здоров'я, підвищення рівня безпеки побутового і виробничого середовища;
- підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня сільського населення, впровадження механізму його професійної орієнтації, перепідготовки та періодичного підвищення кваліфікації у відповідності з потребами ринків праці у регіонах проживання;
- реалізація місцевих і регіональних програм закріплення в сільських поселеннях місцевої молоді та направлення на роботу кваліфікованих молодих працівників, а також програм і цільових заходів стимулювання підприємницької активності населення [14].

Реалізація намічених завдань та пріоритетів потребує формування цілісної системи управління та координації усіх елементів, що утворюють сільські території. За М. Смуцаком, це – “... соціум (сільська громада, населення), підприємства, заклади, природо-ресурсний потенціал (природні ресурси та умови), органи управління, екологічний стан, соціальна інфраструктура, історичні пам'ятки та культура [185, с.5]. За О. Павловим – населення, поселення, виробничо-господарський комплекс, інфраструктура,

землі сільськогосподарського та іншого призначення, навколишнє природне середовище...а також просторові параметри – площа, протяжність, компактність, конфігурація, географічне розташування, а також їх ознаки (людність, щільність, кліматичні умови, особливості ландшафту)” [155, с. 9; 154, с. 19-20].

Для забезпечення ефективного результату потрібно усвідомлювати реальну цінність розвитку трудового потенціалу сільських територій не тільки для самих його носіїв – сільського населення чи сільської громади, але й для інших сторін суспільно-економічних відносин, які мають в цьому певний інтерес – так званих стейкхолдерів (табл. 3.5).

При цьому, для досягнення успіху слід не стільки враховувати їх інтерес і підлаштовуватися під нього, скільки співпрацювати із ними в точках дотику інтересів, посилюючи загальну цінність заходів. Практично усі стейкхолдери прямо чи побічно зацікавлені у вирішенні окремих проблем розвитку сільських територій і трудового потенціалу сільських мешканців. Окрім того, кожен із них володіє інструментами для впливу на окремі елементи цього процесу – фінансовими, трудовими чи організаційними ресурсами, а в окремих випадках має досвід вирішення схожих проблем. Використання цього впливу в контексті забезпечення сталого розвитку сільських територій є одним із ключових елементів вдосконалення трудового потенціалу сільських мешканців, його базовими інструментами.

Важливим завданням в процесі забезпечення розвитку трудового потенціалу сільських територій є узгодження інтересів стейкхолдерів та координація їх діяльності з метою досягнення, по можливості, спільних цілей у визначеному напрямку.

Світовий досвід одним із найбільш дієвих інструментів досягнення спільних цілей в макросередовищі пропонує кластерні моделі. Вони утворюють собою інтегровані багатофункціональні системи, в межах яких поєднуються функції різних суб'єктів, спрямовані на досягнення спільної цілі. Такі утворення зазвичай мають складну будову, яка дозволяє погоджувати інтереси усіх учасників кластера і реалізовувати спільні заходи за рахунок формування

організаційної структури і чіткого регламентування процесів і процедур управління.

Таблиця 3.5

Матриця ключових стейкхолдерів розвитку трудового потенціалу
сільського населення

Стейкхолдери	Інтерес	Вплив
Органи державної та регіональної влади	Потреба у стабілізації демографічної ситуації і досягнення певного рівня добробуту населення	Можливість покращення демографічних та соціальних показників за рахунок фінансових інструментів та раціонального використання інституційного середовища
Органи місцевого самоврядування	Потреба у формуванні сприятливого соціально-економічного середовища місцевого розвитку	Можливість вирішення місцевих проблем соціального та економічного характеру
Сільськогосподарські підприємства	Потреба у працівниках із затребуваним набором компетентностей, частково потреба у ринку збуту	Виплата заробітної плати і платежів за оренду землі і майна – основних доходів сільського населення
Інші суб'єкти господарювання		Виплата заробітної плати
Освітні заклади	Потреба в розширенні збуту освітніх послуг серед сільського населення	Можливість підвищення інтелектуального та інноваційного потенціалу сільських мешканців
Заклади охорони здоров'я	Потреба у підвищенні рівня психофізичного здоров'я сільського населення	Можливість підвищення психофізичного потенціалу сільських мешканців
Культурно-масові заклади	Потреба у розширенні аудиторії споживачів культурно-масових послуг	Можливість підвищення морально-культурного потенціалу сільських мешканців
Інвестиційні компанії	Потреба у нових об'єктах і площах для інвестування	Можливість часткового вирішення інфраструктурних проблем і створення нових економічних можливостей розвитку сільських територій
Засоби масової інформації	Потреба у розширенні аудиторії покриття інформаційними каналами	Можливість формування сприятливого інформаційного і мотиваційного середовища розвитку
Природоохоронні організації	Потреба у вирішенні локальних і глобальних екологічних проблем	Можливість покращення екологічного стану навколишнього середовища
Міжнародні "Донори", громадський сектор	Потреба у реалізації соціальних та інституційних проектів відповідно до цілей організацій	Можливість вирішення соціальних, економічних, культурно-інформаційних, інституційних та екологічних проблем сільських місцевостей

Джерело: самостійна розробка автора.

Концептуально, кластерна модель управління трудовим потенціалом може бути сформована на основі інтересів ключових стейкхолдерів розвитку трудового потенціалу сільського населення (рис. 3.3.). При цьому, інструментом для погодження їхніх дій та функцій повинні стати колективні органи – рада кластера і виконавчі органи. На першу повинні бути покладені обов’язки щодо розробки стратегії і плану спільних дій, формування дієвих інструментів управління, узгодження дій стейкхолдерів тощо. На виконавчі органи повинні бути покладені обов’язки щодо реалізації спільного плану дій, забезпечення безпосереднього виконання робіт, їх панування, контроль і регулювання.

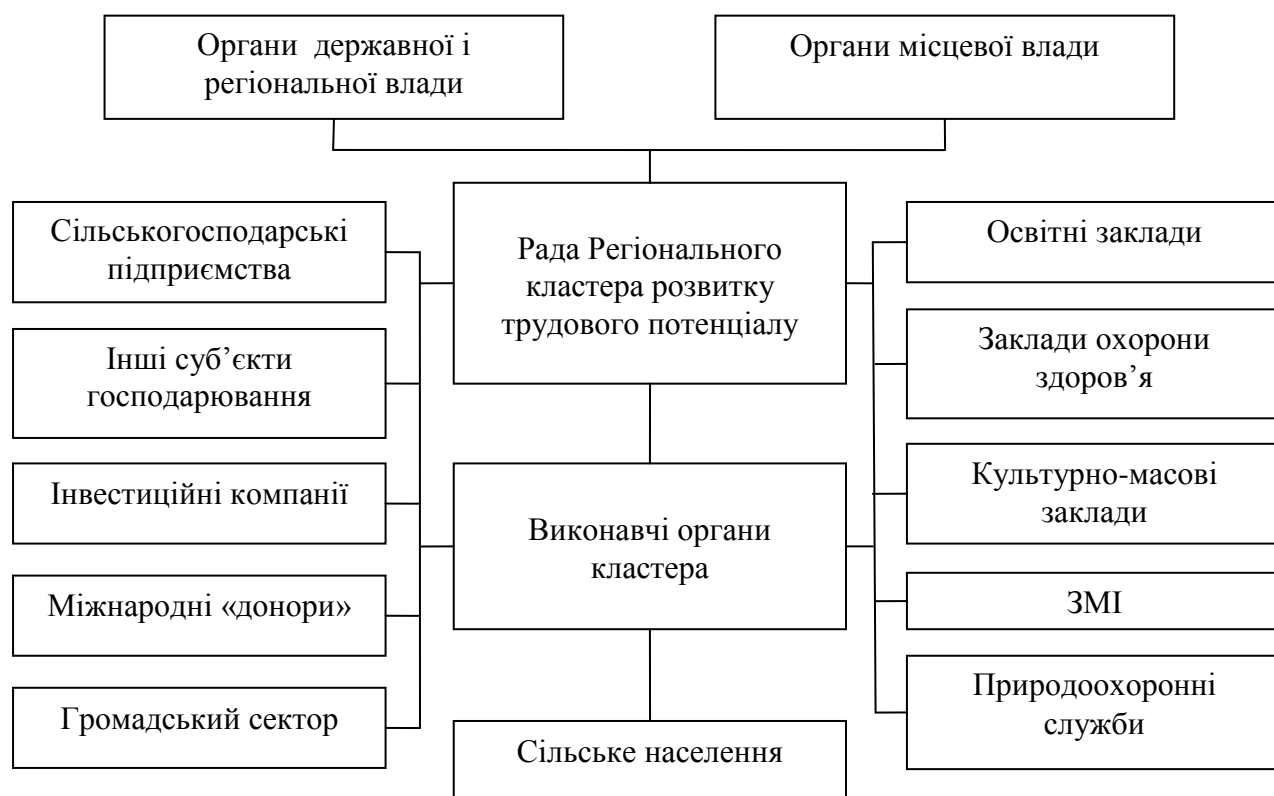


Рис. 3.3. Концептуальна схема кластерної моделі управління трудовим потенціалом сільських територій

Джерело: Самостійна розробка автора

Зважаючи на багатоаспектність управління кластером, в межах організаційної структури можуть бути сформовані спеціалізовані органи, покликані вирішувати тактичні завдання розвитку трудового потенціалу. Для прикладу, для набуття сільським населенням нових компетентностей і їх розвитку відповідно до потреб ринку праці можуть створюватися мережі

навчальних курсів, центри сертифікованого навчання, до участі в яких в найбільшій мірі залучатимуться органи державної і місцевої влади, освітні заклади, інвестори, суб'єкти господарювання і міжнародні “донори”. Механізм формування таких спеціалізованих органів в межах кластеру передбачає розподіл функцій та зобов'язань, що виникають в процесі навчання (рис. 3.4).

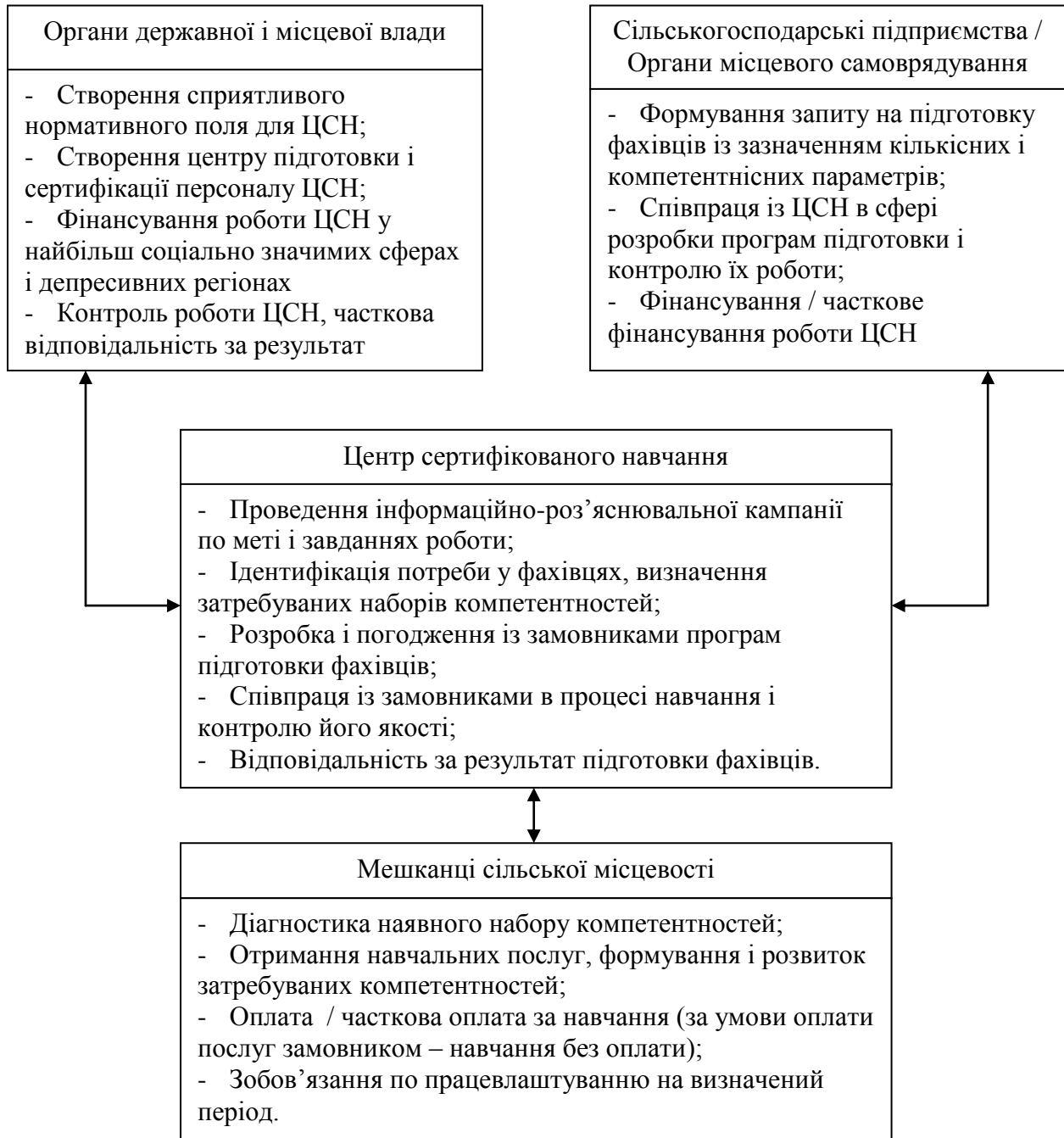


Рис. 3.4. Схема співпраці ключових стейкхолдерів кластерної моделі управління трудовим потенціалом сільських територій в межах центру сертифікованого навчання

Джерело: самостійна розробка автора.

Установа, покликана надавати освітні послуги умовно названа нами як Центр сертифікованого навчання. Вона може бути підрозділом державного чи приватного навчального закладу, навчальних курсів чи спеціально створеною під конкретні цілі організацією із обов'язковою умовою сертифікації навчального процесу та управління. Основна відмінність від діючих закладів такого ж профілю – активна участь замовників – держави, підприємств чи органів місцевого самоврядування у навчальному процесі – визначення набору затребуваних компетентностей, погодження навчальних планів, співфінансування тощо. Окрім навчання, за рахунок раціональної співпраці стейкхолдерів можуть бути вирішені й інші проблеми сільських територій, зокрема:

- забезпечення раціонального харчування;
- покращення житлово-комунальних умов проживання;
- будівництво і відновлення шляхів сполучення;
- газифікація, енергодиверсифікація, водо- і електропостачання;
- створення умов для охорони здоров'я у сільській місцевості;
- відновлення мережі об'єктів соціально-культурного призначення тощо.

В умовах командно-адміністративної системи господарювання окреслені проблеми в значній мірі вирішувалися за рахунок державної політики та ресурсів місцевих сільськогосподарських підприємств. При цьому, часто соціальні та інші проблеми розвитку сільських територій вирішувалися всупереч економічним інтересам місцевих підприємств або за рахунок доходів інших секторів народного господарства. В більшості, вони дозволяли досягати бажаного ефекту, проте, в умовах госпрозрахунку і ринкової економіки такий механізм не може бути реалізованим в повній мірі. Зважаючи на це, сьогодні актуальним є питання формування нового ефективного механізму розвитку сільських територій і трудового потенціалу сільських мешканців, заснованого на принципах економічної та соціальної доцільності і сталого розвитку. Обов'язковою умовою його формування є цілісність та комплексність усіх заходів, поєднаних в межах єдиної стратегічної лінії (рис. 3.5) .

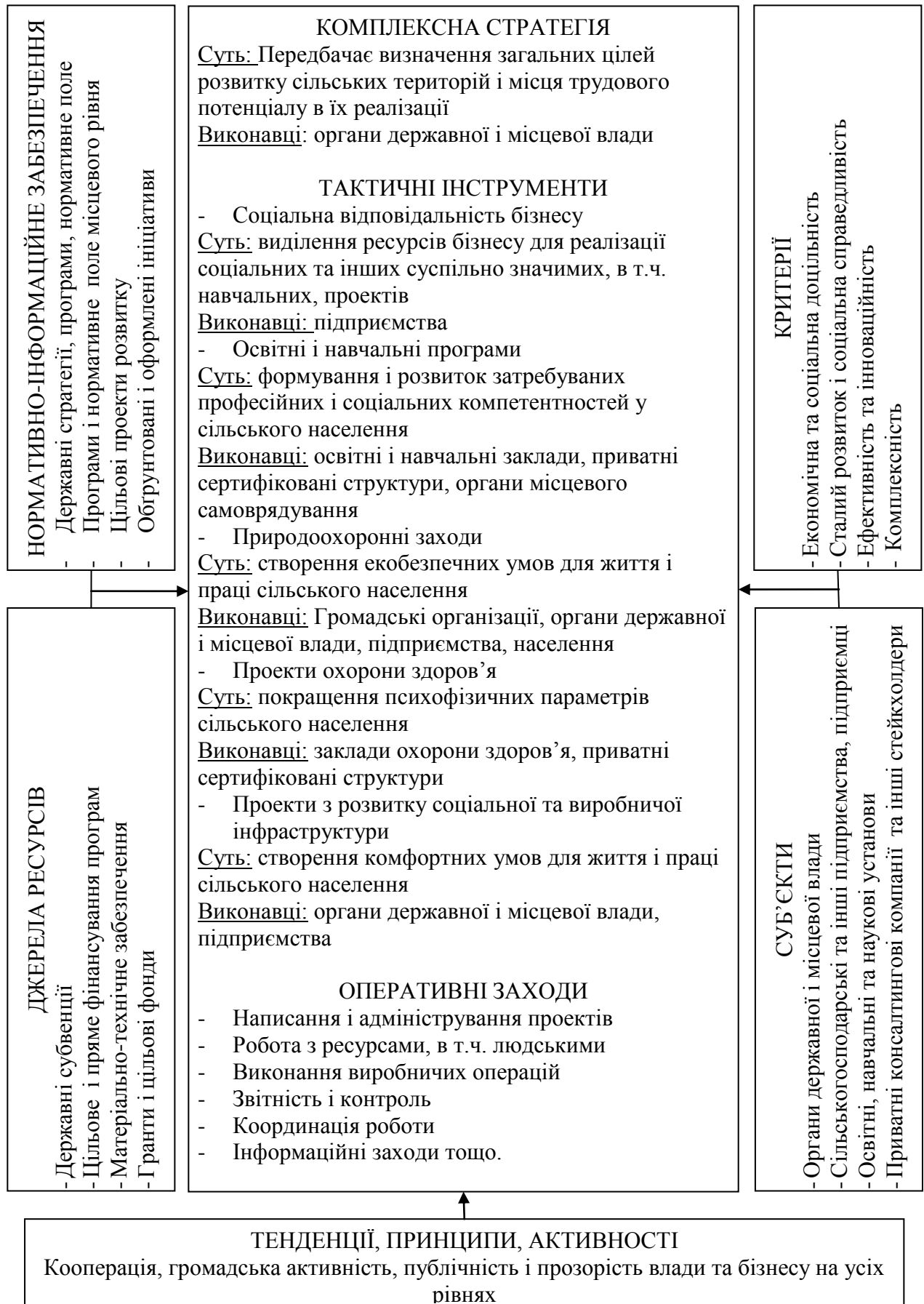


Рис. 3.5. Механізм реалізації комплексної стратегії розвитку сільських територій в контексті вдосконалення трудового потенціалу
Джерело: самостійна розробка автора.

Запропонований механізм розвитку сільських територій прямо і побічно пов'язаний із розвитком трудового потенціалу сільської місцевості. Прямий зв'язок реалізується через систему прямих заходів, чітко спрямованих на покращення визначених параметрів трудового потенціалу (освітні та навчальні програми, заходи з охорони здоров'я тощо). Побічний – через створення умов для їх покращення (природоохоронні заходи, заходи із розвитку соціальної та виробничої інфраструктури).

Комплексність роботи механізму реалізується не тільки через дотримання ієрархії цілей та заходів (стратегія – тактика – операційні заходи), але й також через наявність і узгодження нормативно-правового забезпечення, сформованих критеріїв, визначення кола суб'єктів, джерел ресурсів, а також тенденцій, принципів та активностей, дія яких покликана сприяти досягненню загальних цілей.

З точки зору суб'єктів наведеного механізму, існує висока доцільність пошуку “точок дотику” їх інтересів із інтересами розвитку сільських територій і їх трудового потенціалу в межах програм, проектів та ініціатив. Кожна із сторін, при цьому, повинна усвідомлювати для себе цінність того чи іншого заходу. Основна проблема ідентифікації спільних інтересів та цінності лежить у площині написання та обґрунтування проектів на усіх рівнях. Так, на державному рівні, де наявний значний досвід розробки та реалізації проектів різного профілю, основна проблема полягає у складності структуризації задекларованих цілей, а також їх деталізації і доведенню до виконавців. На рівні місцевої влади, особливо в умовах децентралізації, гостро відчувається нестача фахівців із розробки проектів. На рівні соціально відповідальних підприємств суть проблеми у відсутності досвіду діяльності у соціальній сфері. На рівні наукових, освітніх, консалтингових та інших закладів, – переважно відсутнє чітке розуміння специфіки розвитку сільських територій.

В контексті оцінки фінансового забезпечення сталого розвитку сільських територій і їх трудового потенціалу відмітимо позицію Л. Молдавана [135], який акцентує увагу на нормах Конституції України, де зафіксовано безоплатна основа отримання медичних і освітніх послуг населенням в державних

спеціалізованих установах. Реалізація цього положення повинна бути однією із найпріоритетніших в контексті реалізації державою своїх функцій, серед яких також соціальний захист, соціально-економічний розвиток і охорона природи. Тому, розробка кожного із проектів чи заходів розвитку сільських територій і їх трудового потенціалу повинна відштовхуватися від визначення ролі і участі держави у ньому – нормативне і концептуальне забезпечення, фінансове та інституційне сприяння тощо. Доречним, в даному контексті, є бачення О. Бородіної та І. Прокопа [18], які, аналізуючи систему фінансового забезпечення стимулювання розвитку сільського господарства, наголошують на превалюванні підтримки техніко-технічної модернізації. При цьому, держава створює сприятливі умови для купівлі технічного обладнання, спроможного підвищити продуктивність та ефективність праці застосовуючи механізми фінансового лізингу, компенсації відсотків по кредитах тощо.

Пропонуємо застосовувати схожі механізми для зміни відносин в сфері формування трудового ресурсного потенціалу сільського господарства. Фінансування процесів навчання і набуття нових компетентностей для сільських мешканців повинно мати загальний характер. Зважаючи на те, що більшість мешканців сільських територій – це само зайняті фермери та власники невеликих наділів, основний акцент потрібно робити саме на них. Навчання повинно стосуватися не тільки технічних знань, але й механізмів кооперації, спільної діяльності, розробки і реалізації спільних проектів на засадах пайової чи іншої участі тощо. Це дозволить покращити не тільки стан трудового потенціалу, але й створити умови для стимулювання розвитку дрібних селянських господарств.

Реалізація пропонованої концепції вимагає цілісного підходу до кожного її елементу. Кожен оптимізаційний захід повинен бути впроваджений на засадах проектного менеджменту із жорстким адміністрування і контролем виконання кожного його етапу. При цьому, ми передбачаємо, що ключовими проблемами окреслених процесів буде деталізація і конкретизація завдань, їх ініціалізація і забезпечення виконання з точки зору злагодженої роботи усіх учасників. Окрім цього, окремим напрямом роботи потрібно визначити

погодження усіх задекларованих процесів із ринком праці. Процеси повинні бути в достатній мірі промотивовані в економічному плані із окресленням вигоди кожної із сторін. Така мотивація є запорукою виникнення попиту на раціональні якісні зміни процесів формування і розвитку трудового потенціалу сільських територій.

Таким чином, комплексний розвиток сільських територій є важливим чинником покращення стану трудового потенціалу, зважаючи на те, що в їх межах формуються основні умови для проживання і трудової діяльності сільських мешканців. При цьому, за раціонального підходу, реалізація функцій розвитку сільських територій може бути прямо або побічно пов'язана із покращенням того чи іншого параметра трудового потенціалу або спрямована на створення сприятливих умов для його розвитку. Основними механізмами, спроможними забезпечити ключові якісні зміни є концепція узгодження інтересів стейкхолдерів та реалізація комплексної стратегії розвитку сільських територій в контексті вдосконалення трудового потенціалу. Пропоновані заходи передбачають розробку і реалізацію проектів із високим рівнем економічної мотивації усіх сторін, зацікавлених у розвитку трудового потенціалу сільських мешканців.

3.3. Покращення системи управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств шляхом застосування компетентнісного підходу

Розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на основі компетентнісного підходу володіє рядом переваг, які, за умови раціональної кадрової політики, дозволяють суб'єктам господарювання підвищувати кваліфікаційний та професійний рівень працівників, забезпечувати їх зв'язок із стратегічними орієнтирами. По суті, як показало дослідження, в ряді успішних агроформувань, навіть за умови відсутності формальної кадрової політики, набір, навчання та інші операції кадрового характеру передбачають наявність у працівників не стільки відповідність критеріям рівня освіти і

кваліфікації, скільки переліку необхідних рис, навиків і здібностей – іншими словами – компетентностей. Знання, як стверджує Н. Болюбаш, нині виступають лише потенціалом, яким має володіти фахівець, головним є результативність діяльності спеціаліста в конкретних умовах [15, с. 88].

Не зважаючи на значне теоретичне обґрунтування компетентнісного підходу [128; 54; 190; 4; 131; 49], лише окремі підприємства реалізують кадрову політику згідно із його принципами. В більшості, навіть за наявності розуміння сутності такого підходу, вимоги до працівників мають розпливчастий характер, часто змінюються в залежності від ситуації і не можуть бути конкретно ідентифікованими чи формалізованими.

В менеджменті, відсутність формалізації відносин, критеріїв чи результатів становить загрозу, пов'язану із залежністю від працівників, які реалізують ці відносини, оцінюють відповідність критеріям чи рівень досягнення результату. Така обставина обумовлює ризики суб'єктивності висновків та ризики втрати критеріїв чи зв'язків разом із працівником, який є їх носієм. Відповідно до цього, з точки зору забезпечення стабільності і збалансованого розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, пропонуємо забезпечувати максимальну формалізацію усіх відносин в питаннях формування і реалізації трудового потенціалу підприємств.

В даному контексті, пропонуємо наступні принципи такої формалізації:

- формування динамічного переліку компетентностей до кожної із займаних посад, що передбачає творче поєднання вимог Кваліфікаційного довідника посад України (КДПУ) [84], власних професійних вимог, узгоджених із стратегічною складовою, а також інших компетентностей соціального, ділового, особистісного та управлінського характеру за потреби;
- інформування щодо змін набору компетентностей;
- формування бази даних наявних та потенційних компетентностей зайнятих і потенційних працівників підприємства;
- структуризація наявних у працівників компетентностей за ступенем релевантності, займаній посаді чи вакансії, на яку претендує;

- формування матриці релевантності набору компетентностей працівників різним посадам тощо.

Дотримуючись алгоритму структуризації КДПУ, відобразимо зв'язки та підпорядкування професійних компетентностей працівників сільськогосподарських підприємств (рис. 3.6).

Не зважаючи на запропоновану схему, керівники сільськогосподарських підприємств можуть формувати власний набір компетентностей на кожну посаду, виходячи виключно із інтересів економічної доцільності та стратегічних пріоритетів роботи підприємства.



Рис. 3.6. Структура формування професійних компетентностей працівників сільськогосподарських підприємств

Джерело: сформовано автором на основі КДПУ

В науковій літературі [128; 54; 49], застосування компетентнісного підходу пов'язується із формуванням ряду переваг щодо якості праці і росту її потенціалу. При цьому, основними перевагами підходу в управлінні трудовим потенціалом сільськогосподарського підприємства визначають наступні фактори:

- формалізація трудових відносин, вимог до займаної посади та напрямів розвитку потенціалу;
- можливість уникнення нерівномірності завантаження працівників та дублювання функцій;

- підвищення мотиваційної складової у навчанні та розвитку працівників;
- можливість відображення стратегічних пріоритетів підприємства в системі розвитку кожного працівника;
- забезпечення принципу конкурентності за посаду;
- можливість для узгодження навчальних планів підготовки фахівців із затребуваним набором компетентностей;
- об'єктивність системи набору, навчання та мотивації працівників.

Поряд із цим, процеси реалізації принципів компетентнісного підходу в реальній діяльності підприємств, визначають ряд його недоліків, які, в основному, стосуються трудомісткості забезпечення впровадження підходу.

Діяльність сільськогосподарських підприємств відбувається в умовах дії ринкового середовища і детермінується виключно технологічними особливостями. Тобто, більшість із посад, притаманним галузі, поширені в інших секторах економіки, наприклад посади економіко-облікового відділу, менеджери, юристи тощо. Не зважаючи на це, компетентності, які формуються для названих загальних і, особливо, не названих галузевих категорій працівників за посадами, які вони займають в організаціях, суттєво відрізняються від інших.

Пропонований нами підхід до управління, з точки зору можливості його реалізації, передбачає потребу у вимірі компетентностей працівників задля їх оцінки, визначення напрямів розвитку чи застосування. Аналізуючи наявні методики [155; 200], які по-різному оцінюють саму компетентність, пропонуємо позначати трудовий потенціал кожного працівника як сукупність компетентностей:

$$ТП_i = A (K_1, K_2, K_3, \dots, K_n), \quad (3.1)$$

де $ТП_i$ – трудовий потенціал i -го працівника, K_i – трудова компетентність.

При цьому, позначення компетентностей у вигляді саме сукупності, а не добутку чи суми є принципово важливим, оскільки, в плані підбору персоналу, визначення відповідності займаній посаді, визначення напрямів розвитку

трудових навиків працівника, пріоритетним є потреба ідентифікації наявності чи відсутності у нього визначених здатностей виконувати ту чи іншу роботу. Основні вимоги щодо такої ідентифікації компетентностей можна подати у вигляді наступного переліку:

1. Компетентності повинні впливати із професійних функцій працівника і повністю покривати їх за рахунок наявності у працівника знань, навиків, умінь, здібностей та здатності для їх виконання;

2. Компетентності повинні бути динамічними і змінюватися відповідно до змін стратегічних пріоритетів підприємства, умов роботи;

3. Набір компетентностей для працівників повинен бути багаторівневим і передбачати постійний розвиток – базові компетентності, необхідні для займаної посади; професійні компетентності, необхідні для ефективного та продуктивного виконання своїх функцій; компетентності розвитку, набуття яких дозволяє розкривати професійний потенціал працівника, сприяє його росту та кар'єрі.

4. Система оцінки компетентностей повинна бути об'єктивною, передбачати чіткі критерії наявності чи відсутності необхідних характеристик.

5. Мотиваційна система повинна бути тісно пов'язана із компетентнісним підходом і передбачати зв'язок між наявністю і набуттям компетентностей працівника з одного боку та системою винагород – з іншого.

6. В плані навчання та розвитку для працівників, особливо вищої кваліфікації, повинні складатися графіки розвитку із зазначенням набору компетентностей, якими повинен володіти працівник та період часу, відведений для їх набуття.

Зважаючи на складність, великий об'єм технічних завдань і потребу в автоматизованих системах, пропонуємо здійснювати перехід до компетентнісного підходу управління трудовим потенціалом поступово, в декілька етапів:

1. Впровадження підходу на етапі підбору кадрів на вакантні посади – передбачає визначення компетентностей, якими повинен володіти працівник, який претендує на посаду. При цьому важливим є встановлення чітких критеріїв,

за якими буде визначатися наявність чи відсутність компетентностей – досвід вирішення певних завдань у минулому, розв’язок тестових завдань, тестів тощо. Наявність документу про проходження спеціалізованих курсів, здобуту освіту чи інші документи, що характеризують кваліфікацію повинні або сприйматися в комплексі, як сукупність компетентностей, визначених в документі про освіту, або не братися до уваги, якщо довіра до документа чи розуміння компетентностей, які він характеризує відсутні;

2. Впровадження підходу на етапі випробування та навчання працівника – полягає у встановленні набору компетентностей, які працівник повинен набути у визначений термін. В залежності від системи підготовки та навчання, на підприємстві може бути сформована власна система наставництва, коучингу, підвищення кваліфікації, можуть використовуватися зовнішні навчальні установи (навчальні заклади, курси, тренінги) або ж набуття потрібних компетентностей може покладатися виключно на самого працівника;

3. Систематизація компетентностей, яких вимагають наявні на підприємстві посади – передбачає визначення набору компетентностей, необхідних для кожної займаної посади. Окрім встановлення вимог до працівника, така діяльність дозволяє також визначати рівень завантаженості працівників та виявляти можливе дублювання робіт на різних посадах. В результаті реалізації даного етапу припускається проведення реорганізації.

4. Створення цілісної системи формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу працівників на основі компетентнісного підходу – підпорядкування усієї системи кадрової служби та професійної діяльності на підприємстві принципам компетентнісного підходу

Для використання компетентнісного підходу в роботі з працівниками, необхідною умовою є формування загальної бази компетентностей, яка повинна містити виключно всі необхідні на певний момент часу компетентності для ефективної діяльності підприємства із присвоєнням їм шифру та порядкового номера. Компетентності повинні бути каталогізовані, структуровані за видами та рівнями управління.

Для забезпечення найповнішої відповідності між зусиллями працівника та його винагородою доцільно сформувати компетентнісну карту працівника, в межах якої вказати набір компетентностей, якими володіє працівник, посади, на які він може претендувати із наявним набором компетентностей, посади із набором компетентностей, які найбільш близькі для нього із зазначенням компетентностей, які він повинен здобути, а також розмір матеріального та іншого стимулювання, до якого працівник отримує доступ за умови набуття визначеного набору компетентностей. О. Мельничук в даному контексті зазначає, що “карта компетентності дає чітке уявлення про найменші деталі, бажані в новому співробітнику. Вона має описувати ті якості, здібності, характеристики, яким має відповідати особа, яка має намір отримати дану роботу [128, с. 338].

Зразок карти компетентностей працівника наведено в табл. 3.6. При цьому нами застосовано поділ компетентностей за групами на корпоративні, професійні та поведінкові, як це запропоновано в [149; 190; 4; 49]. Пропонована карта виконує ряд функцій, серед яких не тільки ідентифікація компетентностей і встановлення відповідності працівника займаній посаді, але й визначення напрямку його розвитку.

Для оцінювання відповідності наявних у претендентів компетентностей заявленим пропонуємо використовувати індексний метод. При цьому, до уваги повинні братися виключно релевантні компетентності, яким, в залежності від наявності чи відсутності повинні присвоюватися значення 1 або 0 відповідно (3.2).

$$I_K = \sum_{i=1}^n K_i \times q_i, \quad (3.2)$$

де I_K – груповий коефіцієнт відповідності наявного набору компетентностей заявленому; K_i – нормативний параметр наявності заявленої компетентності (може набувати значення 1, якщо компетентність наявна чи 0, якщо – відсутня); q_i – коефіцієнт значимості компетентності у визначеному наборі ($\sum_{i=1}^n q_i = 1$); n – кількість компетентностей у визначеному наборі.

Карта компетентностей працівника

Прізвище, ім'я, по-батькові			№ в штатному розписі		
Назва підрозділу			№ підрозділу в переліку		
Компетентності за каталогом	Загальні компетентності		Загальногалузеві компетентності		Спеціальні компетентності
	за КДПУ	сформовані підприємством	за КДПУ	сформовані підприємством	
Наявні релевантні компетентності					
Корпоративні					
КК1		+			
КК2			+		
Професійні					
ПрК1	+				
ПрК2				+	
Поведінкові					
ПоК1					+
ПоК2					+
ПоК3			+		
Відсутні релевантні компетентності					
Корпоративні					
КК3	-				
КК4		-			
Професійні					
ПрК3					-
ПрК4			-		
Поведінкові					
ПоК4	-				
ПоК5			-		
ПоК6				-	
Наявні нерелевантні компетентності					
Корпоративні					
КК5	+				
КК6		+			
Професійні					
ПрК5					+
ПрК6			+		
Поведінкові					
ПоК7	+				
ПоК8			+		
ПоК9				+	
Перелік посад, які може займати працівник					
Посада	№ за каталогом	Наявні компетентності	Відсутні компетентності	Відповідність посаді за компетентностями	Рекомендації з розвитку компетентностей
Назва посади 1	Шифр, №	Перелік шифрів за каталогом	Перелік шифрів за каталогом	%	Програма, рекомендація навч. закладу
Назва посади 2	Шифр, №			%	
Назва посади 3	Шифр, №			%	

Джерело: самостійна розробка автора.

Перевірка претендентів на посади за формулою 3.2. дозволяє порівнювати різних працівників на предмет більшої відповідності посаді. Окрім цього, визначення загального рівня відповідності наявних наборів компетентностей претендентів заявленому набору дозволяє оцінювати систему підготовки працівників, відповідність наявного чи доступного на ринку трудового потенціалу вимогам і пріоритетам підприємства.

Ідентифікація компетентностей працівника є одним із найбільш проблемних аспектів пропонованої моделі.

Практика свідчить про відсутність єдиної методики виміру наявності і ступеня наявності тієї чи іншої компетентності. Для цього застосовуються як тестування, так і практичні завдання чи анкетування. Проте, на сьогоднішній день все більш актуальним стає метод оцінки компетенції, який має назву “асесмент – центр”.

Такий метод оцінки пропонує визначення компетентності працівника в умовах спостереження за ним під час робочого процесу і виконанні робочих завдань, які відслідковуються спеціальними асесорами (“оцінщиками”) [128,с. 338].

Діюча система підготовки претендентів на посади досліджуваних сільськогосподарських підприємств свідчить про низький рівень відповідності наявних у них наборів компетентностей заявленим. Це природно, оскільки на ринку відсутня інформація про затребувані компетентності і ринок праці, не зважаючи на привабливість роботи в цих підприємствах, не здійснює активної роботи для її отримання. Ключовими факторами такого процесу є відсутність чіткого зв'язку між стратегічними пріоритетами підприємства і його кадровою політикою.

Загальний трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств формується як сукупність індивідуальних та групових наборів трудових компетентностей. Відповідно, він прямо залежить від трудових характеристик працівників та їх здатності до організованої ефективної співпраці. В умовах, коли на ринку спостерігається надлишок робочої сили, вимоги до претендентів на роботу чисто формальні, а підприємство не проводить активної роботи по

підготовці кадрового резерву, природно, що рівень трудового потенціалу агроформувань є вкрай низьким.

Проте, проблема не є критичною. Для її вирішення потрібно здійснити ряд простих дій, в першу чергу – розробити набори затребуваних компетентностей, які б відповідали стратегічним пріоритетам підприємства і поширити повідомлення про них за межі підприємства. Якщо мотивація роботи на підприємстві є високою, такі дії сформують попит на ринку праці із чіткими параметрами (оголошеним набором компетентностей), а це, в свою чергу, активізує ринкові механізми і виникнення пропозиції по сприянню в набутті потрібних компетентностей.

Важливою умовою впровадження та використання системи компетентнісного підходу в управління трудовим потенціалом сільськогосподарського підприємства є автоматизація кадрової служби. Зважаючи на великий об'єм інформації з точки зору управління компетентностями, потребою у їх систематизації, каталогізації, формування наборів компетентностей, порівняння між собою індивідуальних та посадових наборів компетентностей тощо, відсутність автоматизованих програмних систем управління ними робить впровадження компетентнісного підходу в повному обсязі економічно недоцільним. Натомість, за умови створення відповідного програмного продукту і грамотного управління ним, великий обсяг роботи передбачається виключно на перших етапах – введення, структуризації та каталогізації інформації.

Інформаційна система управління трудовим потенціалом передбачає наявність наступних блоків:

- блок – каталог;
- програмний блок із можливостями групування, відбору, підбору за визначеною ознакою;
- електронні та друковані форми компетентностей, працівників, посад;
- система зв'язків функцій, завдань, посад, компетентностей, працівників, претендентів на посади, рівнів управління;

- зв'язок між системою цілей працівника та стратегічними пріоритетами підприємства;
- зв'язок між наборами компетентностей та інформацією про можливість їх отримання в межах та за межами підприємства;
- блок — каталог навчальних закладів, із зазначенням можливості формування тих чи інших компетентностей та стандартизованою формою запиту на підготовку фахівця.

Забезпечення автоматизації окреслених процесів дозволить створити ефективну систему управління трудовим потенціалом працівників та підприємства за компетентнісним підходом. Для цього необхідно реалізувати наступні завдання:

- формування посадових, індивідуальних та групових компетентнісних наборів;
- ідентифікація невідповідностей між посадовими та індивідуальними наборами;
- сприяння в набутті потрібних компетентностей;
- атестація працівників та претендентів на посади на відповідність посадовим та груповим наборам компетентностей;
- формування та контроль за дотриманням графіку набуття компетентностей;
- комунікація із центром зайнятості та навчальними установами для забезпечення максимальної відповідності індивідуальних наборів претендентів на роботу посадовим наборам;
- поширення інформації про затребувані компетентності та набори компетентностей, перспективу формування потреби у нових компетентностях відповідно до цілей підприємства серед рекрутингових компаній та кадрових агенцій;
- формування робочих груп із потрібними груповими наборами компетентностей за рахунок підбору кандидатів із потрібним набором індивідуальних компетентностей тощо.

Важливим фактором успіху пропонованої моделі управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств є раціональна взаємодія із елементами зовнішнього середовища на засадах розподілу кадрових функцій між зацікавленими сторонами. Так, частина функцій з підбору, відбору і підготовки фахівців високого рівня може виконуватися за межами підприємства в таких установах, як спеціалізовані навчальні заклади, служба зайнятості, рекрутингові компанії тощо. Загальна схема взаємодії системи управління трудовим потенціалом працівників сільськогосподарського підприємства із основними інститутами ринку праці наведена на рис. 3.7.

Важливою умовою раціонального управління трудовим потенціалом працівників та підприємства є якісне виконання функції інформування про затребувані компетентності. Від чіткості формулювання такого запиту залежить ступінь відповідності майбутніх кандидатів на посади вимогам. Проте, в межах такого запиту підприємство не тільки поширює інформацію за свої межі, але й, фактично, запускає мотиваційний механізм, який активізує потенційних кандидатів на навчання, стажування, набуття навиків тощо. Варто зазначити, що для дієвості такого механізму повинна існувати адекватна мотиваційна складова, тобто, претенденти на посаду повинні прагнути зайняти її, зважаючи на ту цінність, яку ця посада для них становить.

Ми передбачаємо, що робота системи управління трудовим потенціалом на зазначених засадах може в різних підприємствах видозмінюватися в залежності від спроможності зовнішнього середовища «готувати» кандидата із затребуваним набором компетентностей та складністю самого набору. Так, для прикладу, формування компетентностей технічних працівників вимагає наявності відповідних технічних засобів (обладнання, апаратури, програмних засобів тощо), натомість володіння набором компетентностей в більшості, пов'язаних зі знаннями (законів, нормативів, алгоритму роботи тощо) в більшій мірі дозволяє кандидату на посаду вдосконалювати свої компетентності самостійно або з допомогою спеціалізованих установ.



Рис. 3.7. Схема взаємодії системи управління трудовим потенціалом працівників сільськогосподарського підприємства із основними інститутами ринку праці

Джерело: самостійна розробка автора.

Тому, пропонуємо кожному із підприємств індивідуально підходити до алгоритму роботи із інститутами зовнішнього середовища щодо підготовки претендентів на посади: у випадку потреби у високотехнологічних працівниках, варто розглянути доцільність створення центру підготовки в межах

підприємства або спільно із навчальним закладом на обладнанні підприємства; у випадку можливості забезпечення підготовки кандидатів без спеціалізованого обладнання, варто розглянути можливість щодо обмеження співпраці інформаційним запитом і методичними рекомендаціями щодо роботи над формування компетентностей. Другий варіант, по суті, передбачає винесення частини функцій кадрової служби за межі підприємства – аутсорсинг. Він дозволяє економити час і ресурси підприємства без з особливих “втрат” підприємства з точки зору кінцевого бажаного результату.

Ми передбачаємо, що ключові ринкові агенти, які сприятимуть цьому процесу це освітні заклади, професійні курси, тренінгові центри. В окремих випадках, за наявності високого рівня трудового потенціалу і мотивації, претенденти на посаду можуть набувати необхідних компетентностей самостійно. Фактично, такі дії можна розцінювати як аутсорсинг – використання ресурсів з-за меж підприємства для реалізації внутрішніх функцій, в даному випадку кадрової функції.

Якщо зважити на те, що високий рівень трудового потенціалу сприяє отриманню кращого результату діяльності підприємства, то доцільно порівняти наявні дві моделі формування трудового потенціалу підприємства і наголосити на їх принципових відмінностях. Так, пасивна модель обумовлює надходження на підприємство людей із низьким рівнем трудового потенціалу та низькою відповідністю задекларованому набору компетентностей. Це створює додаткове навантаження на систему навчання працівників на підприємстві, основне завдання якої, в такій ситуації, не розвиток працівників, а розвиток у них нормативних компетентностей. Якщо система навчання за такої моделі працює із слабкою результативністю, то забезпечення загального високого рівня трудового потенціалу кадровою службою суттєво ускладнюється. За активної моделі відбувається підбір працівників із потрібним набором компетентностей, що дозволяє стверджувати не лише про високий рівень трудового потенціалу, але й про його відповідність стратегічним пріоритетам підприємства.

Недоліком системи розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є обмеження проходження на підприємство

працівників із нестандартними творчими компетентностями, які складно передбачити при формуванні набору компетентностей. Вирішення цієї проблеми може полягати у розробці спеціальних тестів на нестандартне мислення та оцінку творчого потенціалу. Хоча, жоден із заходів не містить повної гарантії щодо вибору найкращого претендента, проте, формалізація вимог і процедур підбору і відбору працівників, як мінімум зменшує суб'єктивність у прийнятті рішення, а також підвищує імовірність підбору працівників із затребуваними параметрами.

Таким чином, компетентнісний підхід як елемент оптимізації внутрішнього стану систему правління трудовим потенціалом має значні можливості щодо забезпечення бажаного високого рівня якості праці в сільськогосподарських підприємства. Його переваги в можливості забезпечення тісного зв'язку між потребами підприємства в кадрах із визначеними параметрами і системою їх підготовки. Пропонований підхід дозволяє підвищувати об'єктивність призначення і прийому на роботу працівників, пов'язувати між собою цілі розвитку підприємства, підбір персоналу із компетентностями, потрібними для їх реалізації і забезпечення його розвитку за рахунок визначення напряму вдосконалення і активізації наявних внутрішніх і зовнішніх ресурсів.

Висновки до розділу 3

1. Встановлено, що найбільшими перешкодами розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є неузгодженості наукових розробок, інноваційних і технологічних процесів із рівнем освіти і кваліфікації працівників, зайнятих у сільському господарстві, які накладаються на неспроможність системи кадрового забезпечення підприємств адекватно реагувати на зміну параметрів ринку праці. Наголошено на доцільності застосування комплексного стратегічного підходу для створення умов для постійного вдосконалення параметрів трудових ресурсів відповідно до запитів ринку праці та зміни економічної і технологічної парадигми сільського господарства. Основне завдання – поетапна реалізація стимулюючих заходів,

спрямована на формування трудового потенціалу в затребуваному обсязі із бажаними характеристиками для виконання актуальних завдань, які постають перед сільськогосподарськими підприємствами. Зважаючи на конкурентні переваги, які виникають при застосуванні стратегічного підходу до управління кадрами, запропоновано концептуальну схему розробки та реалізації стратегії управління розвитком трудового потенціалу, яка відображає її зв'язок із загальною стратегією розвитку підприємства та її цілями, розкриває ключові інструменти стратегічного аналізу трудового потенціалу, а також вибору, деталізації, реалізації та оцінки стратегії з точки зору досягнення працівниками бажаних компетентностей.

2. Узагальнено, основні проблеми полягають у недосконалості внутрішньої системи розвитку персоналу і наявності значних зовнішніх ризиків, в тому числі в межах сільських територій, які обмежують ріст трудового потенціалу. Отримані результати дозволили застосувати SPACE-метод стратегічного аналізу, ідентифікувати на його основі стратегічну позицію досліджуваних сільськогосподарських підприємств з точки зору стратегії розвитку трудового потенціалу, а також визначити пріоритетні стратегії його розвитку. В межах зазначеного, запропоновано набір конкретних заходів, покликаних забезпечити реалізацію обраних стратегій. Важливим напрямом стратегії розвитку і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств визнано цілеспрямовану роботу із зовнішнім середовищем, зокрема сільськими територіями, в межах яких формуються більшість факторів впливу на стан трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. За результатами аналізу сформовано матрицю погодження функцій сільських територій з точки зору їх впливу на трудовий потенціал.

3. Сформовано матрицю ключових стейкхолдерів розвитку трудового потенціалу сільського населення, інтереси яких пов'язані із вирішенням проблем розвитку сільських територій, що прямо чи побічно передбачають вдосконалення самого трудового потенціалу сільських мешканців чи умов для його покращення. В межах матриці виділено інтерес кожної із сторін та ідентифіковано можливість та інструменти впливу на стан трудового

потенціалу. Запропоновано розвивати можливості спільної реалізації інтересів і впливів груп стейкхолдерів в межах кластерної моделі управління розвитком трудового потенціалу сільських територій регіону. Визначено концептуальні засади організації управління кластером. Запропоновано механізм реалізації комплексної стратегії розвитку сільських територій в контексті вдосконалення їх трудового потенціалу, який деталізується через тактичні інструменти і конкретні оперативні заходи, а також узгоджує нормативно-правове забезпечення, критерії, коло суб'єктів, джерел ресурсів, тенденції, принципи та активності, дія яких покликана сприяти досягненню загальних цілей.

4. Наголошено на перевагах, які створює компетентнісний підхід при управлінні трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств і які, в найбільшій мірі, полягають у підвищенні рівня мотивації і розуміння завдань праці і розвитку, інтеграції навчання працівників із системою стратегічних цілей та загальною кадровою політикою підприємства. Сформульовано основні вимоги до ідентифікації компетентностей працівників, що дозволить підвищити рівень їх відповідності займаним посадам та цілям підприємства. Виокремлено основні етапи переходу до компетентнісного підходу управління трудовим потенціалом. Розроблено картку компетентностей працівника, покликану ідентифікувати і систематизувати наявні у працівника компетентності, визначити його відповідність тій чи іншій посаді, встановити ключові проблеми щодо відсутності потрібних компетентностей і запропонувати способи здобуття затребуваних компетентностей. Наголошено на значній трудомісткості впровадження компетентнісного підходу в систему управління персоналом, відповідно до чого розроблено ключові засади для автоматизації процесів, пов'язаних із введенням, структуризацією і каталогізацією кадрової інформації.

5. Запропоновано загальну схему взаємодії системи управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств із основними інститутами ринку праці. Одним із механізмів такої взаємодії визначено аутсорсинг частини функцій кадрової служби щодо навчання працівників необхідним компетентностям за рахунок поширення інформації про затребувані набори компетентностей за межі підприємства, а також сприяння їх

набуттю. Таку модель формування трудового потенціалу підприємства ідентифіковану як активну. Її основними перевагами визначено можливість підбору персоналу із уже сформованим релевантним набором компетентностей, що скорочує час, необхідний для його адаптації і навчання, підвищує рівень мотивації до розвитку серед працівників, а також забезпечує загальний ріст трудового потенціалу і можливість для його швидкого подальшого розвитку.

Основні результати даного розділу опубліковані у власних наукових працях автора [68; 117; 113; 120; 122].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичні узагальнення та запропоновано нове вирішення актуальної науково-прикладної задачі щодо формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Вирішення її сприятиме економічному та соціальному розвитку села, зміцненню аграрного потенціалу України, підвищенню рівня життя сільського населення. Отримані наукові результати дають підстави для наступних висновків.

1. Трудовий потенціал є вагомим елементом розвитку суспільства. Розкриття його сутності та особливостей ґрунтується на комплексній науково-методологічній основі, що узгоджує між собою такі поняття як праця, потенціал, трудові ресурси, трудовий капітал тощо. В умовах ринкової економіки, трудовий потенціал виступає одним із ключових важелів конкурентної боротьби підприємства. Відповідно до цього, його запропоновано трактувати як здатність людини, групи людей чи суспільства, що володіють цілісним набором характеристик, до здійснення цілеспрямованої трудової діяльності за рахунок використання об'єктів природи та продуктів праці, яка передбачає усвідомлення завдань праці та очікуваних результатів. В даному контексті, трудовий потенціал розглядається системно з позиції визначення набору його внутрішніх компонентів у поєднанні із врахуванням впливу факторів зовнішнього середовища. Дворівневий характер поняття трудового потенціалу розширює його розуміння за рахунок визначення не тільки переліку трудових параметрів працівників, але й врахування їх здатності організаційно взаємодіяти, узгоджувати та доповнювати свої дії, а також використовувати в процесі праці можливості зовнішнього середовища.

2. Важливою умовою формування та використання трудового потенціалу підприємств є усвідомлення та ідентифікація його параметрів, які включають забезпечення фізичного обсягу праці та надання їй бажаних форм, що проявляються через вміння, знання, розуміння і спроможність працівників вирішувати завдання, які стоять перед підприємством. В даному контексті,

завдяки узагальненню концептуальних засад компетентнісного підходу, обґрунтовано доцільність виділення окремого напрямку вдосконалення трудового потенціалу, заснованого на ідентифікації, формуванні та розвитку релевантних наборів компетентностей працівників як ключового елементу забезпечення розвитку персоналу.

3. Методика дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств являє собою складну систему, засновану на демографічному, трудоресурсному, політекономічному, соціально-психологічному, семантичному, системному та комплексному підходах, кожен із яких наповнює його своїм змістом і розглядає з іншої точки зору. При цьому, вдале поєднання прийомів та інструментів названих підходів дозволяє визначати стан окремих параметрів трудового потенціалу, формувати набір факторних ознак, які впливають на нього, розробляти дієвий механізм розвитку параметрів трудового потенціалу відповідно до потреб підприємств. В сукупності, поєднання наведеної методики та компетентнісного підходу формують передумови для моделювання процесів управління трудовим потенціалом підприємства у відповідності з його стратегічними цілями.

4. На основі здійсненого в дисертації за період дослідження аналізу було виявлено ряд тенденцій, серед яких найбільш стійкою є зменшення питомої ваги найманих працівників в сільському господарстві (на 14 %). Потрібно відзначити, що всі інші зміни не характеризувалися стійкими трендами. Так, наприклад найбільша питома вага економічно активного населення в межах вибірки була зафіксована в 2005 і 2013 рр. (45,5 %), тоді, як в 2016 році цей показник опустився нижче рівня 2000 року (з 37,3 до 36,6 %). Формальною передумовою розвитку трудового потенціалу підприємств аграрної галузі на конкурентних засадах є структурні зміни, які зумовили нівелювання впливу екстенсивних чинників розвитку трудового потенціалу, часткове руйнування його організованої частини в межах сільськогосподарських підприємств, зростання частки самозайнятого населення, а також перехід на ринкові відносини праці. Зважаючи на тривалий перехідний період, на сьогодні не вирішеними залишаються питання непропорційної зайнятості в суспільному

секторі та самозайнятості сільських мешканців, тінізації трудових відносин, низького рівня мотивації в галузі тощо. В більшості підприємств галузі відсутні дієві механізми розвитку трудового потенціалу, а здійснення кадрової функції в більшості орієнтується на дотримання формальних умов трудових відносин, які слабо корелюють із реальними вимогами до працівників з позиції стратегічного розвитку. Відповідно до цього, запропоновано концепцію формування системи розвитку трудового потенціалу, сформованої за принципом навчання працівників релевантним компетентностям, що орієнтується на забезпечення стратегічних цілей підприємств.

5. Економічна ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарськими підприємствами має складну структуру і передбачає комплексне врахування багатьох факторів, які характеризують результативність, ефективність та продуктивність праці. В процесі дослідження встановлено, що продуктивність праці в високоорганізованих господарських суб'єктах значно вища, ніж у господарствах населення. Так, продуктивність праці у 2016 році порівняно з 2000 роком в сільськогосподарських підприємствах зросла у 18,1 рази, тоді, як у господарствах населення, вона зменшилася в 1,7 рази (на 45,9 %). Окрім того, на даному етапі розвитку, вона в більшій мірі формується за рахунок приросту обсягів виробництва, ніж за рахунок зміни чисельності працівників. Це свідчить про стабілізацію чисельного складу трудових ресурсів і актуалізує потребу у підвищенні рівня ефективності їх використання. Натомість, основним фактором росту ефективності праці залишається низький рівень витрат на оплату праці. Встановлено, що фактори зростання продуктивності праці в рослинництві мають в більшій мірі екстенсивне походження, а в тваринництві – інтенсивне. Трудомісткість праці в сільському господарстві є одним із головних стримуючих факторів, відповідно до чого зростання питомої ваги оплати праці без одночасного збільшення матеріальних витрат не має значного впливу на результативність та ефективність праці.

6. Трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства перебуває у тісній взаємозалежності зі станом трудового потенціалу його макросередовища.

При цьому, стан його демографічних, культурно-моральних та інноваційно-інвестиційних параметрів знаходиться у більшій залежності від макросередовища, ніж від внутрішньогосподарських процесів. Тому, аналіз інтегрованого показника трудового потенціалу групи підприємств галузі Тернопільського регіону засвідчив, що вищий рівень трудового потенціалу за внутрішніми показниками, не завжди супроводжується таким же рівнем у макросередовищі. Це обумовлює актуальність застосованої методики і потреби у здійсненні комплексних заходів з підвищення рівня трудового потенціалу на підприємстві та у його співпраці із зовнішнім середовищем в межах соціальної, трудової та проектно-цільової взаємодії.

7. Стратегічний аналіз дозволив визначити стратегічну позицію досліджуваних сільськогосподарських підприємств за рівнем їх трудового потенціалу. На цій основі обґрунтовано вибір підприємствами агресивної і конкурентної стратегії розвитку трудового потенціалу, запропоновано конкретні стимулюючі заходи і механізми щодо їх реалізації, спрямовані на формування затребуваних трудових компетентностей, роботу із зовнішнім середовищем, та оптимізацію системи управління кадрами. Аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища дозволив визначити, що основні проблеми розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств полягають у недосконалості внутрішньої системи розвитку персоналу і наявності значних зовнішніх ризиків, в тому числі в межах сільських територій, які обмежують ріст трудового потенціалу.

8. Дослідження впливу факторів зовнішнього середовища на параметри трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств дозволило виокремити і систематизувати перелік зацікавлених сторін, які потребують високоякісних трудових ресурсів для вирішення власних інтересів чи інтересів розвитку сільських територій. На основі узгодження мотивів стейкхолдерів, сформовано матрицю, яка відображає потенційні можливості та інструменти їх співпраці із сільським населенням та підприємствами галузі в процесах, спрямованих на розвиток трудового потенціалу. Як дієвий механізм реалізації спільних цілей стейкхолдерів, запропоновано концептуальні положення

кластерної моделі управління розвитком трудового потенціалу сільських територій. Запропоновано механізм реалізації комплексної стратегії розвитку сільських територій з точки зору забезпечення бажаного стану трудових ресурсів, що включає визначення тактичних інструментів і конкретних оперативних заходів, узгодження нормативно-правового забезпечення, критеріїв, кола суб'єктів, джерел ресурсів, тенденцій, принципів та активностей, покликаних сприяти досягненню спільних цілей.

9. Практичне застосування компетентнісного підходу в процесах розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств формує додаткові можливості його росту за рахунок вищої мотивації, кращого розуміння завдань, систематизації кадрової політики та її прив'язки до стратегічних цілей підприємства. Впровадження такого підходу в управлінський процес підприємства потребує формалізації трудових відносин, кадрової функції та самих компетентностей, а також системи набору і навчання працівників. Для оптимізації цих процесів у роботі кадрової служби запропоновано застосувати автоматизацію управління компетентностями на основі розробленої картки компетентностей, а також використовувати елементи аутсорсингу для навчання працівників визначеним набором релевантних компетентностей. Пропонована карта компетентностей при цьому виступає одним із головних інструментів ідентифікації, систематизації та моніторингу трудових характеристик працівників та забезпечення управління ними, в тому числі, з точки зору формування програм розвитку компетентностей чи автоматизації окремих операцій кадрової служби, пов'язаних із підбором і відбором працівників, та їх переміщенням як в межах управлінських рівнів, так і між ними.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алєкперова, Л.В. 2010. Трудовий потенціал підприємств АПК: державне регулювання та напрями відтворення. *Академічний огляд*, 2(33).
2. Ансофф, И. 1989. *Стратегическое управление*. Пер. с англ. Москва: Экономика.
3. Антонюк, В.П. 2005. Регіональний менеджмент в системі формування трудового потенціалу. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. Серія : Економічні науки, 3, с.243-252.
4. Армстронг, М. 2002. *Стратегическое управление человеческими ресурсами*. Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, VIII.
5. Баб'як, Г.З., Файфура, В. Та Шушпанов, Д. 2012. *З історії географічного та соціально-економічного вивчення поняття „трудовий потенціал”*, [online]. Доступно: <ukrur.narod.ru/istoukrgeo/allpubl/krajeznnavstvo/zistorgeotasoc1.htm>. [Дата звернення 19 Серпень 2017].
6. Бажан, І.І. 2010. Економічна природа та сутність категорії “трудовий потенціал”. *Вісник БУМБ*, 2(10), с.84-89.
7. Балабанова, Л.В. 2001. *Стратегічне управління персоналом підприємства*. Навч. посіб. К.: Знання.
8. Бандур, С.І. 2013. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України. *Ринок праці та зайнятість населення*, 1, с.5-9.
9. Березівський, П.С., ред. 2005. *Організація виробництва в аграрних формуваннях*. Навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури.
10. Білецький, О.В. 2016. *Формування і використання людського капіталу в інноваційній економіці*. Кандидат наук. Вінниця. Донецький національний університет.
11. Білорус, Т.В. 2007. *Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства*. Монографія. Ірпінь: НАДПСУ.
12. Богиня, Д. П. 2005. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект. *Україна: аспекти праці*, 1, с.3-8.

13. Богиня, Д.П. та Грішнова О.А. 2000. *Основи економіки праці*. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., К.: Знання-Прес, 2000.
14. Богуш, Л.Г. 2009. Використання потенціалу людських ресурсів у забезпеченні сталого розвитку сільських територій. *Вісник ХНАУ*. Харків: ХНАУ, 11, с.51-63
15. Болюбаш, Н.М. 2009. Теоретичні засади формування професійної компетентності майбутніх економістів. *Наукові праці*, 99, Том 112, с. 88-95.
16. Бондар, І.К., Ярошенко, Г.В., Наumenко, В.І., Соколенко, Н.А. 1999. *Моніторинг соціальних процесів в Україні*. К.: Знання.
17. Бородіна, О. 2010. Соціальні інновації в системі сільського розвитку: концептуальні підходи. *Економіка України*, 9, с.67-77.
18. Бородіна, О.М. та Прокопа, І.В. 2014. Аграрний розвиток і саморозвиток громад: модернізація через взаємну адаптацію (теоретико_методологічний аспект). *Економіка України: науковий журнал*, 4(629), с.55-72.
19. Важинський, Ф.А. 2016. Перспективні напрямки використання трудового потенціалу та його роль у розвитку сільських територій. *Формування ринкових відносин в Україні*, 6, с.100-103.
20. Варналій, З.С. ред. 2005. *Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку*. Монографія, [online]. Доступно: <<http://www.niss.gov.ua/book/Region/04-1-REGIONI.pdf>>. [Дата звернення 23 липень 2017].
21. Василенка, Н. 2006. Трудовий потенціал у системі сталого розвитку аграрної сфери. *Вісник Харківського національного аграрного університету: Економіка АПК і природокористування*, 2, с.63-68.
22. Виханский, О.С. 1998. *Стратегическое управление*. Москва: Гардарика.
23. Волошин, Р.В. 2014. Теоретичні засади кластеризації аграрного сектору економіки. Електронний збірник наукових праць “Економіка. Управління. Інновації”, [online] 2. Доступно: <http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/e-journals/eui/2014_2/pdf/13vrvcae.pdf> [Дата звернення 22 Серпень 2017].

24. Волошин, Р.В. та Заставнюк Л.І. 2010. Розвиток аграрного підприємництва у контексті земельних трансформацій. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль: ТНЕУ, Вип.7, с.39-42.
25. Врублевський, В.К. 1984 *Развитой социализм : труд и НТР. Очерки теории труда*. М.: Политиздат, 1984.
26. Гавкалова, Н.Л. 2014. Теоретичний базис формування системи стратегічного управління персоналом. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*, 6 (68), с.125-129.
27. Гаврилишин, Б. 2006. Національна ідея, утопія чи реальна можливість? *Дзеркало тижня*, 5 (584). 17 лютого.
28. Гаврилко, П.П. 2016. Стратегічні пріоритети відновлення та розвитку трудового потенціалу сільських територій. *Науковий вісник НЛТУ України*, 26(6), с.201-206.
29. Гаврилко, П.П. 2016. Стратегічні пріоритети відновлення та розвитку трудового потенціалу сільських територій. *Науковий вісник НЛТУ України*, 6, с.201-206.
30. Гарват, О.А. 2011. Трудовий потенціал підприємства: методика оцінки та способи оптимізації. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*, 3 (48), с.102-107.
31. Геєць, В., Юрчишин, В., Бородіна, О. та Прокопа, І. 2011. Соціоекономічна модернізація аграрного сектору України (концептуальні положення). *Економіка України*, 12, с.4.
32. Гилка, М. 2016. Відтворення трудового потенціалу в системі забезпечення зрівноваженого розвитку сільських територій. *Схід*, 8(140), с.15-20.
33. Гнибіденко, І.Ф. 2003. *Сільська соціальна інфраструктура: аспекти розвитку та зайнятості населення*. К.: РВПС України НАН України.
34. Гнибіденко, І.Ф. 2012. Проблеми зайнятості та соціального розвитку сільського населення України. *Ринок праці та зайнятість населення*, 3, с.13-17.
35. Гнибіденко, І.Ф. 2014. Наслідки трансформації сільського ринку праці та перспективи якісних змін. В.: І. Ф. Гнибіденко, Л. Г. Новаш, упор., *Ринок*

праці сільської місцевості: стан та перспективи розвитку: матеріали круглого столу. К.: ІПК ДСЗУ.

36. Головкова, Л.С. 2012. Розвиток трудових ресурсів потенціалу залізничної галузі в контексті корпоратизації. Проблеми економіки транспорту: *Збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна*, 4, с.26-37.

37. Гончар, О.І. 2012. Регіональні аспекти формування трудового потенціалу підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень*, 2 (45), с.326-331.

38. Гончар, О.І. та Т.Т.Шевчук. 2009. Процеси формування трудового потенціалу України. *Вісник Хмельницького національного університету*, 4, Т.1, с.22-25.

39. Гончаренко, І.В. 2009. *Соціально-економічний розвиток сільських територій регіону: проблеми території та практики.* Монографія. Львів: НАН України, І-т регіон. дослід.

40. Градова, А.П. ред., 2000. *Экономическая стратегия фирмы.* Учеб. Пособие. СПб.: Спец. лит., 3-е изд., испр..

41. Гребенюк, Г.М. 2016. Трудовий потенціал в системі стратегічного розвитку підприємств залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 56, с.30-40.

42. Гринкевич, С.С. 2011. Методичний інструментарій дослідження трудового потенціалу в розрізі його компонентної структури. *Економічний часопис-XXI*, 7-8. с.54-57.

43. Гринкевич, С.С., Лупак, Р.Л. і Васильків, Ю.В. 2015. Формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України. *Бізнес Інформ*, 7, с.67-72.

44. Гринькова, В.М. та Писаревська, Г.І. 2012. *Управління кадровим потенціалом підприємства.* Монографія. Харків : Вид-во ХНЕУ.

45. Гриценко, А. 2011. Методологічні основи модернізації України. *Економіка України*, 2, с.12.

46. Грішнова, О.А. 2004. *Економіка праці та соціально-трудові відносини*. Підручник. К.: Знання.
47. Грішнова, О.А. та Савченко, О.О. 2016. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу. *Ринок праці та зайнятість населення*, 1, с.8-12.
48. Грішнова, О., Пасека, С.Р. та Пасека, А.С. 2011. *Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку*. Монографія. Черкаси : видавництво ТОВ “МАКЛАУТ”, 2011.
49. Грузіна, І.А. та Дериховська В.І. 2014. *Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством*. Монографія. Х.: Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця.
50. Давидюк, Т.В. 2017. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. Серія: Економічні науки, 1(47).
51. Данилюк, О.І. 2006. Теоретичні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства. *Вісник економічної науки*, 1, с.50-52.
52. Дем'янишина. О.А. 2008. Науково-методичні й організаційні засади розвитку сільських територій. *Економіка АПК*, 6, с.122-128.
53. Денисенко, М.П. та Кодій, С.О. 2017. Особливості формування та оцінки трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах. *Агросвіт*, 6, с.21-27.
54. Дериховська, В.І. 2012. Модель оцінки рівня розвитку персоналу підприємства. *Економіка розвитку*, 1, с.114-117.
55. Джаїн, І.О. 2001. *Економічна оцінка трудового потенціалу території*. Кандидат наук. Національна академія наук України Рада по вивченню продуктивних сил України. К.
56. Дикань, В.В. та Шаповалов, Ю.О. 2016. Дослідження та удосконалення стратегії впровадження сучасних методів оцінки та відбору персоналу. *Збірник наукових праць Українського державного університету залізничного транспорту*, 152.

57. Дієсперов, В.С. 2014. Сільські території як об'єкти орпагнізації економічної діяльності. *Економіка АПК*, 5. с.56-64.
58. Дієсперов, В.С. 2014. Соціальні аспекти організації сільськогосподарських підприємств. *Економіка АПК*. – № 1. – 2014 с.45-52.
59. Дмитренко, Г.А. 2016. Формування культури цільового управління трудовим потенціалом сучасних організацій. *Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління*, 1.
60. Добрянська, Н.А. та Попович, В.В. 2014. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу сільських територій. *Культура народів Причорномор'я*, 274. с.153-155.
61. Долішній, М.І. 1993. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу. *Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу*. К., с.87.
62. Дороніна, М.С. 2002. *Управління економічними та соціальними процесами підприємства*. Монографія. Харків: Вид. ХДЕУ.
63. Дрозач, М.І. 2010. *Професійне навчання персоналу на виробництві та удосконалення його організаційно-економічного механізму*. Кандидат наук. Державний вищий навчальний заклад Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана.
64. Есинова, Н.И. 2006. *Экономика труда и социально-трудовые отношения*. Учебное пособие для студ. высш.учебн. завед., К.: Кондор.
65. Євдокимов, Ф.І. та Мізіна О.В. 2004. Дослідження категорії “економічний потенціал промислового підприємства”. *Наукові праці ДонНТУ. Серія 6, Економічна*. 75. с.54-59.
66. Єремєєва, А.В. 2013. Інтелектуальний капітал у розвитку аграрного сектору економіки. *Економіка АПК*, 11, с.118-124.
67. Єрмаков, О. та Личук, Л. 2017. До питання формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Економіка та держава*, 3, с.36-42
68. Єрмаков, О. та Личук, Л. 2017. Розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах компетентнісного підходу. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і*

природокористування України. Серія “Економіка, аграрний менеджмент, бізнес”, 260, с. 130-141

69. Єрмаков, О. та Личук, Л. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. В: Національний університет біоресурсів і природокористування України: *I Міжнародна науково-практична відео-онлайн конференція «Інновації в освіті, науці та виробництві»*. Київ, Україна, 23 листопада 2017. Київ: НУБіП України.

70. Жибак, М. 2009. Соціально-економічна сутність аграрного трудового потенціалу сільських територій. *Економічний аналіз*, 4, с.31-36.

71. Заблоцька, О.С. 2008. Компетентність, кваліфікація, компетенція як ключові категорії компетентнісної парадигми вищої освіти. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*, 39, с.52-56.

72. Заліско. В.Д. 2014. Економічний потенціал сільських територій: генезис, структура, властивості, пріоритети зміцнення. *Економіка України: науковий журнал*, 4(629), с.73-82.

73. Залунін, В.Ф., Бородін, М.О. та Кравченко, В.В. 2016. Проблеми та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні. *Молодий вчений*, 4, с.73-76.

74. Захарова, О.В. та Островська, А.О. 2005. Система показників трудового потенціалу промислового підприємства. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія : Економіка*, вип. 100-1, Донецьк: ДонНТУ, с.37-45.

75. Заяць, Т.А. 2009. Інституціоналізація відносин зайнятості в регіонах України: проблеми і пріоритети. *Економіка і регіон*, ПолтНТУ, 1(20).

76. Зборовська, О.М. та Галан, О.Є. 2014. Функціонально-вартісний аналіз трудового потенціалу підприємства. *Проблеми економіки*, [online] 1, с.199-203. Доступно: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2014_1_29>. [Дата звернення 9 Червень 2017].

77. Звонівська, Г.Т. 2003. *Економіка праці*. Навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл., К.: КНЕУ.

78. Зимняя, И.А. 2004. *Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия.* М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов.
79. Злупко С. М. та Мушак, О.Г. 1990. Суть і компоненти соціально-економічного механізму ефективного використання трудового потенціалу регіону. *Соціально-економічний механізм відтворення трудового потенціалу.* К., с.12-18
80. Зуева, М.Л. 2005. Возможности использования адаптивной системы обучения для формирования ключевых компетенций. *Ярославский педагогический вестник*, 2(43). с.87-92.
81. Кавецький, В.В. 2016. *Модель оцінювання людського капіталу персоналу підприємства.* Доктор наук. Вінниця. Вінницький національний технічний університет.
82. Кальєніна, Н.В. 2008. Сутність категорії „трудовий потенціал підприємств”. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*, 3. с.111-115.
83. Кальницька, М.А., 2014. Динамічно-структурні моделі в характеристиці соціального розвитку держави. *Науковий вісник НЛТУ України*, 24.5, с.402-405
84. *Кваліфікаційний довідник посад України* [online]. Доступно: <<http://www.jobs.ua/ukr/dkhp/>>. [Дата звернення 13 Липень 2017].
85. Кибанов, А.Я. 2009. *Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация.* Учебн. пособие. М.: Инфра-М.
86. Кліяненко, Б. та Большенко, С. 2004. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентноспроможного трудового потенціалу регіону: фактори, що формують конкурентноспроможність трудового потенціалу регіон. *Регіональна економіка*, 4, с.7-15.
87. Ключник, А.В. 2011. *Формування та розвиток економічного потенціалу сільських територій України.* Монографія. Миколаїв: Дизайн та поліграфія.

88. Ковалевський, В.В. та ін. 2009. *Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка*. Підручник. 9-те вид., переробл. і допов. К.: Знання.
89. Коваленко, М.О. 2016. Аналіз соціальної та кваліфікаційної складових трудового потенціалу України. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*, 3, с.12-16.
90. Коваленко, Н.Я., Агирбов, Ю.И., Серова Н.А. и др. 2004. *Экономика сельского хозяйства*. Учебник для студ. вузов. М.
91. Коваль, Л.В. 2012. Проблеми оцінювання якості людського потенціалу підприємства. *Вісник Національного університету Львівська політехніка*, 722, с.104-109.
92. Кодекс законів по працю України [online] Верховна рада України. Доступно: <<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>> [Дата звернення 16 Серпень 2017].
93. Комарніцька, О.М. 2017. Зародження, еволюція розвитку та економічна значимість категорії трудовий потенціал. *Агросвіт*, 1-2, с.26-31.
94. Конституція України. 1996. Верховна рада України, від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР. *Відомості Верховної Ради України*, 30.
95. Корінь, М.В. 2014. Стратегія розвитку кадрового потенціалу залізниць. *Вісник Хмельницького національного університету*, 4, Т.1, с.53-57.
96. Костаков, В. та Попов, В. 1987. *Управление трудовыми ресурсами*. Справ. пособие. М.: Экономика.
97. Костирко, І. та Гром'як, Т. 2013. Моделювання сільського розвитку. *Аграрна економіка*, 1-2, Т.6.
98. Кравець, Ю.І. 2014. Методика розроблення професійних стандартів на основі компетентнісного підходу. В.: В.Г. Кремень, гол. ред. *Компетентнісний підхід в освіті: теоретичні засади і практика реалізації: Методологічний семінар*. К.: Інститут обдарованої дитини НАПН України.
99. Кравченко, І.М. 2012. Аналіз категорії “трудовий потенціал” в контексті категорій “робоча сила”, “людський потенціал”, “людський капітал” та “трудові ресурси”. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*, 51, с.124-131.

100. Кравченко, І.М. 2013. *Гене́за трудо́вого потенціалу сучасного українського суспільства в умовах трансформаційних змін: соціально-філософські виміри*. Кандидат наук. Житомирський державний університет ім. І. Франка.

101. Кравченко, М.А. 2010. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» [online]. Доступно: <<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=219>>. [Дата звернення 22 Серпень 2017].

102. Кравченко, М.В. 2006. Позитивні зрушення та проблеми соціального захисту населення на сучасному етапі. *Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи: Щорічна науково-практична конференція за міжнародною участю*. К.: Вид-во НАДУ, Т. 2, с.225-227.

103. Кравченко, М.В. 2007. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір. Державне будівництво. Електронне наукове фахове видання, [online] 1(ч.2). Доступно: <http://relay.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-2/doc/2/07.pdf> [Дата звернення 12 липня 2017].

104. Краснов, Ю.М. 2001. *Економічна стратегія ефективної зайнятості*. К. : Знання України.

105. Кульганік, О.М. 2010. *Формування системи соціально-економічного розвитку сільських територій*. Кандидат наук. Київ. Національний університет біоресурсів і природокористування України.

106. Куценко, В.І. 2014. Соціальний вектор розвитку українського села: стан, проблеми та шляхи їх подолання. *Економіка України*, 3 (628), с.83-93.

107. Лавриненко, Л.М. 2014. Інноваційний розвиток трудового потенціалу в сучасних умовах. *Сталий розвиток економіки*, 1(23), с.18-25.

108. Лазарєв, О. 2014. Критерії, показники та рівні сформованості професійної комунікативної компетентності майбутніх фахівців аграрного профілю. *Збірник наукових праць Уманського державного університету*, Ч.1, с.210-216.

109. Ланченко, Є.О. та Ткачук, В.А. 2011. Стан використання трудових ресурсів села в сільському господарстві: соціальні проблеми, [online]. Доступно: <<http://elibrary.nubip.edu.ua/12818/1/11leo.pdf>> [Дата звернення 19 Серпень 2017].

110. Лебедев, О.Е. 2004. Компетентостный подход в образовании. *Школьные технологии*, 5, с.3-12.

111. Литвиненко, С.В. 2008. Ринок праці в соціально-економічній системі регулювання трудовими ресурсами. *Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури*, 9, с.48-52.

112. Литвинова, І.В. 2016. *Теоретичні основи оцінки трудового потенціалу*. Доктор наук. Суми. Сумський державний університет.

113. Личук, Л. 2009. Окремі напрями і механізми подолання соціального занепаду села. В: Тернопільський національний економічний університет, *Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах світової економічної кризи: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ*. Тернопіль, Україна, 2009. Тернопіль: ТНЕУ, с.70-72.

114. Личук, Л. 2009. Трудові ресурси сільських територій та особливості їх використання у суспільному виробництві. *Інноваційна економіка*, 3(13), с.38-42.

115. Личук, Л. 2016. Кількісне забезпечення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області в умовах ринкових трансформацій. *Сталий розвиток економіки*, 4, с.160-165

116. Личук, Л. 2016. Оцінка ефективності систем формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Вісник Сумського національного аграрного університету*. Серія “Економіка і менеджмент”, 12 (70), с.181-190.

117. Личук, Л. 2017. Стратегічні аспекти управління розвитком трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Інноваційна економіка*, 1-2 (67), с.59-64.

118. Личук, Л. та Половинко, І. 2011. Ефективне використання сільських трудових ресурсів в умовах розвитку сільських територій. В: Тернопільський

національний економічний університет, *Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах світової економічної кризи: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ*. Тернопіль, Україна, 2011. Тернопіль: ТНЕУ, с. 35-38.

119. Личук, Л. та Половинко, І. 2012. Тенденції аграрного трудового потенціалу в Тернопільській області В: Тернопільський інститут агропромислового виробництва, *Актуальні проблеми розвитку економіки в умовах глобалізації: Міжнародна науково-практична конференція*. Тернопіль-Чортків, Україна, 2012. Тернопіль: ТІАПВ, с.152-153.

120. Личук, Л. та Половинко, І. 2012. Шляхи вирішення проблем поліпшення трудового потенціалу Тернопільської області. В: Тернопільський національний економічний університет, *Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах світової економічної кризи: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ*. Тернопіль, Україна, 2012. Тернопіль: ТНЕУ, с.36-38.

121. Личук, Л. 2017. Формування і реалізація трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в контексті розвитку сільських територій. *Економічний дискурс*. 2. с. 128-136.

122. Личук, Л. 2017. Окремі аспекти впровадження компетентнісного підходу в практику управління персоналом підприємств. В: Подільський державний аграрний університет, *Актуальні проблеми теорії і практики бухгалтерського обліку, аудиту, аналізу й оподаткування в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку: II Міжнародна науково-практична конференція*. Кам'янець-Подільський, Україна, 8 грудня 2017. Кам'янець-Подільський: ПДАТУ. с. 162-165.

123. Малік, М.Й. та Шпикуляк, О.Г. 2005. *Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект*. К. : ННЦ "Інститут аграрної економіки".

124. Мамонов, К.А., Скоков, Б.Г., Політучий, С.Я. 2010. *Економіко-математичне моделювання (модульний варіант)*. Навч. посібник для студентів. Х.: ХНАМГ.

125. Мартинюк, В.П. 2013. Оцінка стану національної економіки на основі інтегрального показника економічної безпеки держави. *Економіка. Менеджмент. Підприємництво*, 25 (1), с.179-187.
126. Мартинюк, Н.В. 2014. «Кадровий голод» у сільському господарстві: причини, особливості та шляхи подолання. *Наука й економіка*, 3(35), с.121-126.
127. Мельник, С.І. 2004. *Соціально-економічні проблеми відтворення та ефективного використання ресурсного потенціалу села*. К.: ННЦ ІАЕ.
128. Мельничук, О.П. 2011. Компетентність як головна детермінанта конкурентоспроможності трудового потенціалу. *Вісник ЖДТУ: Економічні науки*, 3(57), с.337-338.
129. Мельничук, О.П. 2016. Трудовий потенціал: активізація його розвитку. *Вісник ЖДТУ*, 2 (76), с.75-82.
130. Мельничук, О.П. 2016. Трудовий потенціал: активізація його розвитку. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. Серія: Економічні науки, 2, с.75-83.
131. Мескон, М., Альберт, М. и Хедоури, Ф. 1999. *Основы менеджмента*. Пер. с англ. М.: Дело.
132. Методичні рекомендації щодо проведення розрахунків витрат кормів худобі та птиці у господарствах усіх категорій. [online] Наказ Держкомстату № 18 від 24.01.2008 р. Доступно: <<http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1078.24600.0>> [Дата звернення 13 серпня 2017].
133. Михеев, Д. 2008. Эффективность труда – ключевой приоритет. *Экономист*, 8, с.33-37.
134. Міга, В.К. 2010. Формування і використання трудового потенціалу сільських територій. Кандидат наук. Львів. НАНУ Інститут регіональних досліджень.
135. Молдаван, Л. 2013. Від занепаду до сталого розвитку. *Сільські вісті*. 3 жовтня 2014, с.1-3.
136. Морозюк, Н.В. 2013. Методологічні підходи до оцінки рівня та якості життя сільського населення. *Економіка АПК*, 8, с.57-62.

137. Морщенок, Т.С. 2008. *Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом*. Кандидат наук. Маріуполь. Приазовський державний технічний університет.

138. Моторина, А.А. та Черникова, А.Г. 2016. Управление трудовыми ресурсами и формирование трудового потенциала. *Актуальные направления научных исследований: от теории к практике*, 1, с.274-275.

139. Мочерний, С. ред., 2002. *Економічна енциклопедія: у трьох томах*. К.: Видавничий центр «Академія», Т.3.

140. Нагорна, А.М. 2016. Трудовий потенціал в Україні: медико-соціальні і демографічні характеристики (огляд літератури та власних досліджень). *Журнал Національної академії медичних наук України*, 22, № 1, с.70-79.

141. Никифорова, В.Г. 2012. Прогнозування розвитку людського потенціалу в контексті світових тенденцій. *Україна: аспекти праці*, 1, с.14-19.

142. Новікова, М.М. 2008. Вдосконалення методики визначення трудового потенціалу промислового підприємства. *Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник*, 80, с.235-248.

143. Новіцька, Л.Є. 2013. Проблеми людського капіталу в сільських регіонах. *Інноваційна економіка*, 6.(44), с.145-147.

144. Олефір, В.О. 2012. Інтелектуально-особистісний потенціал : структура та діагностика. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія*, 44, Ч.2, Харків: ХНПУ. с.150-161.

145. Олійник, О.С. 2016. Формування, розвиток та ефективність використання персоналу підприємства. *Міжнародний науковий журнал "Науковий огляд"*, 5(26).

146. Онікієнко, В.В. 1996. Самозайнятість населення : процес формування та деякі проблеми. *Зайнятість та ринок праці*, 3. К. : НЦЗРП, с.31-34.

147. Орлатий, М.К., ред. 2012. *Розвиток сільських територій України (1990–2010 роки)*. Монографія. К.: НДІ "Украгропромпродуктивність", с.132-136.

148. Осовська, Г.В. та Крушельницька, О.В. 2003. *Управління трудовими ресурсами*. Навч. посібник. К.: Кондор.

149. Отенко, І.П. і Даневич, О.С. 2014. П. Ключові елементи стратегічного потенціалу підприємства. *Бізнес Інформ*, 9, с.302-307.
150. Офіційний сайт ГК “Вітагро” [online]. Доступно: <<http://www.vitagro.net/ukr/>>. [Дата звернення 12 Липень 2017].
151. Офіційний сайт Державної інспекції України з питань праці [online]. Доступно: <<http://dpu.gov.ua/default.aspx>>. [Дата звернення 2 Серпень 2017].
152. Офіційний сайт Міністерства агропромислової політики [online]. Доступно: <www.minagro.kiev.ua>. [Дата звернення 21 Червень 2017].
153. Офіційний сайт ПАП “Агропродсервіс” [online]. Доступно: <<http://www.agroprodservice.com.ua>>. [Дата звернення 12 Липень 2017].
154. Павлов, О.І. 2009. *Сільські території України: функціонально-управлінська модель*. Монографія. Одеса: Астропринт.
155. Павлов, О.І. 2010. *Управління соціально-економічним розвитком сільських територій України*. Доктор наук. Київ. Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки» Української академії аграрних наук.
156. Панкратов, А.С. 1988. *Управление воспроизводством трудового потенциала*. М. : МГУ.
157. Пасека, С.Р. 2014. Теоретико-методичні підходи оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу: регіональний аспект. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. Економічні науки, 25, с.8-28.
158. Петренко, О.О. 2015. Застосування методів «360 градусів» та «assessment-центру» для оцінки фахівців за компетентностями. *Проблеми економіки*, 4, с.216-221.
159. Підгорний, А.З. та Вітковська, К.В. 2013. *Демографічна статистика: навчальний посібник*. Одеса : ОНЕУ.
160. Плещев, В.В. 2006. Адаптивные методические системы формирования компетентности специалистов. *Вестник ОГУ*, 5, с.59-65.
161. Плетень Ю.І. та Ващенко, Н.В. 2011. *Організація і управління інвестиційною діяльністю підприємств харчової промисловості*. Монографія. Донецьк: ДонНУЕТ.

162. Поліщук, Я.П. 2014. Проблеми та перспективи соціально-економічного та екологічного розвитку сільських територій. *Вісник харківського національного аграрного університету ім. В.В.Докучаєва*. Серія: Економічні науки, 5, с.258-264.

163. Посилкіна, О.В. 2008. Методика інтегральної оцінки трудового потенціалу фармацевтичних підприємств. *Фармацевтичний журнал*, 1, с.30-38.

164. *Праця України у 2015 році*. 2016. Статистичний збірник. Київ: Держ. служба статистики України.

165. *Про зайнятість населення України*. Закон України від 5 липня 2012 № 5067-VI [online]. Доступно: <<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>> [Дата звернення 17 липня 2017].

166. *Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року*. 1999. Указ Президента України від 3 серпня 1999 року № 958/99. Офіц. вісн. України, 31. с.47.

167. Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року. Указ Президента України від 3 серпня 1999 року №958/99 [online]. Доступно: <<http://www.rada.gov.ua>>. [Дата звернення 12 червень 2017].

168. Пуліна, Т.В. 2013. Взаємозв'язок стратегії розвитку і конкурентної стратегії підприємства харчової промисловості. *Агросвіт*, 20, с.21-26.

169. Пустовіт, М. В. 2012. Трудове забезпечення регіону: нові підходи до термінологічного аналізу. *Наукові праці Кіровоградського національного технологічного університету*. Економічні науки, 22, Ч.11, с.340-349.

170. Пушкар, М.Г. 2013. Правові аспекти зайнятості населення сільських територій. *Інноваційна економіка*, 6 (44), с.180-183.

171. Ревенко, А. 2008. Забута продуктивність праці. *Дебет-кредит* [online] 15-21 березня 2008, 10 (689). Доступно: <<http://www.dt.ua/2000/2020/62334/>> [Дата звернення 10 серпня 2017].

172. Рибалко, Л.П. 2016. Ретроспективний аналіз складових трудового потенціалу українського суспільства. *Бізнес Інформ*, 2, с.234-240.

173. Родіонов, О.В., Родіонова, О.Ю., Мірошніченко, П.І. та Родіонов, С.О. 2016. Трудовий потенціал в структурі формування безпеки й

конкурентоспроможності аграрного підприємства. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*, 172, с.46-54.

174. Рудницький, Л.В. 2017. Статистичний аналіз використання робочої сили сільського населення Житомирської області. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. Серія: Економічні науки, 1 (47).

175. Саблук, П.Т. 2005. Розвиток сільських територій в контексті забезпечення економічної стабільності держави. *Економіка АПК*, 11, с.4-12.

176. Саблук, П.Т. 2010. Концептуальні аспекти модернізації аграрного виробництва та розвитку сільських територій в Україні. *Економіка АПК*, 8, с.3-9

177. Савченко, В.А., Кузнєцова, О. та Паршива, Н. 2009. *Формування та розвиток національної системи кваліфікацій*, 8. с.15-20.

178. Сергеева, Г.П. и Чижова Л.С. 1982. *Трудовой потенциал страны*. М.

179. Синиця, Т.В. 2004. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства. Кандидат наук. Харків. Харківський державний економічний університет.

180. Сідоренко, В.В. 2011. Інтегральна оцінка трудового потенціалу машинобудівних підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки, 5, Т. 1, с.106-110.

181. Сікора, Я. 2006. Аналіз базових понять проблеми формування професійної компетентності майбутнього вчителя інформатики. В.: О. А. Дубасенюк, Л. В. Калініної, О. Є. Антонової, ред. *Актуальні проблеми професійно-педагогічної освіти та стратегії розвитку. Збірник наукових праць*. Житомир: Вид-во Житомирського державного університету, с.47-50.

182. Скурська, В.А. 2014. Побудова мотиваційного механізму управління трудовим потенціалом підприємства. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*: Логістика, 811, с.357-360.

183. Смачило, В.В. та Корпан, М.В. 2016. Дефініція категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах. *Траєкторія науки. Електронний научний журнал*, [online] 1(6), с.316-334. – Доступно: <www.pathofscience.org>. [Дата звернення 21 Червень 2017].

184. Смолюк, В.Л. 2008. *Управління розвитком трудового потенціалу підприємства*. Кандидат наук. Харків. Харківський національний економічний університет.

185. Смушак, М.В. 2009. *Організація системного розвитку сільських територій регіону*. Кандидат наук. Ужгород. ДВНЗ “Ужгородський національний університет”.

186. Сорока, О.В. 2008. *Формування та розвиток трудового потенціалу управлінських кадрів в умовах ринкових відносин*. Кандидат наук. Донецький національний університет.

187. Степанишин, В.М. та Тисовський Л.О. 2012. Побудова моделі кореляційного аналізу для дослідження багатofакторних процесів і явищ. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*, 736, с.133-138.

188. Стратегический менеджмент. SPACE-анализ: практическое применение, [online]. Доступно: <<http://www.economics.ru/index.php/practice/strategy-management/space-analiz-prakticheskoe-ispolzovanie/>>. [Дата звернення 10 Червень 2017].

189. Тітяєв, В.В., Маликова, К.В. та Близнюк, О.В. 2013. Особливості проведення SPACE-аналізу на підприємствах житлово-комунального господарства. *Науково-технічний збірник Комунальне господарство міст*, 111, с.84-88.

190. Томпсон, А.А. и Стрикленд П.Дж. 2003. *Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа*. М. : Вильямс.

191. Трасковець, Л.М., Боровик, Л.В. та Боровик, О.В. 2013. Автоматизація математичних методів експертних оцінок. *Збірник наукових праць Національної академії прикордонної служби України. Серія військові та технічні науки*, 2 (60), с.373-384.

192. Федонін, О.С., Рєпіна, І.М. та Олексюк, О.І. 2004. *Потенціал підприємства: формування та оцінка*. Навч. посібник. К.: КНЕУ. 316 с.

193. Федорова, В.А. та Карпенко Т.В. 2011. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки. *Проблеми економіки*, 3, с.24-28.

194. Филиппова, І.Г. 2012. Трудовий потенціал в контексті відчуження функцій. *Вісник СНУ ім. В. Даля*, 16(187), Ч.1, Луганськ, с.266-272.
195. Фоміних, Т.О. 2011. Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону. *Економічний вісник Донбасу*, 2 (24), с.58-62.
196. Харабуга, С.В. 2009. *Формування компетенцій інноваційно активного фахівця в системі професійної освіти*. Кандидат наук. Донецький національний університет.
197. Хлопова, Т. В. и Дьякович М.П. 2003. К оценке трудового потенциала предприятия. *Бюллетень ВСНЦ СО РАМН*, с.67-74.
198. Цимбаленко, Н.В., Греча, А.П. та Тарасенко І.О. 2009. Методичні положення оцінки трудового потенціалу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*, Т.1, 4. с.16-17.
199. Череп, А.В. та Зубрицька, Я.О. 2010. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів. *Вісник Запорізького національного університету*, 4(8), с.90-95.
200. Чикуркова, А.Д. 2012. Продуктивність праці як основа формування мотивації праці персоналу. *Сталий розвиток економіки*, 3. с.3-8.
201. Шаульська, Л.В. 2005. Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового потенціалу: Удосконалення соціально-трудових відносин в Україні. *Актуальні проблеми економіки*, 6, с.136-143.
202. Шахно, А.Ю., Лашкун, Г.А. та Голобородько, Б.Ю. 2014. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства. *Економічний аналіз : зб. наук. праць*, Том 15, 3, с.237-245.
203. Шваб, Л.І. 2016. Мотиваційні аспекти відтворення, розвитку та використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. Серія: Економічні науки, 2(52).
204. Шевчук, Л.Т. 2003. *Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз та прогноз*. Монографія. Київ: НАН України, Ін-т регіон. дослідж.

205. Шевчук. Л.Т., ред.. 2008. *Стимулювання регіонального розвитку Закарпатської області*. Монографія. Львів.
206. Шило, К.М. 2010. Сутність та економічна природа категорії “Трудовий потенціал”. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*, 2(10), с.101-106.
207. Шипуліна, Ю.С. 2013. Підходи до оптимізації структури інструментів і методів формування та розвитку інноваційної культури підприємств. *Вісник НТУ «ХПІ»*, 44(1017), с.137-145.
208. Шпильова, Ю.Б. та Носуліч, Т.М. 2014. Теоретичні засади розвитку сільських територій. *Економіка. Управління. Інновації*, 1 (11).
209. Штутман, П.Л. 2009. Теоретико-методичні засади розробки моделі компетенцій персоналу. *Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету*, 15, с.22-26.
210. Шубравська, О.В. 2014. Розвиток аграрного господарювання України на засадах економічної сталості. *Економіка і прогнозування*, 2, с.62-72.
211. Щедроткина, С.В. 2016. Теоретические основы формирования профессиональной компетентности будущих специалистов экономического профиля в вузе. Научный журнал КубГАУ [online] 116, с.316-334. Доступно: <<http://sm-kubsau01.gb.ru/2016/02/24.pdf>>. [Дата звернення 12 Червень 2017].
212. Щелкунов, В.И. 1999. *Производственный потенциал Украины. Стратегия формирования и использования*. К. : КМУГА.
213. Юрчишин, В.В. 2005. Сільські території як системо утворюючі фактори розвитку аграрного сектору економіки. *Економіка АПК*, 3, с.3-10.
214. Якуба, М.М. 2009. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації. *Науковий вісник НЛТУ України*, 7, с.302-305.
215. Berdegue, J.A., Reardon T. and Escobar G. 2000. Policies to Promote Non-Farm Rural Employment in Latin America. Overseas Development Institute, London, [online] Available at: <<http://www.odi.org.uk/nrp/55.pdf>> [Accessed 8 may 2017].
216. Boeri, T. and Terrell, K. 2002. Institutional Determinants of Labour Reallocation in Transition. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 16, 1, p.51-76.

217. Borgegard, L. 1985. *Migration and social development in a household perspective. An attempt to develop an integrated model of migration*. Espase, ponul, soc. 1. c.26-32.

218. Bright, H.J. Janowski D.M. et al. 2000. Rural Non-Farm Livelihoods in Central and Eastern Europe and Central Asia and the Reform Process: A Literature Review, [online] Report No. 2633, Natural Resources Institute, UK, Available at: <<http://www.odi.org.uk/nrp/55.pdf>>. [Accessed 20 may 2017].

219. Kuhn, A. and Demyanenko S. 2004. *Agricultural Policy versus Rural Policy:Core Tasks and Joint Responsibilities*. Ukrainian Agriculture-Crisis and Recovery, Shaker Verlag, Aachen, p.70-79.

ДОДАТКИ

Додаток А

Класифікація трактування трудового потенціалу відповідно до підходів

Підхід до трактування трудового потенціалу	Визначення трудового потенціалу
1	2
Демографічний, трудоворесурсний	Сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за наявності окремих ознак (стан здоров'я, психолого-фізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність [166]
Семантичний, трудоворесурсний	Можливості (демографічні, соціальні, духовні) працездатного населення, які можуть бути реалізовані і приведені в дію в умовах певного рівня розвитку продуктивних сил суспільства та науково-технічного прогресу [5]
Політекономічний, соціально-психологічний	Трудовий потенціал суспільства – конкретна форма матеріалізації людського фактору, показник рівня розвитку та межі творчої активності працюючих. Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі робітників у виробничому процесі з урахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, трудового досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов. Трудовий потенціал людини – частина потенціалу особистості яка формується на основі природних здібностей, освіти, виховання та життєвого досвіду [192, с. 198]
Трудоворесурсний	Гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство [204]
Політекономічний, трудоворесурсний	Сукупна спроможність економічно активного населення території забезпечити виробництво споживчих вартостей згідно з вимогами суспільства на даному етапі його розвитку [55]
Семантичний	Сукупність трудових можливостей, яка сформована і формується у певних виробничих відносинах і умовах відтворення та в разі відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана у виробничій діяльності [179]
Трудоворесурсний	Трудовий потенціал - інтегральна форма, що кількісно та якісно характеризує спроможність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва відповідно до вимог його розвитку [156]
Семантичний	Трудовий потенціал – це кількість, демографічний склад, кваліфікаційний та освітній рівень персоналу [212]
Демографічний	Відповідні запаси праці, що „залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури за статтю та віком, рівня зайнятості, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працюючих умовам підвищення ефективності праці, соціальної мобільності населення” [198]
Семантичний	Трудовий потенціал підприємства – це комплексне поєднання потенційних можливостей, які можуть бути представлені групами якісних та кількісних характеристик персоналу [198].

1	2
Системний, трудовресурсний	Трудовий потенціал являє собою інтегральну сукупність можливостей населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності [20].
Політекономічний, системний	Трудовий потенціал - це прогнозована інтегральну здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності [61].
Трудовресурсний, демографічний	Трудовий потенціал - це ті ресурси праці, якими володіє суспільство, кількість працездатного населення і його якісні характеристики (стать, освіта, вік, професійна підготовка, кваліфікація та інші) [178].
Політекономічний	Трудовий потенціал - це поняття близьке за своїм змістом до категорії сукупний робітник, характеристика його рис та ознак, і розглядається з позицій їх реалізації в процесі праці [25].
Трудовресурсний, соціально-психологічний	Трудовий потенціал - це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально - етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність [167]
Семантичний, демографічний	Трудовий потенціал розглядається як величина можливої участі працівників у виробництві, яка може змінюватись під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників, в умовах зацікавленості, виходячи з віку працівників, їхніх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок та може бути використана для досягнення цілей як підприємства, так і самих працівників. Кадровий потенціал розглядається як його складова [44]
Політекономічний	Трудовий потенціал країни відображає міру здатності економічно активної частини населення давати певні результати та забезпечувати функціонування економічної системи того чи іншого рівня» [77, с. 188].
Трудовресурсний	Трудовий потенціал є реальною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки, і яка визначається кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем» [64, с. 136].
Політекономічний	Трудовий потенціал – це процес реалізацію людського фактора і сукупна здатність до праці, як основного принципу трактування трудового потенціалу [206, с. 105].
Трудовресурсний	Трудовий потенціал регіону є сукупністю якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, які визначають максимальні можливості регіону щодо задоволення потреб різних рівнів [86, с. 8].
Семантичний	Трудовий потенціал – це інтегральна сукупність можливостей населення до економічної активності, тобто здійснення будь-якої трудової діяльності [3, с. 243; 20, с. 118; 201, с. 93].
Трудовресурсний, системний	Трудовий потенціал регіону – це поєднання кількості та якості трудових ресурсів регіону і, як наслідок, їх можливості задовольняти потреби різних рівнів у сучасних умовах та у перспективі, його необхідно розглядати з точки зору підпорядкованості й взаємозалежності з трудовим потенціалом держави [199, с. 92].

1	2
Семантичний, політекономічний, трудоресурсний	Трудовий потенціал – це динамічна, інтегральна характеристика здібностей та можливостей населення (держави, регіону, населеного пункту тощо), які виявляються у формі ресурсів та резервів живої праці населення у сукупності їхньої кількісної та якісної характеристик, що можуть бути реалізовані в суспільно-корисній діяльності в умовах певного рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин [37, с. 327].
Синтетичний	Трудовий потенціал спільності людей є складною системою, елементами якої є інтегральний трудовий потенціал демографічної системи і інституційний потенціал як спосіб суспільного розподілу праці і інтеграції індивідів в процесі суспільного виробництва [194].

Показників оцінки стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств за різними підходами

№	Назва показника	Формула	Значення показника
1	2	3	4
Демографічний підхід			
1.12	Постійне населення S_n	$S_n = S_n + S_{тв} - S_{тп}$, де S_n - наявне населення; $S_{тв}$ - тимчасово відсутнє населення; $S_{тп}$ - населення, що тимчасово проживає	Використовується при потребі визначення всього населення країни, регіону, населеного пункту
1.13	Приріст населення ΔS	$\Delta S = S_1 - S_0$, де S_1 - населення поточного періоду; S_0 - населення базового періоду.	Використовується для порівняння чисельності населення і визначення масштабів зміни.
1.14	Природний приріст населення ΔS_n	$\Delta S_n = N - M$, де N - кількість осіб, що народилися; M - кількість осіб, що померли.	Характеризує відновлювальні демографічні процеси.
1.15	Механічний приріст населення ΔS_n	$\Delta S_n = \Pi - B$, де Π - кількість осіб, що прибули; B - кількість осіб, що виїхали.	Характеризує динаміку переміщення населення.
1.16	Сукупний приріст населення ΔS	$\Delta S = (N + H) - (M + B)$	Використовується для визначення впливу природних та механічних факторів на зміну чисельності населення
1.17	Відносний приріст населення K_Δ	$K_\Delta = \frac{(S_1 - S_0) \times 1000}{\bar{S}} = \frac{\Delta S \times 1000}{\bar{S}}$	Визначає питому вагу зміни чисельності населення у проміле (в розрахунку на 1 тисячу населення)
1.18	Темп зростання чисельності населення	$\bar{T}_p = \sqrt[t-1]{\frac{S_t}{S_0}}$, де T - число років між S_1 і S_0 .	Показує швидкість приросту чисельності населення за визначений період.
1.19	Середній темп приросту чисельності населення		Показує швидкість приросту чисельності населення за в середньому за рік.
1.20	Коефіцієнт народжуваності $K_{народж}$	$K_{народж} = \frac{N}{\bar{S}}$	Визначає питому вагу народжених у середній кількості населення за період
1.21	Коефіцієнт смертності $K_{смертн.}$	$K_{смертн.} = \frac{M}{\bar{S}}$	Визначає питому вагу народжених у середній кількості населення за період
1.22	Коефіцієнт природного приросту населення K_Δ	$K_\Delta = K_{народж} - K_{смертн.} = \frac{N - M}{\bar{S}}$	Характеризує відношення кількості народжених до кількості померлих.

Продовження додатку Б

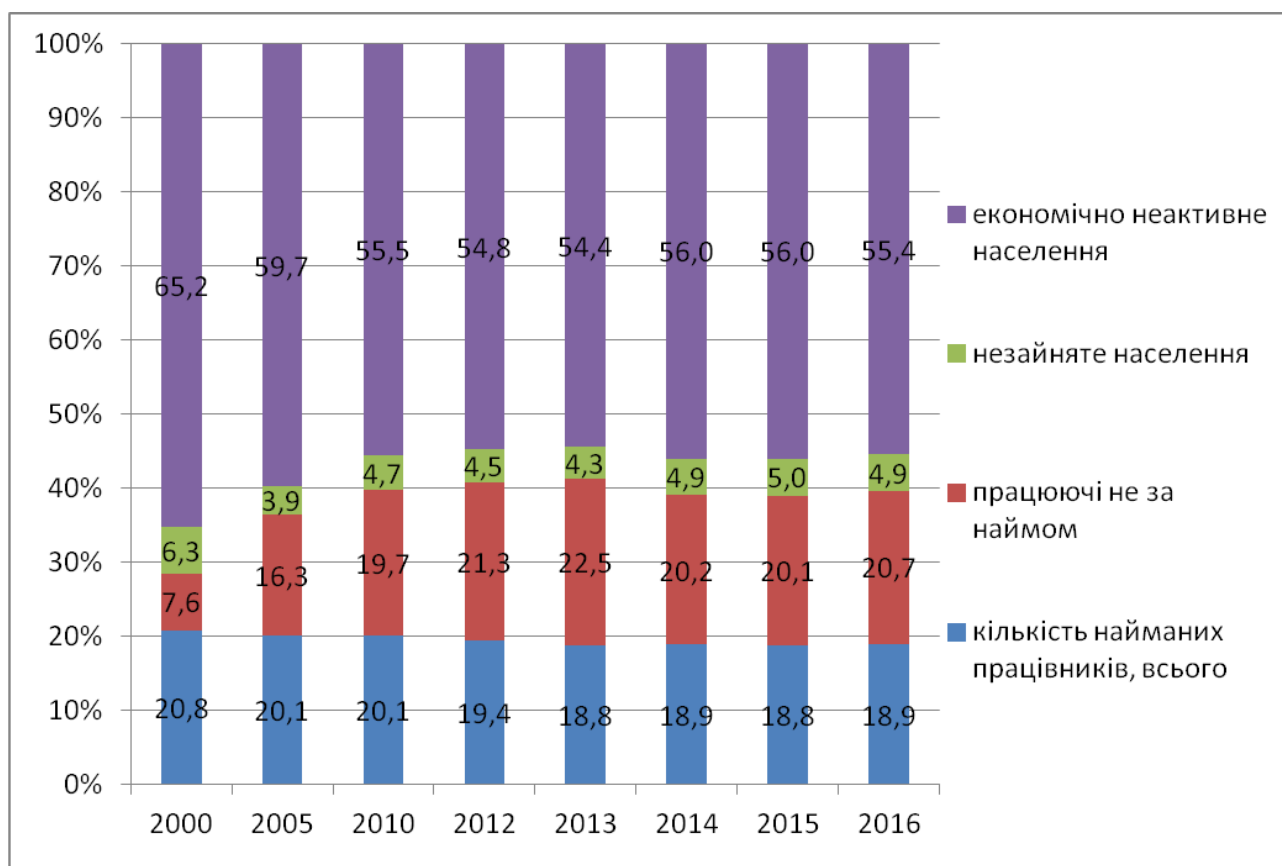
1	2	3	4
1.23	Коефіцієнт демографічного навантаження, загальний $K_{н. заг}$	$\times 1000$ де, S_{0-14} , S_{65+} , S_{15-49} — чисельність населення відповідної вікової групи	Визначає чисельність населення непрацездатного віку у відношенні до найбільш активної частини працездатного населення
1.24	Коефіцієнт демографічного навантаження, загальний $K_{н. дг}$		Визначає чисельність дітей у відношенні до найбільш активної частини працездатного населення
1.25	Коефіцієнт демографічного навантаження, загальний $K_{н. с. г}$	$\times 1000$	Визначає чисельність населення старшого віку у відношенні до найбільш активної частини працездатного населення
Трудоресурсний підхід			
	Коефіцієнт інтенсивності зайнятості населення $K_{зайн}$	$K_{зайн} = \frac{3}{3 + Б} \cdot 1000,$ де $K_{зайн}$ — загальний коефіцієнт зайнятості населення; 3 — кількість зайнятих в економіці; Б — кількість безробітних; 3 + Б — кількість економічно активного населення.	Характеризує чисельність зайнятих в розрахунку на 1000 населення
	Загальний коефіцієнт інтенсивності безробіття	$K_{безр} = \frac{Б}{3 + Б} \cdot 1000,$ де $K_{безр}$ — загальний коефіцієнт безробіття	Характеризує чисельність безробітних в розрахунку на 1000 населення
	Спеціальний коефіцієнт безробіття $K_{безр}^K$	$K_{безр}^K = \frac{Б^K}{3 + Б} \cdot 1000,$ де $Б^K$ — кількість безробітних спеціального контингенту осіб.	Розраховується для визначення питомої ваги спеціального контингенту (демографічної групи, наприклад чоловіків, жінок, людей певного віку тощо) у загальній чисельності економічно-активних людей
	Спеціальний коефіцієнт зайнятості $K_{зайн}^K$	$K_{зайн}^K = \frac{3^K}{3 + Б} \cdot 1000,$ де 3^K — чисельність спеціального контингенту осіб, зайнятих в економіці	Розраховується для визначення питомої ваги спеціального контингенту (демографічної групи, наприклад чоловіків, жінок, людей певного віку тощо) у загальній чисельності економічно-активних людей

Продовження додатку Б

1	2	3	4
	середньооблікової чисельності працюючих може мати вигляд:	$\bar{T} = \frac{\sum T}{D},$ де \bar{T} — середньооблікова чисельність працівників за місяць; Т — облікова чисельність працівників за кожну календарну добу місяця (за винятком ; Д — кількість календарних діб у місяці.	
Політекономічний підхід			
	середнє виробництво продукції за одиницю часу (продуктивність праці) W	$W = Q/T$ де Q – кількість виробленої продукції, Т – витрати часу на виготовлення продукції	Характеризує продуктивність праці за одиницю часу
	середнє виробництво продукції на одиницю ресурсів (продуктивність праці) W	$W = Q/R$ де R – витрати ресурсів на виготовлення продукції Q.	Характеризує продуктивність праці на одиницю використаних ресурсів (капіталу, засобів виробництва, землі тощо)
	середнє виробництво продукції на одиницю ресурсів (продуктивність праці) W	$W = Q/S$ де S – чисельність працівників, що приймали участь у виробництві продукції Q.	Характеризує продуктивність праці в розрахунку на одного працівника
	трудомісткість t	$t = T/Q; t = R/Q; t = S/Q$	Характеризує витрати часу, ресурсів, робочої сили і розрахунку на одиницю виробленої продукції

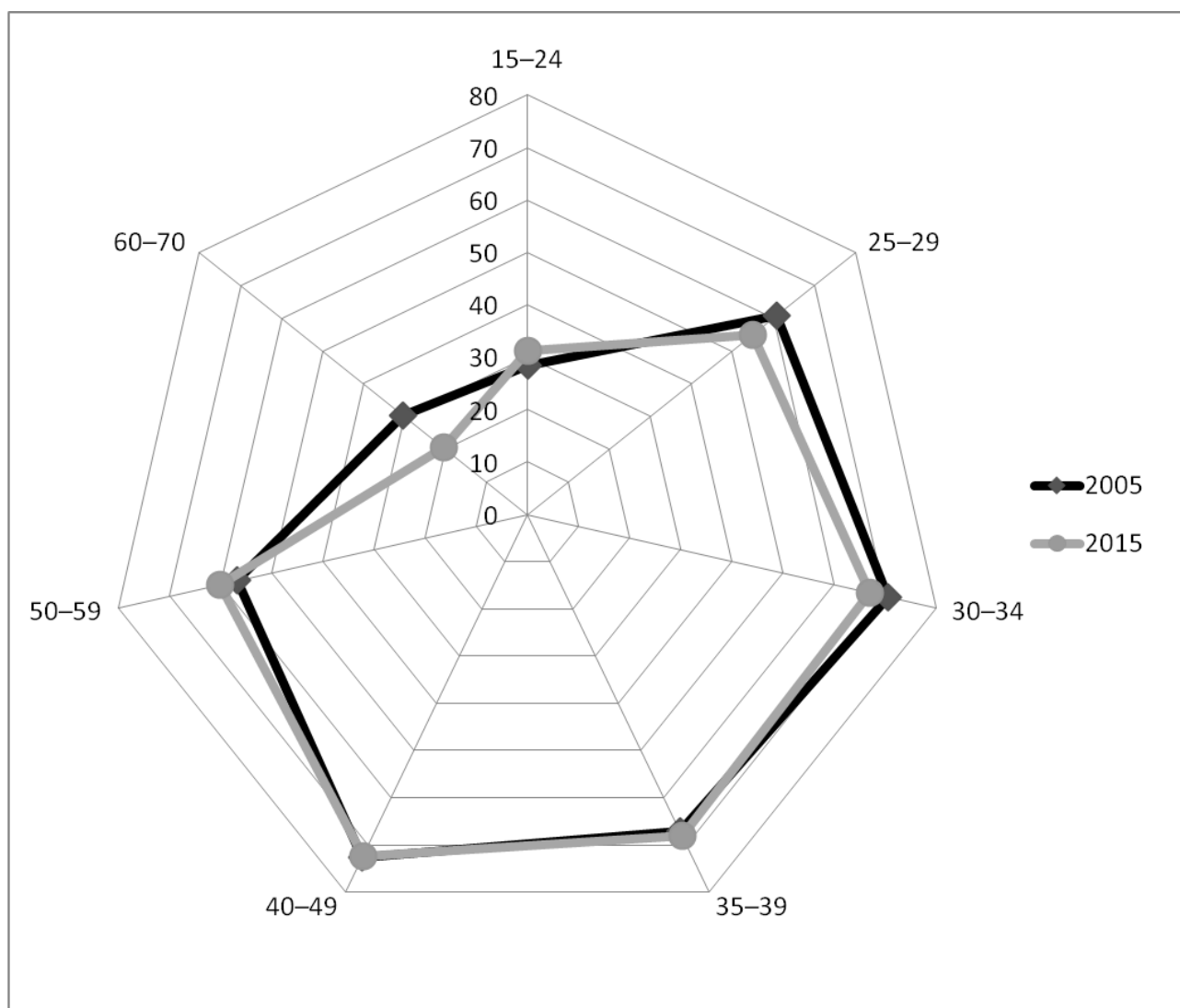
Джерело: Сформовано автором на основі [31; =79; =82; =83; =84; =86]

Додаток В



Динаміка кількісної структури трудового потенціалу економіки Тернопільської області

Джерело: Сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області



Порівняння вікової структури зайнятого населення в Тернопільській області за
2005 та 2016 рр., %

Джерело: Сформовано автором на основі даних Головного управління
статистики в Тернопільській області

Додаток Д

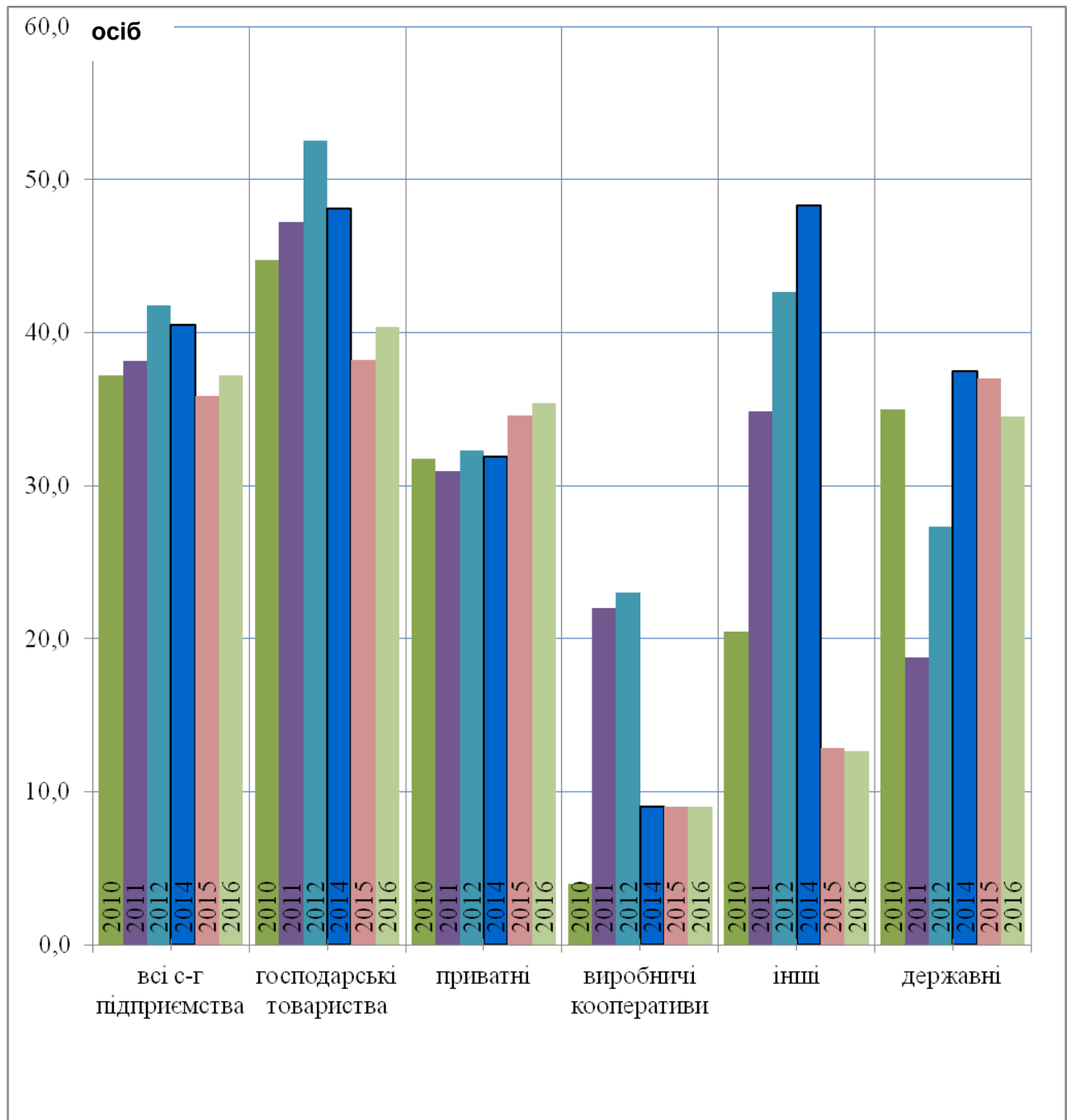
Розрахунок питомої ваги сільськогосподарських підприємств Тернопільської області, що подавали оперативну

звітність за 2010-2015 р., %

Форми підприємств	2010			2011			2012			2013			2014			2015			питома вага підприємств, що подають оперативну звітність, в середньому за 2010-2015 р. %
	кількість діючих	кількість, що подають оперативну звітність	питома вага підприємств, що подають оперативну звітність, %	кількість діючих	кількість, що подають оперативну звітність	питома вага підприємств, що подають оперативну звітність, %	кількість діючих	кількість, що подають оперативну звітність	питома вага підприємств, що подають оперативну звітність, %	кількість діючих	кількість, що подають оперативну звітність	питома вага підприємств, що подають оперативну звітність, %	кількість діючих	кількість, що подають оперативну звітність	питома вага підприємств, що подають оперативну звітність, %	кількість діючих	кількість, що подають оперативну звітність	питома вага підприємств, що подають оперативну звітність, %	
Усього	1082	265	24,5	1060	269	25,4	1046	254	24,3	1044	254	24,3	1020	275	27	1026	259	25,2	25,1
Господарські товариства	185	125	67,6	179	120	67	174	114	65,5	186	114	61,3	198	136	68,7	218	132	60,6	65,1
Приватні підприємства (вкл. фермерські)	828	122	14,7	803	129	16,1	809	125	15,5	798	125	15,7	777	125	16,1	765	118	15,4	15,6
Виробничі кооперативи	3	1	33,3	8	1	12,5	9	1	11,1	8	1	12,5	9	1	11,1	11	1	9,1	14,9
Державні підприємства	4	3	75	7	5	71,4	4	3	75	5	3	60	5	2	40	5	2	40,0	60,2
Підприємства інших форм господарювання	62	14	22,6	63	14	22,2	50	11	22	47	11	23,4	31	11	35,5	27	6	22,2	24,7

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області

Динаміка чисельності працівників у розрахунку на 1 підприємство
Тернопільської області за організаційно-правовими формами господарювання,
осіб



Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Додаток Ж

Розрахунок умовного поголів'я тварин на утриманні і відгодівлі, тис. голів на кінець року

Вид худоби	Коефіцієнт перерахунку в умовне поголів'я	роки											
		2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Велика рогата худоба	1,0	132,4	41	38,3	30,5	26,2	26,5	26,6	29,4	30,6	30,1	28,4	28
Свині	0,3	38,5	53,3	72,7	69,2	68,9	88	109,3	93,2	116,8	151,5	181,7	207,2
Вівці та кози	0,1	0,4	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5	0,5
Коні	1,0	13,6	3,3	2,6	2	1,5	1,3	1	0,9	0,8	0,7	0,6	0,6
Птиця	0,02	108,6	712,2	787,3	700,4	684	628,6	760,5	744,4	1042,7	1433,7	1455,5	1615
Умовне поголів'я тварин, тис. голів (розрахункове)		159,8	74,6	78,5	67,3	62,1	66,8	75,6	73,2	87,3	105	112,7	123,1

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області за методикою [14].

Додаток К

Кількість працівників, які мають наукову ступінь, винахідників і
раціоналізаторів за видами економічної діяльності, на кінець року, осіб

Показники	роки						В середньому за 2010- 2015 рр.
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Всі галузі економіки							
Облікова кількість штатних працівників, осіб	189117	185141	183547	178201	176636	170251	180482
з них мають наукову ступінь	1798	1791	1903	2062	2132	2185	1978,5
винахідники і раціоналізатори, осіб	333	296	268	264	255	249	277,5
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги							
Облікова кількість штатних працівників, осіб	11027	9328	9927	9895	10922	12450	10591,5
з них мають наукову ступінь	2	-	1	-	2	2	1,2
винахідники і раціоналізатори, осіб	16	-	-	-	-	-	2,7
Відношення, показників сільського господарства, мисливства та пов'язаних із ними послуг до загальних показників по економіці, разів менше							
Облікова кількість штатних працівників, осіб	17,2	19,8	18,5	18	16,2	13,7	17,2
з них мають наукову ступінь	899	-	1903	-	1066	1093	-
винахідники і раціоналізатори, осіб	20,8	-	-	-	-	-	-

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Підготовка кадрів за видами економічної діяльності

Показник		2010	2011	2012	2013	2014	2015
всього	Навчено новим професіям	2884	2673	3637	2601	4099	2036
	з них жінок	1219	1057	7	962	1495	704
	% до облікової кількості	1,5	1,4	2	1,5	2,3	1,2
	на виробництві, % до кількості працівників, які пройшли навчання	85,3	90,5	90	83,8	88,4	85,2
	у навчальних закладах різних типів, % до кількості працівників, які пройшли навчання	14,7	9,5	10	16,2	11,6	14,8
	первинна професійна підготовка, % до кількості працівників, які пройшли навчання	72,3	73,5	75,9	60,6	46,7	43,9
	перепідготовка, % до кількості працівників, які пройшли навчання	27,7	26,5	24,1	39,4	53,3	56,1
сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	Навчено новим професіям	75	2	5	13	9	9
	з них жінок	9	—	—	—	—	1
	% до облікової кількості	0,7	0	0,1	0,1	0,1	0,1
	на виробництві, % до кількості працівників, які пройшли навчання	93,3	—	100	30,8	22,2	33,3
	у навчальних закладах різних типів, % до кількості працівників, які пройшли навчання	6,7	100	-	69,2	77,8	66,7
	первинна професійна підготовка, % до кількості працівників, які пройшли навчання	26,7	50	-	38,5	77,8	44,4
	перепідготовка, % до кількості працівників, які пройшли навчання	73,3	50	100	61,5	22,2	55,6

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Додаток М

Підвищення кваліфікації працівників , на кінець року, осіб

Показники		2010	2011	2012	2013	2014	2015	в середньому за 2010- 2015 рр.
всього	Підвищили кваліфікацію, всього	12000	12409	12941	15299	16249	13855	13792,2
	з них жінок	7676	7234	8287	9158	9867	8375	8432,83
	% до облікової кількості	6,3	6,7	7,1	8,6	9,2	7,9	7,6
	Підвищили кваліфікацію безпосередньо на виробництві	3044	2781	2345	3512	5202	4489	3562,17
	Підвищили кваліфікацію у навчальних закладах різних типів за договорами	8956	9628	10596	11788	11047	9366	10230
сільське господарство	Підвищили кваліфікацію, всього	68	55	32	21	32	34	40
	з них жінок	3	—	4	—	—	1	-
	% до облікової кількості	0,6	0,6	0,4	0,2	0,3	0,4	0,4
	Підвищили кваліфікацію безпосередньо на виробництві	45	22	21	9	15	12	21
	Підвищили кваліфікацію у навчальних закладах різних типів за договорами	23	33	11	12	17	14	18

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Додаток Н

Порівняння окремих демографічних параметрів сільського та міського населення

	1990	1995	2000	2005	2012	2013	2014	2015	2016
Загальні коефіцієнти народжуваності населення, на 1000 осіб наявного населення									
усього	14,2	12	9,2	9,9	11,3	11	10,9	10,1	9,4
у міських поселеннях	16,5	12,1	8,8	10,6	11,4	11,1	11,3	10,2	9,6
у сільській місцевості	12,6	11,9	9,4	9,4	11,3	10,9	10,7	10	9,2
сільська місцевість до міської, +/-	-3,9	-0,2	0,6	-1,2	-0,1	-0,2	-0,6	-0,2	-0,4
Загальні коефіцієнти смертності населення, на 1000 осіб наявного населення									
усього	12,8	13,7	13,6	15,1	13,8	13,7	14,2	14,3	14,1
у міських поселеннях	7,9	8,8	9,1	10,4	9,8	9,7	10,4	10,2	10,5
у сільській місцевості	16,3	17,5	17,1	18,6	16,8	16,8	17,2	17,6	17,0
сільська місцевість до міської, +/-	+8,4	+8,7	+8,0	+8,2	+7,0	+7,1	+6,8	+7,4	+6,5
Природний приріст (скорочення) населення									
усього	1,4	-1,7	-4,4	-5,2	-2,5	-2,7	-3,3	-4,2	-4,7
у міських поселеннях	8,6	3,3	-0,3	0,2	1,6	1,4	0,9	0	-0,9
у сільській місцевості	-3,7	-5,6	-7,7	-9,2	-5,5	-5,9	-6,5	-7,6	-7,8
сільська місцевість до міської, +/-	-12,3	-8,9	-7,4	-9,4	-7,1	-7,3	-7,4	-7,6	-6,9

Джерело: сформовано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Додаток П

Динаміка питомої ваги витрат на оплату праці в структурі виробництва продукції, %

Райони	сільського господарства							рослинництва							тваринництва						
	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2010 р, %	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2010 р, %	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2010 р, %
По області	6,2	5,6	5,5	5,0	4,6	4,9	-1,3	5,6	5,2	5,0	4,8	4,3	4,5	-1,1	10,6	9,3	8,1	6,5	6,6	7,1	-3,5
Бережанський	9,3	7,6	3,4	6,1	3,9	4,7	-4,6	9,7	7,2	2,6	5,6	2,9	3,2	-6,5	8,8	13,5	20,5	16,5	16,1	17,8	9,0
Борщівський	6,6	6,8	6,1	5,2	4,6	4,2	-2,4	7,8	6,9	6,7	5,9	5,1	4,8	-3,0	2,7	4,9	2,8	1,5	1,5	1,7	-1,0
Бучацький	8	5,7	7,2	6,3	6,8	7,0	-1,0	8,2	5,5	7,7	6,6	6,4	6,9	-1,3	7,3	6,3	6,3	5,7	7,9	7,5	0,2
Гусятинський	4	5,6	4,5	5,8	4,2	5,0	1,0	3,9	5,6	4,4	5,8	4,1	4,8	0,9	5,9	5,8	5,1	4,3	6,0	6,5	0,6
Валіщицький	7	5,4	5,1	4,6	4,2	4,6	-2,4	6,4	5,2	4,8	4,6	4,1	4,7	-1,7	8,4	6,3	7,3	4,9	4,8	3,3	-5,1
Вбаразький	6,6	5,5	5,7	4,6	4,8	3,7	-2,9	5,7	4,7	4,6	3,9	4,6	3,5	-2,2	14,6	10,7	11,6	8,6	6,4	4,9	-9,7
Вборівський	5,5	3,4	3,6	2,5	2,2	2,2	-3,3	4,4	2,6	2,9	2,0	2,0	1,9	-2,5	15,3	12,4	9,8	4,5	3,5	5,6	-9,7
Козівський	3,5	3,1	3,1	3,8	2,8	3,4	-0,1	2,8	2,5	2,5	3,3	2,4	2,8	0,0	17,0	16,8	15,3	12,8	13,1	14,3	-2,7
Кременецький	5,4	6	6,7	1,5	4,2	2,5	-2,9	5,3	6,0	6,7	1,5	4,2	2,5	-2,8	14,5	19,7	-	21,8	-		-14,5
Лановецький	9,2	8,7	8,7	8,6	6,1	7,0	-2,2	7,2	7,0	6,9	7,0	4,6	5,2	-2,0	16,3	16,2	15,8	15,9	15,3	15,8	-0,5
Монастириський	4,2	2,1	1,9	1,8	1,7	2,3	-1,9	3,6	1,8	1,6	1,5	1,3	1,5	-2,1	13,1	18,5	14,9	20,8	10,6	19,9	6,8
Підволочиський	7,1	7,9	8,3	6,8	6,2	6,7	-0,4	5,6	6,2	6,8	5,7	5,9	6,1	0,5	20,7	24,1	20,8	16,3	13,3	12,5	-8,2
Підгаєцький	1,1	1,2	1,1	1,0	2,2	4,1	3,0	0,9	1,1	1,1	1,0	2,1	4,1	3,2	9,2	31,9	8,3	5,8	18,1	5,2	-4,0
Геребовлянський	8	6,2	6,7	5,3	4,6	4,3	-3,7	6,8	5,1	5,7	4,6	4,1	3,8	-3,0	16,0	15,1	12,7	10,0	8,7	8,0	-8,0
Гернопільський	6,5	5	5,1	4,3	4,7	5,4	-1,1	6,3	5,1	5,7	4,6	4,2	5,0	-1,3	6,8	4,9	4,3	3,9	5,4	5,9	-0,9
Чортківський	8,1	6,5	6,2	6,5	5,9	6,1	-2,0	8,0	6,4	6,1	6,6	6,0	6,2	-1,8	9,2	7,6	6,6	5,6	4,2	4,9	-4,3
Шумський	6,8	5,3	4,8	3,2	2,9	3,2	-3,6	6,8	5,2	4,7	3,1	2,7	3,0	-3,8	10,7	20,2	22,6	15,7	23,8	24,3	13,6

Джерело: розраховано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Додаток Р

Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників, сільськогосподарських підприємств, грн.

Райони / підприємства	сільське господарство					рослинництво					тваринництво				
	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2013 р, %	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2013 р, %	2013	2014	2015	2016	2016 р. до 2013 р, %
По області	1600	2036	2789	4232	264,5	1609	2164	2811	4151	258,0	1567	1591	2717	4509	287,8
Бережанський	897	2311	1774	2804	312,6	774	2584	1722	2501	323,2	1500	1210	1896	3511	234,1
Борщівський	1612	1777	2081	2574	159,7	1562	1740	2035	2453	157,1	2709	3257	3738	6078	224,3
Бучацький	1783	2338	3372	5262	295,1	2923	3069	3981	5934	203,0	899	1521	2519	4200	467,3
Гусятинський	1007	2319	2405	4116	408,7	998	2657	2367	4157	416,5	1137	522	2711	3797	334,0
Заліщицький	1495	1670	1986	3160	211,3	1462	1650	1944	3209	219,5	1666	1819	2403	2446	146,8
Збаразький	1461	1419	2137	3037	207,9	1362	1470	2717	3465	254,5	1746	1294	1024	1928	110,4
Зборівський	1420	1368	1642	2428	171,0	1379	1195	1828	2714	196,8	1538	1907	1199	1693	110,1
Козівський	1203	1423	1885	3518	292,4	1109	1439	1894	3354	302,4	1599	1359	1850	4153	259,7
Кременецький	2249	1566	3436	2738	121,8	2249	1593	3436	2738	121,8	-	396	-	0	-
Лановецький	1676	2012	2491	3401	202,9	1502	1940	2292	3128	208,3	2099	2164	2944	3951	188,3
Монастирський	879	1153	1244	2449	278,7	852	1086	1213	2074	243,3	1031	1531	1338	3593	348,4
Підволочиський	1925	2187	3748	4471	232,2	1852	2143	4055	4480	241,9	2163	2333	1955	4430	204,8
Підгаєцький	970	860	2107	8675	894,5	991	866	2175	9267	935,4	557	667	1449	1370	246,1
Теребовлянський	1845	2257	2682	3761	203,9	1864	2370	2694	3615	193,9	1794	1950	2643	4313	240,4
Тернопільський	1899	1876	3451	5799	305,3	2003	1894	2784	4792	239,3	1726	1846	4444	7155	414,6
Чортківський	2096	2530	3207	4825	230,2	2214	2695	3370	4967	224,3	1242	1283	1547	3201	257,7
Шумський	2569	1713	3270	4995	194,4	2652	1716	3211	5020	189,3	1203	1651	4352	4595	382,0
ПАП Агропродсервіс	2668	2418	5556	8127	304,7	3085	2365	3678	5922	192,0	2009	2508	8677	9351	465,3
ПП Агрокомпанія 2004	1387	1590	1478	1706	123,0	1498	1972	1842	2591	173,0	1155	804	737	1040	90,0

Джерело: розраховано автором на основі даних Головного управління статистики в Тернопільській області.

Додаток С

Первинні та розрахункові дані для групування виробничо-фінансових показників сільськогосподарських підприємств
Тернопільської області у розрізі районів (в середньому за 2010-2016 рр.)

	Кількість підприємств, одиниць	Середньорічна чисельність працівників, які зайняті в сільськогосподарському виробництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в рослинництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в тваринництві, осіб	Площа сільськогосподарських угідь, тис. га	Чистий дохід від реалізації продукції сільського господарства, тис. грн.	Повна собівартість продукції рослинництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва, тис. грн.	Повна собівартість продукції тваринництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва, тис. грн.	Витрати на виробництво продукції сільського господарства, тис. грн.	Витрати на оплату праці, тис. грн.	Витрати на виробництво продукції рослинництва, тис. грн.
Бережанський	10	163,1	121,0	42,1	10,2	51619	41887	48010	3990	3609	55727	2567	54074
Борщівський	9	270,3	259,0	11,3	14,2	115227	72205	83382	29547	31845	100503	5384	80752
Бучацький	14	759,6	465,4	294,1	33,8	401448	173313	299411	92914	102036	350283	24046	227351
Гусятинський	23	1734,9	1578,7	156,1	138,4	775446	657391	732420	40243	43026	670360	31459	697444
Заліщицький	11	302,1	253,1	49,0	10,5	167909	108586	153075	15576	14833	137288	6436	112475
Збаразький	21	591,3	418,0	173,3	27,3	254733	176781	220887	31742	33989	258130	12463	207488
Зборівський	18	475,6	354,3	121,3	34,6	341909	234922	312375	29896	29534	267046	8047	226364
Козівський	12	339,1	267,0	72,1	23,6	240645	169884	230766	9454	9879	206628	6367	184470
Кременецький	6	171,9	167,0	4,9	11,4	128489	108252	128225	273	264	91599	4209	103454
Лановецький	12	773,9	514,0	259,9	22,2	226307	150999	179330	40246	46977	236662	17194	177132
Монастириський	9	132,3	107,9	24,4	10,8	83503	66212	81010	2029	2493	62218	1382	65574
Підволочиський	17	945,4	731,6	213,9	33,3	376340	276954	362344	27315	28282	368139	25814	328040
Підгаєцький	5	82,6	74,3	8,3	12,9	109727	94651	109314	403	413	79906	1498	82470
Теребовлянський	32	844,1	631,4	212,7	36,6	398464	282447	351146	43223	47318	411198	21476	340768
Тернопільський	26	1096,3	679,9	416,4	36,1	683728	281103	355999	276352	327728	703568	35429	369479
Чортківський	23	1091,6	965,4	126,1	53,0	510649	359154	482584	30030	28065	513325	31848	450616
Шумський	10	404,1	384,9	19,3	22,3	391853	285072	390202	2134	1651	363201	12754	316511

Продовження Додатку С

	витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн.	Витрати на виробництво продукції тваринництва, тис. грн.	витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн.	Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол	Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	Чисельність працівників на 100 га	Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. Голів	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в сг	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Вартість виробленої продукції сг в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 умовну голову
Бережанський	2277	4951	718	378	1165	728	61,7	1,8	1,2	6,1	273,4	335,4	92,9	4132	3659	5,8
Борщівський	4898	14444	332	152	5124	1689	52,4	1,9	1,8	1,0	388,5	283,6	3578,2	7694	5378	16,5
Бучацький	15333	92266	6401	5676	3689	6783	44,9	2,3	1,4	4,3	337,4	372,1	307,0	7901	5142	13,1
Гусятинський	34623	41547	2318	30	17528	5288	75,1	2,5	2,3	3,0	446,8	463,2	299,2	10602	9964	7,4
Заліщицький	5253	14847	850	88	9037	2799	35,6	2,9	2,4	1,7	376,8	377,5	391,4	11097	9605	5,8
Збаразький	8997	33917	2602	2924	5695	4633	46,5	2,2	1,5	3,7	349,0	420,3	180,8	7582	6427	6,8
Зборівський	5905	29020	2014	1597	1521	2053	74,8	1,4	1,0	6,0	606,4	735,1	258,1	7556	6716	16,0
Козівський	4845	9700	1414	2432	803	2673	70,2	1,4	1,1	2,7	525,5	632,9	131,7	7534	7140	3,4
Кременецький	3853	110	17	57	13	61	69,6	1,5	1,5	3,6	687,2	693,9	50,2	9378	9354	0,6
Лановецький	10620	38414	6039	5013	21853	11569	28,7	3,5	2,3	3,1	255,8	300,2	165,6	8849	6983	3,9
Монастириський	1139	2142	361	252	507	404	89,3	1,2	1,0	6,4	630,8	780,6	87,3	6320	6132	5,5
Підволочиський	20057	31857	5595	2720	5979	4514	35,4	3,0	2,3	4,7	331,0	382,9	137,2	9862	8997	6,3
Підгаєцький	1318	661	83	145	342	248	170,6	0,6	0,6	3,3	1263,9	1396,1	70,7	7411	7379	1,9
Теребовлянський	15712	48285	5128	3627	9259	6405	43,4	4,3	3,2	3,4	383,3	439,9	210,5	14039	12155	6,5
Тернопільський	17915	269655	14096	2381	55976	19173	33,1	3,8	2,4	2,2	483,9	404,2	605,3	17544	9245	13,0
Чортківський	28572	32408	1940	849	10476	3992	48,8	2,1	1,8	3,4	366,1	377,1	266,8	7310	6741	7,5
Шумський	11103	2286	513	186	982	480	55,5	1,9	1,8	4,3	690,9	723,0	95,6	13594	13494	3,8

Продовження Додатку С

	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. голову, тис.грн.	Чистий прибуток в сг	Чистий прибуток в рослинництві	Чистий прибуток в тваринництві	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві
Бережанський	16,0	18,3	16,8	316,8	400,4	83,5	471,4	428,9	5,3	5742	-381,0	0,0	-9,0	563,7	601,1
Борщівський	20,3	19,1	33,8	441,9	328,6	3983,4	880,4	628,4	16,9	13476	2298,1	43,2	203,6	949,9	787,9
Бучацький	31,0	33,1	21,0	506,3	637,4	338,6	1191,1	888,0	14,4	135221	9122,7	270,9	31,0	4002,3	3732,3
Гусятинський	20,6	23,5	17,8	497,2	517,1	316,2	1191,0	1123,7	7,9	77812	2783,2	47,5	17,8	562,4	542,3
Заліщицький	20,1	19,0	19,2	503,1	524,6	369,2	1490,2	1347,5	5,6	43748	-742,2	175,7	-15,1	4172,1	4242,9
Збаразький	20,9	21,5	15,1	425,5	525,4	193,1	924,8	801,8	7,3	46210	2247,3	105,5	13,0	1690,0	1613,1
Зборівський	17,4	17,3	16,8	792,0	992,3	254,7	969,9	886,7	15,8	77090	-362,0	218,6	-3,0	2227,1	2237,6
Козівський	18,6	18,0	19,7	706,9	861,7	137,7	1008,0	966,7	3,6	61307	425,0	228,0	5,9	2599,3	2581,3
Кременецький	25,7	24,1	1,8	844,5	851,1	56,1	1108,8	1106,5	0,4	19963	-9,4	119,6	-1,9	1746,7	1747,6
Лановецький	22,8	21,0	24,7	303,5	358,0	193,3	1049,9	831,9	4,5	35061	6730,3	55,1	25,9	1578,3	1275,3
Монастириський	11,7	11,7	15,8	790,6	982,3	110,6	774,2	751,2	6,9	15262	463,3	137,2	19,0	1409,4	1366,6
Підволочиський	28,3	28,2	26,7	409,2	501,3	142,0	1208,9	1159,5	6,5	72071	967,0	116,7	4,5	2166,2	2566,5
Підгаєцький	24,2	24,2	10,6	1510,7	1678,5	73,2	858,4	855,1	2,0	14673	9,9	197,4	1,2	1135,9	1135,2
Теребовлянський	25,4	24,7	24,6	469,0	546,0	230,5	1742,7	1541,8	7,1	72794	4095,6	4351,0	72,1	90,4	20,1
Тернопільський	30,6	25,8	30,7	592,1	512,9	713,2	2141,8	1162,3	15,2	126273	51376,7	53461	102,0	83,4	133,6
Чортківський	29,8	29,9	16,7	482,3	506,9	255,4	957,7	904,5	6,9	121465	-1964,6	-2328,5	82,5	96,3	-17,5
Шумський	30,9	28,5	23,3	942,9	989,8	76,4	1868,8	1860,8	3,2	104647	92654	-91,2	231,8	243,1	-5,0

Продовження Додатку С

	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	Трудомісткість сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудомісткість сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудомісткість сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки
Бережанський	563,7	50,6	-0,52	-37	0,1	5,6	4,6	4,2	14,5	84,2	3,16	2,52	11,68
Борщівський	949,9	43,2	1,36	18,9	14,7	89,1	5,4	6,1	2,3	54,8	2,35	3,11	0,35
Бучацький	4002,3	270,9	1,34	11,1	11,3	14,5	6,9	6,7	6,9	72,6	1,89	1,55	2,88
Гусятинський	562,4	47,5	0,53	22,2	19,0	17,4	4,7	5,0	5,6	87,6	2,24	2,16	3,63
Заліщицький	4172,1	175,7	-0,27	19,3	20,7	18,3	4,7	4,7	5,7	41,4	1,80	1,65	3,30
Збаразький	1690,0	105,5	0,49	16,7	19,6	12,2	4,8	4,3	7,7	65,4	2,32	1,89	5,10
Зборівський	2227,1	218,6	-0,18	32,9	39,8	14,8	3,0	2,6	6,9	97,7	1,39	1,13	4,11
Козівський	2599,3	228,0	0,16	28,2	35,1	6,7	3,1	2,6	14,6	88,3	1,41	1,16	7,30
Кременецький	1746,7	119,6	-0,15	25,8	28,1	15,7	4,6	3,7	15,8	68,4	1,34	1,30	18,42
Лановецький	1578,3	55,1	0,58	11,1	14,2	6,7	7,3	6,0	15,7	43,2	3,42	2,87	5,53
Монастирський	1409,4	137,2	1,15	49,4	58,2	5,6	2,2	1,7	16,8	100,4	1,58	1,33	9,80
Підволочиський	2166,2	116,7	0,21	11,8	13,8	4,9	7,0	6,1	17,6	45,5	2,51	2,02	7,56
Підгаєцький	1135,9	197,4	0,04	63,4	71,8	4,8	1,9	1,6	12,6	173,9	0,75	0,68	20,06
Теребовлянський	1987,4	108,8	0,64	15,2	18,0	8,4	5,2	4,6	10,6	58,0	2,12	1,80	4,50
Тернопільський	3495,1	110,2	2,68	15,7	15,7	19,6	5,0	4,8	5,2	53,1	1,60	1,91	1,27
Чортківський	2291,4	127,8	-0,49	12,2	12,6	15,5	6,2	6,3	6,0	54,9	2,14	2,00	4,49
Шумський	4686,7	273,2	-1,00	22,5	25,7	4,2	3,5	3,5	22,5	58,0	1,03	0,99	11,68

Результати розрахунку інтервалів та формування груп за виручкою від реалізації продукції сільськогосподарських підприємств Тернопільської області у розрахунку на 1 працівника, тис. грн.

Номер групи	В цілому по сільському господарству (крок $i=241,4$)		В рослинництві (крок $i=270,0$)		В тваринництві (крок $i=785,5$)	
	Мінімальне значення групи	Максимальне значення групи	Мінімальне значення групи	Максимальне значення групи	Мінімальне значення групи	Максимальне значення групи
1	303,5	545,0	328,6	598,6	56,1	841,5
2	545,0	786,4	598,6	868,6	841,5	1627,0
3	786,4	1027,8	868,6	1138,6	1627,0	2412,4
4	1027,8	1269,3	1138,6	1408,5	2412,4	3197,9
5	1269,3	1510,7	1408,5	1678,5	3197,9	3983,4

Додаток Ф1

Групування районів Тернопільської області за показником виручки сільськогосподарських підприємств від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника, зайнятого в рослинництві за усередненими даними 2010-2016 рр.

група	Кількість об'єктів у вибірці, одиниць	Райони	Середнє значення по групі											
			Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис. грн.	Середньорічна чисельність працівників в рослинництві. Осіб	Площа сільськогосподарських угідь, тис. га	Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	Землезабезпеченість в рослинництві, припадає с/г угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Трудоємність сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %
група 1	10	Борщівський, Лановецький, Бережанський, Підволочиський, Чортківський, Тернопільський, Гусятинський, Заліщицький, Збаразький, Терехівський	444,1	615,2	38,2	2,1	58,8	14892	23,1	5,4	14,8	94,1	2,2	28,5
група 2	3	Буцацький, Кременецький, Козівський	685,9	299,8	22,9	1,3	76,5	8010	25,1	4,2	24,8	206,2	1,3	26,6
група 3	3	Монастириський, Шумський, Зборівський	841,8	282,3	22,6	1,3	85,4	6049	19,2	3,0	41,2	209,7	1,2	26,6
група 5	1	Підгаєцький	1510,7	74,3	12,9	0,6	173,9	1318	24,2	1,2	71,8	197,4	0,7	33,0

Джерело: Розраховано автором за даними Головного управління статистики у Тернопільській області

Додаток Ф2

Групування районів Тернопільської області за показником виручки сільськогосподарських підприємств від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника, зайнятого в тваринництві за усередненими даними 2010-2016 рр.

у порівняльних цінах 2010 р.	Кількість об'єктів у вибірці, одиниць	Райони														
			Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	Середньорічна чисельність працівників в тваринництві, осіб	Площа сільськогосподарських угідь, тис. га	Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол	Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. Голов	витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, осіб на 1 млн грн.	Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %
група 1	16	Кременецький, Підгаєцький, Шумський, Бережанський, Монастирський, Козівський, Підволочиський, Збаразький, Лановецький, Теремовлянський, Зборівський, Чортківський, Гусятинський, Буцацький,Заліщицький, Тернопільський	221,5	202,3	42,6	2491	14102	6721	3,9	4699	18,8	11,6	10,9	0,3	7,6	3,4
група 5	1	Борщівський	3983,4	11,3	14,2	152	5124	1689	1,0	332	33,8	2,3	89,1	1,4	0,4	6,9

Додаток X

Первинні та розрахункові дані для кореляційного аналізу виробничо-фінансових показників сільськогосподарських підприємств Тернопільської області у розрізі районів за 2010-2016 рр.

роки	райони	Кількість підприємств, одиниць	Середньорічна чисельність працівників, які зайняті в сільськогосподарському виробництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в рослинництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в тваринництві, осіб	Площа с/г угідь, тис. га	Чистий дохід від реалізації с/г продукції тис.грн.	Повна собівартість продукції рослинництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва, тис.грн.	Повна собівартість продукції тваринництва, тис. грн..	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва, тис.грн.	Витрати на виробництво продукції сільського господарства, тис. 238рн..	Витрати на оплату праці, тис. грн	Витрати на виробництво продукції рослинництва, тис. грн..	Витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн	Витрати на виробництво продукції тваринництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн	Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2010	Бережанський	9	130	74	56	4	9172	4559	5236	4422	3936	12562	1173	7452	726	5111	447	292	3579
	Борщівський	10	273	254	19	17	52856	41713	41060	13840	11797	52705	3479	40361	3143	12344	337	196	3311
	Буцацький	16	710	529	181	35	124076	48330	86827	32370	37250	117779	9386	84963	6998	32815	2388	2920	3856
	Гусятинський	24	1497	1408	89	56	621826	536729	606598	14592	15228	422246	16851	406636	15929	15610	922	118	15511
	Заліщицький	12	298	215	83	10	42765	28352	34081	10363	8685	44722	3114	32796	2109	11927	1006	99	10691
	Збаразький	19	496	359	137	27	88180	76971	79835	8810	8346	97240	6393	87532	4975	9708	1418	2633	5620
	Зборівський	15	522	386	136	29	112235	101117	101299	10077	10936	101337	5531	91717	4063	9620	1468	1891	1621
	Козівський	13	296	232	64	24	86184	63612	81311	4563	4873	97330	3379	92459	2552	4871	828	1975	1006
	Кременецький	8	216	194	22	10	34642	40229	34304	621	338	33726	1830	33118	1742	609	88	234	53
	Лановецький	13	879	523	356	25	122867	83494	94389	24170	28478	123805	11423	96760	7002	27045	4421	5467	2284
	Монастирський	11	175	145	30	11	44051	28409	41710	2412	2341	31566	1322	29467	1047	2099	275	231	1579
	Підволочиський	19	940	691	249	39	254869	159506	234646	18783	20223	217089	15473	194999	10896	22090	4577	3308	5847
	Підгаєцький	5	76	58	18	13	97794	70985	97381	407	413	68793	753	67141	602	1652	151	158	1203
	Теребовлянський	30	833	640	193	41	138125	113257	120513	17499	17612	152464	12197	133104	9101	19360	3096	3632	5107
	Тернопільський	26	894	591	303	39	201369	100436	132732	65334	68637	197639	12779	128767	8069	68872	4710	2455	39607
	Чортківський	25	1218	1026	192	53	172423	161434	152984	24827	19439	244811	19899	221336	17750	23475	2149	886	7024
	Шумський	8	374	366	8	21	120881	89501	120820	95	61	78097	5309	77859	5283	238	26	165	856

Продовження додатку X

роки	райони	Кількість підприємств, одиниць	Середньорічна чисельність працівників, які зайняті в сільськогосподарському виробництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в рослинництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в тваринництві, осіб	Площа сг угідь, тис. га	Чистий дохід від реалізації продукції сільського господарства, тис.грн.	Повна собівартість продукції рослинництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва, тис.грн.	Повна собівартість продукції тваринництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва, тис.грн.	Витрати на виробництво продукції сільського господарства, тис. грн.	Витрати на оплату праці, тис. грн	Витрати на виробництво продукції рослинництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн	Витрати на виробництво продукції тваринництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн	Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2011	Бережанський	12	124	85	39	6	12549	6626	9240	3751	3309	23790	1244	19065	926	4724	317	263	732
	Борщівський	11	313	299	14	16	88553	67977	83593	7046	4960	63984	5077	60701	4786	3284	291	190	1012
	Бучацький	13	697	495	202	33	223916	73133	169082	45878	54834	169149	11862	124039	9024	45110	2838	4776	4085
	Гусятинський	27	1817	1705	112	59	904850	698821	882576	17544	22275	658305	31826	638617	30727	19688	1099	15	15243
	Заліщицький	12	186	129	57	8	52266	31034	39328	13962	12938	51089	2670	41174	1921	9915	749	122	10391
	Збаразький	22	615	432	183	27	144912	91390	112216	34368	32696	158600	8876	124317	6875	34283	2002	2851	4721
	Зборівський	16	582	453	129	34	109743	83236	92299	16416	17444	154017	9141	137817	7036	16200	2105	1942	1644
	Козівський	12	286	215	71	22	166187	115360	160310	5079	5877	146665	3995	141633	3184	5032	812	2280	1008
	Кременецький	6	188	184	4	10	47797	63236	47752	50	45	61595	3835	61552	3826	44	9	38	5
	Лановецький	14	798	498	300	23	160653	99392	124977	30097	35676	147987	12475	118622	8103	29365	4372	5598	1115
	Монастирський	9	167	132	35	11	35724	30286	33794	1850	1929	49123	1434	47600	1086	1523	349	302	524
	Підволочиський	18	975	728	247	38	323916	189389	301999	21096	21917	240612	20050	216171	14829	24441	5221	3358	5520
	Підгаєцький	4	89	78	11	14	153905	113092	153506	404	399	79195	928	78824	828	371	100	160	314
	Теребовлянський	32	867	630	237	42	203619	142631	178143	23426	25476	225668	14744	200834	11000	24834	3744	3809	6094
	Тернопільський	24	930	587	343	40	344371	174685	230835	109619	113536	333390	15387	237005	10460	96385	4928	2501	33030
	Чортківський	27	1235	1097	138	56	273355	221101	255123	23317	18232	378923	23259	354027	21531	24896	1728	995	6828
	Шумський	9	378	359	19	25	161233	116812	160063	721	1171	162497	6297	161691	6044	806	253	190	531

Продовження додатку X

роки	райони	Кількість підприємств, одиниць	Середньорічна чисельність працівників, які зайняті в сільськогосподарському виробництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в рослинництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в тваринництві, осіб	Площа с/г угідь, тис. га	Чистий дохід від реалізації продукції сільського господарства, тис. грн.	Повна собівартість продукції рослинництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва, тис.грн.	Повна собівартість продукції тваринництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва, тис.грн.	Витрати на виробництво продукції сільського господарства, тис. грн.	Витрати на оплату праці, тис. грн	Витрати на виробництво продукції рослинництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн	Витрати на виробництво продукції тваринництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн	Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2012	Бережанський	11	147	117	30	10	31261	18868	30021	1833	1240	37067	2818	34573	2481	2494	337	289	734
	Борщівський	8	290	277	13	15	71939	59529	62888	11978	9051	73160	4950	67683	4681	5477	269	218	4819
	Бучацький	13	711	497	214	34	272466	125852	202809	63670	69658	254685	14449	191408	10478	63277	3971	5740	3776
	Гусятинський	22	2116	1984	132	623	692931	649245	657046	30943	35885	794204	44794	762000	42937	32204	1857	32	16723
	Заліщицький	11	229	172	57	10	74873	46370	62976	11839	11897	63576	3457	51000	2663	12576	794	195	9638
	Збаразький	23	553	383	170	27	182223	146529	157484	23839	24739	183782	10160	157652	7368	26130	2792	2970	5735
	Зборівський	18	541	409	132	34	274283	227254	255081	18715	19202	256214	8640	237196	6277	19018	2363	1787	1720
	Козівський	12	354	274	80	23	176078	157794	170784	5014	5294	153842	4834	147082	3695	6760	1139	2383	887
	Кременецький	6	199	195	4	12	84687	95973	84662	30	25	77383	4679	77353	4674	30	6	56	15
	Лановецький	13	813	560	253	21	166194	114149	130851	31261	35343	165543	14460	134831	9498	30713	4962	5104	1001
	Монастириський	8	146	121	25	10	63003	55655	61797	1535	1206	54065	1153	52858	930	1207	223	282	181
	Підволочиський	15	1039	792	247	37	358443	259140	336425	22850	22019	280379	22057	253734	15645	26645	6412	3467	5725
	Підгаєцький	4	114	102	12	14	74398	82525	74114	271	284	72311	892	71902	761	409	131	145	167
	Теребовлянський	32	831	605	226	5	289046	197610	257023	31019	32023	286554	17834	255429	13149	31126	4685	3975	6892
	Тернопільський	22	999	637	362	10	427190	215138	264369	140215	162821	392553	19803	264555	13562	127998	6241	2726	49879
	Чортківський	27	1100	962	138	51	300865	236943	281813	22532	19052	374344	24340	352151	22658	22193	1683	1000	8071
	Шумський	7	410	392	18	23	289805	214843	288974	772	831	202723	10824	201447	10566	1276	258	199	417

Продовження додатку X

роки	райони	Кількість підприємств, одиниць	Середньорічна чисельність працівників, які зайняті в сільськогосподарському виробництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в рослинництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в тваринництві, осіб	Площа с/г угідь, тис. га	Чистий дохід від реалізації продукції сільського господарства, тис.грн.	Повна собівартість продукції рослинництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва, тис.грн.	Повна собівартість продукції тваринництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва, тис.грн.	Витрати на виробництво продукції сільського господарства, тис. грн.	Витрати на оплату праці, тис. грн	Витрати на виробництво продукції рослинництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн	Витрати на виробництво продукції тваринництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн	Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2013	Бережанський	10	236	196	40	16	41094	48443	38888	2457	2206	73682	2540	70168	1820	3514	720	458	748
	Борщівський	9	276	264	12	15	90467	68289	61356	29018	29111	88150	5338	74232	4948	13918	390	80	6854
	Бучацький	15	799	349	450	33	280015	113597	193358	80948	86657	236215	17093	158592	12241	77623	4853	6281	3489
	Гусятинський	24	2260	2114	146	62	602691	514592	565328	36512	37363	610955	27311	571890	25320	39064	1992	29	19064
	Заліщицький	11	306	257	49	11	126160	87372	112326	14314	13834	106809	5490	93298	4510	13512	980	150	8295
	Збаразький	24	633	470	163	27	174049	162361	147562	27991	26487	194767	11095	165305	7679	29462	3416	3087	5934
	Зборівський	19	472	350	122	37	264198	230438	242125	21836	22073	223419	8044	200367	5792	23052	2252	1497	1394
	Козівський	12	371	300	71	23	179037	156855	171120	7957	7917	171871	5356	162957	3994	8914	1363	2343	889
	Кременецький	6	161	161	0	13	80196	94471	80196	0	0	64976	4344	64976	4344	0	0	41	13
	Лановецький	12	784	555	229	23	154614	114509	112966	36478	41647	181417	15770	144981	10004	36437	5767	5071	20510
	Монастирський	8	129	110	19	11	62478	67010	60612	1774	1866	70015	1360	68441	1125	1574	235	297	349
	Підволочиський	16	1020	779	241	37	302656	258846	277223	24627	25433	285299	23565	255272	17309	30027	6256	3265	7156
	Підгаєцький	5	104	99	5	14	84350	91126	83994	345	356	107679	1210	107274	1177	404	33	150	155
	Теребовлянський	33	834	600	234	41	241336	185667	202575	37357	38761	275850	18460	236213	13422	39638	5038	3914	10640
	Тернопільський	26	1133	711	422	41	470588	218305	233459	205461	237129	501795	25825	300515	17086	201280	8739	2429	53487
	Чортківський	24	990	870	120	50	288597	274727	267282	25639	21315	403028	24904	376090	23115	26938	1789	839	11364
	Шумський	10	385	363	22	24	269447	192965	268359	995	1088	248023	11870	246619	11553	1404	318	185	542

Продовження додатку X

роки	райони	Кількість підприємств, одиниць	Середньорічна чисельність працівників, які зайняті в сільськогосподарському виробництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в рослинництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в тваринництві, осіб	Площа с/г угідь, тис. га	Чистий дохід від реалізації продукції сільського господарства, тис.грн.	Повна собівартість продукції рослинництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва, тис.грн.	Повна собівартість продукції тваринництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва, тис.грн.	Витрати на виробництво продукції сільського господарства, тис. грн.	Витрати на оплату праці, тис. грн	Витрати на виробництво продукції рослинництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн	Витрати на виробництво продукції тваринництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн	Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2014	Бережанський	9	211	169	42	12	81527	76002	78800	3140	2728	73576	2852	92964	5240	3698	610	482	754
	Борщівський	8	247	241	6	13	126062	75323	86465	36218	39598	138836	6344	85965	5032	15722	235	122	6667
	Бучацький	13	669	353	316	34	317568	154757	214378	106910	103189	513402	34958	198328	13002	100410	5769	6809	3216
	Гусятинський	22	2456	2067	389	59	1063595	935949	1003717	52723	59877	705854	29982	1129091	65912	57178	2435	0	17684
	Заліщицький	10	325	288	37	11	174469	110566	153503	18110	20966	210547	8841	124426	5704	16354	808	0	7238
	Збаразький	21	616	439	177	28	246473	175708	211535	30709	34938	346016	16539	197118	7744	31819	2748	3033	5645
	Зборівський	20	440	333	107	37	513402	292653	457527	56765	55875	368771	8116	233283	4774	53852	2448	1271	1316
	Козівський	12	394	316	78	24	235848	154982	225174	10962	10674	263075	7486	165958	5456	9915	1272	2515	544
	Кременецький	5	183	179	4	12	194101	151154	192663	1211	1438	138613	5814	222278	3421	87	19	0	0
	Лановецький	12	749	511	238	23	237628	156064	190184	41944	47444	357709	21823	170969	11899	38936	6181	4664	46204
	Монастирський	9	147	125	22	11	95502	78033	93101	1877	2402	71496	1209	108039	1629	1943	404	218	252
	Підволочиський	17	1081	834	247	23	423755	326678	386392	38382	37363	475994	29504	375872	21452	42428	6916	2486	5936
	Підгаєцький	6	91	88	3	12	138043	134029	137596	442	447	73643	1618	95799	915	415	24	166	120
	Теребовлянський	32	814	594	220	43	373759	276358	320107	44267	53652	573595	26492	367243	16897	51331	5148	3498	11625
	Тернопільський	28	1253	788	465	41	704303	303265	354898	304310	349405	1106693	52134	388895	17912	266755	10299	2195	61301
	Чортківський	20	1013	895	118	49	442730	300083	407437	34357	35293	681881	40106	437162	28941	32612	1817	769	11786
	Шумський	12	424	404	20	16	498837	353963	496879	2274	1958	582738	16676	269385	8320	2523	396	183	879

Продовження додатку Х

роки	райони	Кількість підприємств, одиниць	Середньорічна чисельність працівників, які зайняті в сільськогосподарському виробництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в рослинництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в тваринництві, осіб	Площа с/г угідь, тис. га	Чистий дохід від реалізації продукції сільського господарства, тис.грн.	Повна собівартість продукції рослинництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва, тис.грн.	Повна собівартість продукції тваринництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва, тис.грн.	Витрати на виробництво продукції сільського господарства, тис. грн.	Витрати на оплату праці, тис. грн	Витрати на виробництво продукції рослинництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн	Витрати на виробництво продукції тваринництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн	Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2015	Бережанський	9	134	94	40	12	92498	65077	87387	5100	5111	73576	2852	67930	1942	5646	910	450	587
	Борщівський	8	254	247	7	13	185310	94719	121647	47550	63663	138836	6344	117243	6030	21593	314	119	6603
	Бучацький	13	864	504	360	34	864441	348075	706809	135020	157632	513402	34958	375367	24078	138035	10880	6920	3373
	Гусятинський	22	1039	924	115	59	851246	669302	788434	56970	62812	705854	29982	643403	26240	62451	3742	0	18190
	Заліщицький	10	371	337	34	11	302759	190655	283873	19343	18887	210547	8841	190101	7861	20447	980	0	7524
	Збаразький	21	645	424	221	28	411399	255953	364968	41018	46430	346016	16539	303390	13822	42627	2717	2945	5722
	Зборівський	20	412	290	122	37	579127	322173	529198	54149	49929	368771	8116	318151	6361	50620	1755	1315	1325
	Козівський	12	331	260	71	24	387316	253541	374462	11355	12855	263075	7486	251020	5910	12055	1576	2875	523
	Кременецький	5	141	141	0	12	292990	209788	292990	0	0	138613	5814	138613	5814	0	0	0	0
	Лановецький	12	730	507	223	23	389945	269511	323590	56063	66355	357709	21823	306314	13945	51395	7879	4420	44905
	Монастирський	9	81	61	20	11	152306	109778	148875	2709	3431	71496	1209	68452	888	3044	321	202	230
	Підволочиський	17	656	560	96	23	372842	295966	359604	14256	13238	475994	29504	459094	27252	16900	2252	1150	5251
	Підгаєцький	6	64	58	6	12	97231	78665	96501	726	730	73643	1618	73068	1514	575	104	107	150
	Теребовлянський	32	823	634	189	43	750351	514333	686249	51951	64102	573595	26492	504438	20498	69156	5994	3138	12320
	Тернопільський	28	1259	753	506	41	1240675	420790	555555	470940	685120	1106693	52134	603836	25153	502857	26981	2096	78855
	Чортківський	20	1042	949	93	49	1096539	665251	1053348	39823	43192	681881	40106	640355	38379	41526	1727	680	14326
	Шумський	12	425	403	22	16	642403	450036	638950	4252	3453	582738	16676	577905	15527	4833	1149	190	1998

Продовження додатку Х

роки	райони	Кількість підприємств, одиниць	Середньорічна чисельність працівників, які зайняті в сільськогосподарському виробництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в рослинництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в тваринництві, осіб	Площа с/г угідь, тис. га	Чистий дохід від реалізації продукції сільського господарства, тис.грн.	Повна собівартість продукції рослинництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва, тис.грн.	Повна собівартість продукції тваринництва, тис. грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва, тис.грн.	Витрати на виробництво продукції сільського господарства, тис. грн.	Витрати на оплату праці, тис. грн	Витрати на виробництво продукції рослинництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн	Витрати на виробництво продукції тваринництва, тис. грн.	Витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн	Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2016	Бережанський	9	160	112	48	12	93234	73635	86499	7228	6735	95837	4486	86367	2801	9470	1685	414	1022
	Борщівський	6	239	231	8	11	191403	97885	126668	61176	64735	147848	6152	119079	5666	28769	486	137	6604
	Бучацький	12	867	531	336	33	727653	349446	522616	185601	205037	647350	45619	458762	31507	188588	14112	6289	4030
	Гусятинський	22	959	849	110	52	690985	597102	623240	72418	67744	795106	39470	730473	35293	64633	4177	16	20282
	Заліщицький	10	400	374	26	14	402068	265750	385441	21099	16628	273727	12639	254529	12003	19198	636	47	9484
	Збаразький	20	581	419	162	28	535899	328557	472609	55460	64290	480491	17642	417102	14519	63388	3124	2952	6491
	Зборівський	18	360	259	101	33	540376	387584	509093	31319	31282	396793	8741	366016	7031	30777	1710	1476	1627
	Козівський	11	342	272	70	25	453864	287044	432201	21249	21663	350538	12031	330184	9124	20354	2907	2653	767
	Кременецький	5	115	115	0	11	165007	102916	165007	0	0	126287	3149	126287	3149	0	0	31	8
	Лановецький	11	664	444	220	18	352247	219878	278353	61711	73894	322460	22581	267451	13889	55009	8692	4769	36954
	Монастирський	9	81	61	20	11	131457	94310	127183	2049	4273	87765	1984	84158	1265	3607	719	230	431
	Підволочиський	19	907	737	170	37	597897	449151	640119	51207	57778	601603	40548	541136	33016	60467	7532	2008	6418
	Підгаєцький	6	40	37	3	12	122368	92134	122106	226	262	84078	3470	83280	3429	798	41	128	288
	Теребовлянський	32	907	717	190	42	793011	547274	693409	97039	99602	790664	34111	688114	25917	102550	8195	3422	12137
	Тернопільський	26	1206	692	514	41	1397600	535101	720147	638584	677452	1286216	69938	662779	33161	623437	36777	2263	75671
	Чортківський	20	1043	959	84	62	1000034	654542	960100	39715	39934	828409	50323	773189	47634	55220	2689	776	13936
	Шумський	12	433	407	26	31	760364	577383	757365	5831	2999	685593	21626	680672	20432	4921	1195	189	1650

Продовження додатку Х

роки																				
райони		Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	Чисельність працівників на 100 га	Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. голів	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в сг	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Вартість виробленої продукції сг в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 умовну голову	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.
1	2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
2010	Бережанський	1366	33,8	3,0	1,7	4,1	69	62	79	2041	1036	3,2	9,0	9,8	8,0	71	71	70	208	119
	Борщівський	1189	63,7	1,6	1,5	1,6	203	164	728	3193	2397	11,6	12,7	12,4	17,7	194	162	621	304	236
	Бучацький	4077	48,9	2,0	1,5	4,4	114	91	179	2326	1393	7,9	13,2	13,2	13,2	175	164	206	358	250
	Гусятинський	4771	37,2	2,7	2,5	1,9	368	381	164	9898	9636	3,1	11,3	11,3	10,4	415	431	171	1116	1089
	Заліщицький	3306	33,6	3,0	2,2	2,5	130	132	125	3872	2835	3,1	10,5	9,8	12,1	144	159	105	428	341
	Збаразький	4319	53,4	1,9	1,4	3,2	173	214	64	3237	2905	2,0	12,9	13,9	10,3	178	222	61	333	301
	Зборівський	2377	55,7	1,8	1,3	5,7	213	262	74	3821	3475	4,2	10,6	10,5	10,8	215	262	80	386	348
	Козівський	2277	79,7	1,3	1,0	2,8	230	274	71	2889	2695	2,0	11,4	11,0	12,9	291	350	76	365	345
	Кременецький	250	48,1	2,1	1,9	8,8	189	207	28	3928	3868	2,5	8,5	9,0	4,0	160	177	15	333	330
	Лановецький	6152	28,6	3,5	2,1	5,8	122	160	68	4289	3326	3,9	13,0	13,4	12,4	140	180	80	490	376
	Монастириський	705	61,1	1,6	1,4	4,3	176	196	80	2881	2655	3,4	7,6	7,2	9,2	252	288	78	412	390
	Підволочиський	5062	41,5	2,4	1,8	4,9	190	231	75	4572	4090	3,7	16,5	15,8	18,4	271	340	81	654	602
	Підгаєцький	519	173,7	0,6	0,4	3,5	939	1224	23	5409	5378	0,8	9,9	10,4	8,4	1287	1679	23	741	738
	Теребовлянський	5164	49,2	2,0	1,6	3,7	157	177	91	3189	2762	3,4	14,6	14,2	16,0	166	188	91	337	294
	Тернопільський	14337	43,2	2,3	1,5	2,1	185	170	216	4295	2602	4,6	14,3	13,7	15,5	225	225	227	522	344
	Чортківський	2993	43,7	2,3	1,9	6,4	153	157	129	3501	3034	8,3	16,3	17,3	11,2	142	149	101	324	288
	Шумський	422	56,1	1,8	1,7	1,9	240	245	12	4266	4262	0,2	14,2	14,4	3,2	323	330	8	576	575

Продовження додатку Х

роки		райони																			
		Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	Чисельність працівників на 100 га	Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. Голов	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в сг	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Вартість виробленої продукції сг в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 умовну голову	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	
1	2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
2011	Бережанський	483	47,6	2,1	1,4	8,1	84	78	96	1759	1123	7,8	10,0	10,9	8,1	101	109	85	213	157	
	Борщівський	494	50,8	2,0	1,9	2,8	240	227	503	4718	4275	14,3	16,2	16,0	20,8	283	280	354	557	526	
	Бучацький	6002	46,9	2,1	1,5	3,4	171	148	227	3639	2236	7,6	17,0	18,2	14,0	321	342	271	685	517	
	Гусятинський	4588	32,3	3,1	2,9	2,4	394	410	157	12225	11925	3,8	17,5	18,0	9,8	498	518	199	1544	1506	
	Заліщицький	3239	40,3	2,5	1,7	1,8	242	241	245	5999	4138	4,3	14,4	14,9	13,1	281	305	227	697	524	
	Збарзький	4267	44,1	2,3	1,6	4,3	204	212	188	4641	3372	8,1	14,4	15,9	10,9	236	260	179	535	414	
	Зборівський	2435	59,1	1,7	1,3	5,3	171	184	127	2897	2420	6,7	15,7	15,5	16,3	189	204	135	319	268	
	Козівський	2582	77,3	1,3	1,0	2,7	421	537	72	5450	5220	2,0	14,0	14,8	11,4	581	746	83	752	725	
	Кременецький	40	52,7	1,9	1,9	10,1	337	344	13	6393	6387	1,3	20,4	20,8	2,2	254	260	11	483	482	
	Лановецький	5933	28,6	3,5	2,2	5,1	162	200	100	5679	4359	5,1	15,6	16,3	14,6	201	251	119	705	548	
	Монастириський	459	67,7	1,5	1,2	7,6	192	229	53	2844	2680	4,0	8,6	8,2	10,0	214	256	55	316	299	
	Підволочиський	5014	39,0	2,6	1,9	4,9	216	260	85	5539	4984	4,2	20,6	20,4	21,1	332	415	89	852	795	
	Підгаєцький	254	152,8	0,7	0,6	4,3	1275	1450	37	8345	8316	1,6	10,4	10,6	9,1	1729	1968	36	1132	1129	
	Теребовлянський	5637	48,3	2,1	1,5	4,2	192	226	99	3963	3404	4,2	17,0	17,5	15,8	235	283	107	486	425	
	Тернопільський	12410	43,2	2,3	1,5	2,8	306	298	320	7072	4345	8,8	16,5	17,8	14,4	370	393	331	857	574	
	Чортківський	3043	44,9	2,2	2,0	4,5	198	202	169	4404	3984	7,7	18,8	19,6	12,5	221	233	132	493	460	
	Шумський	349	65,6	1,5	1,4	5,4	311	325	38	4739	4710	2,1	16,7	16,8	13,3	427	446	62	650	645	

Продовження додатку Х

роки																				
райони		Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	Чисельність працівників на 100 га	Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. Голів	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в сг	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Вартість виробленої продукції сг в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 умовну голову	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.
1	2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
2012	Бережанський	509	68,7	1,5	1,2	5,9	141	161	61	2050	1868	3,6	19,2	21,2	11,2	213	257	41	310	297
	Борщівський	1664	51,7	1,9	1,8	0,8	247	215	921	4767	3969	7,2	17,1	16,9	20,7	248	227	696	480	419
	Бучацький	6873	48,4	2,1	1,4	3,1	267	253	298	5509	3658	9,3	20,3	21,1	18,6	383	408	326	792	590
	Гусятинський	5049	294,4	0,3	0,3	2,6	321	327	234	1092	1042	6,1	21,2	21,6	14,1	327	331	272	111	105
	Заліщицький	3086	44,1	2,3	1,7	1,8	254	270	208	5763	4591	3,8	15,1	15,5	13,9	327	366	209	741	624
	Збарзький	4691	48,6	2,1	1,4	3,6	308	383	140	6333	5447	5,1	18,4	19,2	16,4	330	411	146	677	585
	Зборівський	2303	63,6	1,6	1,2	5,7	455	556	142	7150	6606	8,1	16,0	15,3	17,9	507	624	145	797	742
	Козівський	2649	64,1	1,6	1,2	3,0	460	576	63	7172	6951	1,9	13,7	13,5	14,2	497	623	66	776	752
	Кременецький	61	60,3	1,7	1,6	6,6	482	492	7	8000	7998	0,5	23,5	24,0	1,5	426	434	6	706	706
	Лановецький	5404	26,2	3,8	2,6	4,7	179	204	124	6827	5359	5,8	17,8	17,0	19,6	204	234	140	780	614
	Монастириський	336	71,2	1,4	1,2	7,4	392	460	61	5499	5351	4,6	7,9	7,7	8,9	432	511	48	606	594
	Підволочиський	5185	35,6	2,8	2,1	4,8	271	327	93	7621	7004	4,4	21,2	19,8	26,0	345	425	89	969	909
	Підгаєцький	195	119,3	0,8	0,8	6,2	726	809	23	6088	6068	1,4	7,8	7,5	10,9	653	727	24	547	545
	Теребовлянський	6043	5,5	18,1	13,2	3,7	275	327	137	49702	42959	5,1	21,5	21,7	20,7	348	425	142	6284	5587
	Тернопільський	17690	9,9	10,1	6,4	2,0	356	338	387	35894	21731	7,9	19,8	21,3	17,2	428	415	450	4315	2670
	Чортківський	3421	46,5	2,1	1,9	4,0	236	246	163	5068	4628	6,6	22,1	23,6	12,2	274	293	138	588	550
	Шумський	324	55,9	1,8	1,7	5,6	526	548	43	9415	9382	2,4	26,4	27,0	14,3	707	737	46	1266	1262

Продовження додатку Х

роки																				
райони		Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	Чисельність працівників на 100 га	Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. Голов	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в сг	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Вартість виробленої продукції сг в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 умовну голову	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.
1	2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
2013	Бережанський	682	69,1	1,4	1,2	5,9	216	247	61	3123	2972	3,6	10,8	9,3	18,0	174	198	55	252	239
	Борщівський	2136	53,6	1,9	1,8	0,6	353	259	2418	6575	4614	13,6	19,3	18,7	32,5	328	232	2426	611	415
	Бучацький	7328	41,8	2,4	1,0	6,1	243	325	180	5825	3401	11,0	21,4	35,1	10,8	350	554	193	838	579
	Гусятинський	5748	27,3	3,7	3,4	2,5	244	243	250	8932	8340	6,4	12,1	12,0	13,6	267	267	256	977	916
	Заліщицький	2639	34,6	2,9	2,4	1,9	332	340	292	9593	8243	5,4	17,9	17,5	20,0	412	437	282	1190	1060
	Збаразький	4867	43,1	2,3	1,7	3,3	301	345	172	6973	5947	5,8	17,5	16,3	21,0	275	314	162	638	541
	Зборівський	1915	78,2	1,3	0,9	6,4	534	658	179	6837	6245	11,4	17,0	16,5	18,5	560	692	181	716	656
	Козівський	2610	63,1	1,6	1,3	2,7	444	523	112	7043	6703	3,0	14,4	13,3	19,2	483	570	112	765	731
	Кременецький	45	80,7	1,2	1,2	0,0	587	587	0	7267	7267	0,0	27,0	27,0	0,0	498	498	0	617	617
	Лановецький	11224	28,7	3,5	2,5	2,0	193	206	159	6711	5089	3,2	20,1	18,0	25,2	197	204	182	687	502
	Монастириський	402	86,0	1,2	1,0	4,7	533	609	93	6197	6037	4,4	10,5	10,2	12,4	484	551	98	563	546
	Підволочиський	5412	36,7	2,7	2,1	4,5	278	332	102	7579	6921	4,6	23,1	22,2	26,0	297	356	106	809	741
	Підгаєцький	197	135,6	0,7	0,7	2,5	880	920	69	6487	6463	1,8	11,6	11,9	6,7	811	848	71	598	596
	Теребовлянський	7106	48,9	2,0	1,5	3,3	267	309	160	5466	4551	5,3	22,1	22,4	21,5	289	338	166	592	497
	Тернопільський	18475	36,2	2,8	1,7	2,3	374	307	487	10336	5325	11,1	22,8	24,0	20,7	415	328	562	1148	569
	Чортківський	4248	50,7	2,0	1,7	2,8	303	316	214	5983	5473	6,0	25,2	26,6	14,9	292	307	178	575	532
	Шумський	348	63,4	1,6	1,5	6,3	504	532	45	7949	7908	2,9	30,8	31,8	14,4	700	739	49	1104	1100

Продовження додатку Х

роки		райони																			
		Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	Чисельність працівників на 100 га	Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. Голів	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в сг	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Вартість виробленої продукції сг в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 умовну голову	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	
1	2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
2014	Бережанський	708	54,5	1,8	1,5	5,9	375	450	75	6882	6609	4,4	13,5	31,0	14,5	386	466	65	709	685	
	Борщівський	2122	51,0	2,0	1,9	0,3	452	313	6036	8853	5978	17,1	25,7	20,9	39,1	510	359	6600	1000	686	
	Бучацький	7774	51,0	2,0	1,0	4,1	391	438	338	7674	4538	13,8	52,3	36,8	18,3	475	607	327	931	629	
	Гусятинський	5305	23,9	4,2	3,5	7,3	403	453	136	16843	15945	9,9	12,2	31,9	6,3	433	486	154	1812	1710	
	Заліщицький	2171	33,2	3,0	2,7	1,7	396	384	489	11914	10238	8,3	27,2	19,8	21,8	537	533	567	1615	1421	
	Збаразький	4727	45,5	2,2	1,6	3,7	335	400	173	7372	6275	6,5	26,8	17,6	15,5	400	482	197	880	755	
	Зборівський	1666	84,8	1,2	0,9	6,4	794	879	531	9368	7846	34,1	18,4	14,3	22,9	1167	1374	522	1376	1227	
	Козівський	2678	61,4	1,6	1,3	2,9	421	490	141	6857	6404	4,1	19,0	17,3	16,3	599	713	137	975	930	
	Кременецький	0	63,9	1,6	1,5	0,0	833	844	303	13023	12919	0,0	31,8	19,1	4,8	1061	1076	360	1659	1647	
	Лановецький	18525	30,4	3,3	2,2	1,3	264	305	176	8685	6845	2,3	29,1	23,3	26,0	317	372	199	1042	834	
	Монастириський	294	73,5	1,4	1,2	7,5	544	624	85	7399	7225	6,4	8,2	13,0	18,4	650	745	109	884	862	
	Підволочиський	4267	20,8	4,8	3,7	5,8	338	392	155	16225	14519	9,0	27,3	25,7	28,0	392	463	151	1883	1717	
	Підгаєцький	202	134,1	0,7	0,7	1,5	1478	1523	147	11022	10986	2,2	17,8	10,4	8,0	1517	1564	149	1131	1128	
	Теребовлянський	6986	52,9	1,9	1,4	3,1	394	465	201	7439	6412	6,3	32,5	28,4	23,4	459	539	244	867	743	
	Тернопільський	20585	33,0	3,0	1,9	2,3	485	385	654	14711	7343	14,8	41,6	22,7	22,1	562	450	751	1705	859	
	Чортківський	4305	48,8	2,1	1,8	2,7	330	335	291	6770	6075	8,0	39,6	32,3	15,4	437	455	299	896	825	
	Шумський	447	38,4	2,6	2,5	4,5	840	876	114	21855	21716	5,1	39,3	20,6	19,8	1177	1230	98	3060	3048	

Продовження додатку Х

роки																				
райони		Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	Чисельність працівників на 100 га	Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. Голів	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в сг	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Вартість виробленої сг продукції в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 умовну голову	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.
1	2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
2015	Бережанський	626	85,8	1,2	0,8	6,4	524	692	128	6102	5659	8,1	21,3	20,7	22,8	690	930	128	804	760
	Борщівський	2100	49,6	2,0	2,0	0,3	560	383	6793	11291	7517	22,6	25,0	24,4	44,9	730	492	9095	1471	965
	Бучацький	7932	39,5	2,5	1,5	4,5	559	691	375	14167	10207	17,0	40,5	47,8	30,2	1001	1402	438	2535	2073
	Гусятинський	5457	56,5	1,8	1,6	2,1	699	724	495	12373	11402	10,4	28,9	28,4	32,5	819	853	546	1450	1343
	Заліщицький	2257	29,1	3,4	3,1	1,5	566	566	569	19444	17653	8,6	23,8	23,3	28,8	816	842	555	2803	2628
	Збаразький	4662	43,4	2,3	1,5	4,7	460	604	186	10606	9141	8,8	25,6	32,6	12,3	638	861	210	1469	1303
	Зборівський	1713	90,5	1,1	0,8	7,1	913	1111	444	10089	8637	31,6	19,7	21,9	14,4	1406	1825	409	1553	1419
	Козівський	3032	73,1	1,4	1,1	2,3	800	975	160	10946	10477	3,7	22,6	22,7	22,2	1170	1440	181	1600	1547
	Кременецький	0	83,0	1,2	1,2	0,0	1488	1488	0	17931	17931	0,0	41,2	41,2	0,0	2078	2078	0	2504	2504
	Лановецький	17892	31,2	3,2	2,2	1,2	446	532	251	14280	11821	3,1	29,9	27,5	35,3	534	638	298	1710	1419
	Монастириський	271	133,3	0,8	0,6	7,4	1389	1800	135	10415	10165	10,0	14,9	14,6	16,1	1880	2441	172	1410	1378
	Підволочиський	2725	34,3	2,9	2,5	3,5	473	529	148	13788	13154	5,2	45,0	48,7	23,5	568	642	138	1657	1598
	Підгаєцький	152	190,6	0,5	0,5	3,9	1240	1356	121	6507	6448	4,8	25,3	26,1	17,4	1519	1664	122	797	791
	Теребовлянський	6834	52,4	1,9	1,5	2,8	688	811	275	13139	11933	7,6	32,2	32,3	31,7	912	1082	339	1741	1592
	Тернопільський	25753	32,8	3,0	1,8	2,0	708	559	931	21592	10189	18,3	41,4	33,4	53,3	985	738	1354	3004	1345
	Чортківський	4978	47,4	2,1	1,9	1,9	677	701	428	14273	13467	8,0	38,5	40,4	18,6	1052	1110	464	2220	2132
	Шумський	789	38,4	2,6	2,5	2,8	1069	1117	193	27870	27610	5,4	39,2	38,5	52,2	1512	1585	157	3941	3920

Продовження додатку Х

роки	райони	Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	Чисельність працівників на 100 га	Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. Голов	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в сг	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 тваринника в сг	Вартість виробленої сг продукції в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції в рослинництві в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції в рослинництві в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.
1	2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
2016	Бережанський	720	72,5	1,4	1,0	6,7	505	657	151	6971	6348	10,0	28,0	25,0	35,1	583	772	140	804	746
	Борщівський	2119	46,0	2,2	2,1	0,4	666	424	7647	1446	8899	28,9	25,7	24,5	60,8	801	548	8092	1740	1152
	Бучацький	7498	38,2	2,6	1,6	4,5	617	658	552	16165	10557	24,8	52,6	59,3	42,0	839	984	610	2198	1579
	Гусятинський	6101	54,3	1,8	1,6	1,8	698	703	658	12851	11461	11,9	41,2	41,6	38,0	721	734	616	1326	1196
	Заліщицький	2893	34,0	2,9	2,8	0,9	717	711	811	21092	19540	7,3	31,6	32,1	24,5	1005	1031	640	2956	2834
	Збаразький	4899	47,5	2,1	1,5	3,3	661	784	342	13914	11904	11,3	30,4	34,7	19,3	922	1128	397	1942	1712
	Зборівський	1964	91,4	1,1	0,8	5,1	1164	1496	310	12733	11781	15,9	24,3	27,1	16,9	1501	1966	310	1642	1547
	Козівський	2883	72,8	1,4	1,1	2,4	901	378	304	12381	4133	7,4	35,2	33,5	41,5	1327	1589	309	1823	1736
	Кременецький	33	98,3	1,0	1,0	0,0	895	1912	0	9108	19458	0,0	27,4	27,4	0,0	1435	1435	0	1460	1460
	Лановецький	15855	27,4	3,6	2,4	1,4	424	212	281	15472	5182	3,9	34,0	31,3	39,5	530	627	336	1935	1529
	Монастириський	359	132,1	0,8	0,6	5,6	1190	7363	102	9006	41977	5,7	24,5	20,7	35,9	1623	2085	214	1229	1189
	Підволочиський	3933	40,2	2,5	2,0	4,3	552	125	301	13708	2524	13,0	44,7	44,8	44,3	659	869	340	1638	1754
	Підгаєцький	215	288,0	0,3	0,3	1,4	2309	14791	75	8017	47506	1,1	86,8	92,7	13,7	3059	3300	87	1062	1060
	Теребовлянський	7063	46,2	2,2	1,7	2,7	710	746	511	15377	12771	13,7	37,6	36,1	43,1	874	967	524	1893	1655
	Тернопільський	24964	33,7	3,0	1,7	2,1	973	773	1242	28908	13180	25,6	58,0	47,9	71,6	1159	1041	1318	3442	1774
	Чортківський	4957	59,6	1,7	1,5	1,7	666	683	473	11169	10530	8,0	48,2	49,7	32,0	959	1001	475	1609	1545
	Шумський	684	70,7	1,4	1,3	3,8	1347	1419	224	19059	18869	8,5	49,9	50,2	46,0	1756	1861	115	2485	2475

Продовження додатку Х

роки	райони	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол, тис.грн.	Чистий прибуток в сг, млн. грн.	Чистий прибуток в рослинництві, млн. грн.	Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	Трудоємність сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки
1	2	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
2010	Бережанський	2,9	0,2	0,7	-486	1,5	9,2	-8,7	43	154	-0,4	7,7	6,3	9,9	9,3	9,7	8,8	59,5	14,2	14,1	14,2
	Борщівський	9,9	-2,7	-0,7	-2043	-9,9	-2,6	-107,5	-155	-38	-1,7	16,0	13,3	41,1	6,6	7,8	2,7	68,5	5,2	6,2	1,6
	Бучацький	9,1	43,4	38,5	4879	61,1	72,8	27,0	1250	1109	1,2	8,6	6,9	13,6	8,0	8,2	7,3	65,6	5,7	6,1	4,9
	Гусятинський	3,2	70,5	69,9	636	47,1	49,6	7,1	1266	1254	0,1	32,7	33,7	15,8	4,0	3,9	5,9	39,6	2,4	2,3	5,8
	Заліщицький	2,6	4,1	5,7	-1678	13,6	26,6	-20,2	405	573	-0,5	12,4	13,4	10,3	7,0	6,4	8,4	46,5	7,0	6,3	9,6
	Збаразький	1,9	2,4	2,9	-465	4,8	8,0	-3,4	91	108	-0,1	13,4	15,5	6,2	6,6	5,7	14,6	73,8	5,6	4,5	16,4
	Зборівський	4,6	1,0	0,2	859	2,0	0,5	6,3	36	6	0,4	20,1	24,9	6,9	5,5	4,4	15,3	75,4	4,7	3,8	12,4
	Козівський	2,1	18,0	17,7	310	60,8	76,3	4,8	763	750	0,1	20,2	24,9	5,5	3,5	2,8	17,0	101,7	3,4	2,9	13,1
	Кремен-кий	1,4	-6,2	-5,9	-283	-28,7	-30,5	-12,9	-597	-570	-1,1	22,3	23,1	7,0	5,4	5,3	14,5	53,6	6,2	5,7	65,1
	Лановецький	4,6	15,2	10,9	4307	17,3	20,8	12,1	606	434	0,7	9,4	11,9	5,5	9,2	7,2	16,3	48,0	7,2	5,5	12,5
	Монастир-кий	3,3	13,2	13,3	-72	75,6	91,7	-2,4	1236	1243	-0,1	23,3	27,1	8,8	4,2	3,6	13,1	73,8	4,0	3,5	12,8
	Підволоч-кий	4,0	76,6	75,1	1439	81,5	108,7	5,8	1964	1927	0,3	11,5	14,6	4,1	7,1	5,6	20,7	56,4	3,7	2,9	12,3
	Підгаєцький	0,8	26,4	26,4	6	347,4	455,1	0,3	2000	2000	0,0	94,8	117,9	2,7	1,1	0,9	9,2	227,6	0,8	0,6	43,6
	Теребовл-кий	3,4	7,4	7,3	113	8,8	11,3	0,6	180	177	0,0	10,7	12,4	5,7	8,0	6,8	16,0	64,1	6,0	5,3	11,0
	Терноп-кий	4,8	35,6	32,3	3304	39,8	54,6	10,9	922	837	0,2	13,0	12,4	13,9	6,5	6,3	6,8	65,3	4,4	4,5	4,4
	Чортківський	6,5	-13,8	-8,4	-5388	-11,4	-8,2	-28,1	-260	-159	-1,8	9,4	9,1	11,6	8,1	8,0	9,2	51,9	7,1	6,7	9,9
	Шумський	0,1	31,3	31,3	-35	83,6	85,6	-4,4	1490	1491	-0,1	16,9	16,9	3,7	6,8	6,8	10,7	57,4	3,1	3,0	132,2

роки																					
райони		Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол, тис.грн.	Чистий прибуток в сг, млн. грн.	Чистий прибуток в рослинництві, млн. грн.	Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	Трудоємність сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки
1	2	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
2011	Бережанський	6,9	2,2	2,6	-442	17,5	30,8	-11,3	368	443	-0,9	8,3	7,2	11,8	5,2	4,9	6,7	69,4	9,9	9,2	11,8
	Борщівський	10,0	13,5	15,6	-2086	43,2	52,2	-149,0	851	982	-4,2	14,8	14,2	24,2	7,9	7,9	8,9	53,2	3,5	3,6	2,8
	Бучацький	9,1	104,9	95,9	8956	150,5	193,8	44,3	3208	2934	1,5	10,0	8,1	16,2	7,0	7,3	6,3	66,1	3,1	2,9	3,7
	Гусятинський	4,9	188,5	183,8	4731	103,7	107,8	42,2	3216	3136	1,0	22,5	22,7	16,0	4,8	4,8	5,6	34,4	2,0	1,9	5,0
	Заліщицький	4,0	7,3	8,3	-1024	39,1	64,3	-18,0	969	1106	-0,3	16,9	16,2	18,6	5,2	4,7	7,6	58,1	3,6	3,3	4,4
	Збаразький	7,7	19,2	20,8	-1672	31,1	48,2	-9,1	707	768	-0,4	14,2	13,3	17,2	5,6	5,5	5,8	62,7	4,2	3,8	5,6
	Зборівський	7,2	10,1	9,1	1028	17,3	20,0	8,0	293	263	0,4	10,9	11,8	7,8	5,9	5,1	13,0	75,9	5,3	4,9	7,4
	Козівський	2,3	45,7	45,0	798	160,0	209,1	11,2	2070	2034	0,3	30,1	36,2	6,3	2,7	2,2	16,1	102,8	1,7	1,3	12,1
	Кремен-кий	1,1	-15,5	-15,5	-5	-82,4	-84,1	-1,3	-1565	-1564	-0,1	16,5	16,5	5,7	6,2	6,2	20,4	53,8	3,9	3,9	88,7
	Лановецький	6,0	31,2	25,6	5580	39,1	51,4	18,6	1367	1122	0,9	10,4	12,3	6,9	8,4	6,8	14,9	45,8	5,0	4,0	8,4
	Монастир-кий	4,2	3,6	3,5	80	21,5	26,6	2,3	317	310	0,2	22,4	27,9	5,3	2,9	2,3	22,9	85,6	4,7	3,9	18,1
	Підволоч-кий	4,4	113,4	112,6	821	116,3	154,7	3,3	2985	2963	0,2	10,5	12,8	4,0	8,3	6,9	21,4	52,2	3,0	2,4	11,3
	Підгаєцький	1,6	40,4	40,4	-5	454,0	518,1	-0,4	2971	2972	0,0	122,4	136,6	4,1	1,2	1,1	26,9	174,4	0,6	0,5	27,6
	Теребовл-кий	4,5	37,6	35,5	2050	43,3	56,4	8,6	896	848	0,4	11,3	13,0	6,3	6,5	5,5	15,1	66,5	4,3	3,5	9,3
	Терноп-кий	9,1	60,1	56,1	3917	64,6	95,7	11,4	1494	1397	0,3	18,5	16,7	22,2	4,6	4,4	5,1	68,5	2,7	2,5	3,0
	Чортківський	6,0	28,9	34,0	-5085	23,4	31,0	-36,8	521	613	-1,7	10,5	10,3	13,5	6,1	6,1	6,9	50,6	4,5	4,3	7,6
	Шумський	3,4	43,7	43,3	450	115,6	120,5	23,7	1762	1744	1,3	18,7	19,3	2,8	3,9	3,7	31,4	69,1	2,3	2,2	16,2

Продовження додатку Х

роки		райони	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол, тис.грн.	Чистий прибуток в сг, млн. грн.	Чистий прибуток в рослинництві, млн. грн.	Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	Трудоємність сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки
1	2	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	
2012	Бережанський	2,4	10,6	11,2	-592	71,8	95,3	-19,7	1046	1104	-1,2	7,3	7,6	5,4	7,6	7,2	13,5	86,3	4,7	3,9	24,2	
	Борщівський	5,4	0,4	3,4	-2927	1,5	12,1	-225,2	29	224	-1,8	14,4	12,7	44,5	6,8	6,9	4,9	54,2	4,0	4,4	1,4	
	Бучацький	10,1	82,9	77,0	5988	116,7	154,8	28,0	2411	2237	0,9	13,1	12,0	16,0	5,7	5,5	6,3	69,2	2,6	2,5	3,1	
	Гусятинський	7,1	12,7	7,8	4942	6,0	3,9	37,4	20	13	1,0	15,2	15,1	16,7	5,6	5,6	5,8	314,0	3,1	3,0	3,7	
	Заліщицький	3,9	16,7	16,6	58	72,8	96,5	1,0	1650	1644	0,0	16,8	17,4	14,9	5,4	5,2	6,3	58,7	3,1	2,7	4,8	
	Збаразький	5,3	11,9	11,0	900	21,4	28,6	5,3	441	407	0,2	16,8	19,9	8,5	5,5	4,7	10,7	70,2	3,0	2,4	6,9	
	Зборівський	8,3	28,3	27,8	488	52,3	68,0	3,7	823	809	0,2	28,5	36,2	7,9	3,4	2,6	12,4	84,1	2,0	1,6	6,9	
	Козівський	2,0	13,3	13,0	281	37,5	47,4	3,5	585	572	0,1	33,7	42,7	4,4	3,1	2,5	16,8	82,8	2,0	1,6	15,1	
	Кремен-кий	0,4	-11,3	-11,3	-5	-56,9	-58,0	-1,3	-943	-943	-0,1	20,5	20,5	5,0	6,0	6,0	19,7	61,5	2,3	2,3	161,9	
	Лановецький	6,5	20,8	16,7	4082	25,6	29,8	16,1	976	784	0,8	10,1	12,0	6,3	8,7	7,0	16,2	38,0	4,9	4,3	7,2	
	Монастир-кий	3,6	5,8	6,1	-328	39,8	50,8	-13,1	559	591	-1,0	49,6	59,9	6,9	2,1	1,8	18,5	86,0	2,3	2,0	20,7	
	Підволоч-кий	4,2	76,5	77,3	-832	73,6	97,6	-3,4	2066	2089	-0,2	12,8	16,6	3,6	7,9	6,2	24,1	46,7	2,9	2,4	11,2	
	Підгаєцький	1,5	-8,4	-8,4	13	-73,7	-82,5	1,0	-618	-619	0,1	92,9	108,4	2,1	1,2	1,1	31,9	133,3	1,5	1,4	42,3	
	Теребовл-кий	5,3	60,4	59,4	1004	72,7	98,2	4,4	13134	12916	0,2	12,8	15,0	6,6	6,2	5,1	15,1	7,6	2,9	2,4	7,1	
	Терноп-кий	9,2	71,8	49,2	22606	71,9	77,3	62,4	7256	4973	1,3	17,9	15,9	22,5	5,0	5,1	4,9	15,5	2,3	2,4	2,2	
	Чортківський	5,6	41,4	44,9	-3479	37,6	46,6	-25,2	808	876	-1,0	10,7	10,5	13,4	6,5	6,4	7,6	53,2	3,7	3,4	7,2	
	Шумський	2,6	74,2	74,1	60	181,0	189,1	3,3	3240	3237	0,2	19,9	20,3	3,0	5,3	5,2	20,2	58,4	1,4	1,4	21,7	

Продовження додатку Х

роки	райони	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол, тис.грн.	Чистий прибуток в сг, млн. грн.	Чистий прибуток в рослинництві, млн. грн.	Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	Трудоємність сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки
1	2	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
2013	Бережанський	3,2	-9,8	-9,6	-252	-41,6	-48,7	-6,3	-602	-586	-0,4	20,0	26,6	3,4	3,4	2,6	20,5	83,2	5,7	5,0	18,1
	Борщівський	13,6	-6,8	-6,9	93	-24,8	-26,3	7,7	-462	-468	0,0	18,2	13,8	74,4	6,1	6,7	2,8	56,1	3,1	4,3	0,4
	Бучацький	11,8	85,5	79,8	5709	107,0	228,5	12,7	2559	2388	0,8	11,4	9,3	16,7	7,2	7,7	6,3	95,7	2,9	1,8	5,2
	Гусятинський	6,5	51,6	50,7	851	22,8	24,0	5,8	836	822	0,1	20,2	20,3	18,3	4,5	4,4	5,1	29,2	3,7	3,7	3,9
	Заліщицький	5,2	24,5	25,0	-480	80,0	97,1	-9,8	2309	2354	-0,2	18,5	19,4	14,6	5,1	4,8	7,3	41,2	2,4	2,3	3,5
	Збаразький	5,4	-16,3	-14,8	-1504	-25,8	-31,5	-9,2	-597	-542	-0,3	17,2	21,1	8,2	5,7	4,6	11,6	58,1	3,6	3,2	6,2
	Зборівський	11,5	11,9	11,7	236	25,3	33,4	1,9	323	317	0,1	31,4	39,8	9,7	3,6	2,9	9,8	105,4	1,8	1,4	5,5
	Козівський	3,0	14,2	14,3	-40	38,3	47,6	-0,6	608	610	0,0	30,8	39,3	5,8	3,1	2,5	15,3	78,0	2,1	1,8	9,0
	Кремен-кий	0,0	-14,3	-14,3	0	-88,7	-88,7	0,0	-1098	-1098	0,0	21,7	21,7	0,0	6,7	6,7	0,0	80,7	2,0	2,0	0,0
	Лановецький	3,7	3,6	-1,5	5169	4,6	-2,8	22,6	161	-69	0,5	9,6	11,4	6,3	8,7	6,9	15,8	40,5	5,1	4,9	5,5
	Монастир-кий	4,6	-6,3	-6,4	92	-48,9	-58,2	4,9	-568	-576	0,2	50,6	59,6	7,5	1,9	1,6	14,9	100,9	2,1	1,8	10,2
	Підволоч-кий	4,7	19,2	18,4	806	18,8	23,6	3,3	513	491	0,1	12,0	15,0	3,9	8,3	6,8	20,8	48,0	3,4	2,8	9,5
	Підгаєцький	1,8	-7,1	-7,1	11	-68,5	-72,0	2,2	-505	-506	0,1	75,6	77,4	10,3	1,1	1,1	8,3	142,4	1,2	1,2	14,0
	Теребовл-кий	5,5	18,3	16,9	1404	22,0	28,2	6,0	449	414	0,2	12,1	13,8	7,4	6,7	5,7	12,7	68,0	3,5	3,0	6,0
	Терноп-кий	12,8	46,8	15,2	31668	41,3	21,3	75,0	1142	370	1,7	16,4	12,8	23,5	5,1	5,7	4,3	57,7	2,4	3,0	1,8
	Чортківський	5,0	-11,8	-7,4	-4324	-11,9	-8,6	-36,0	-234	-148	-1,0	12,1	11,9	14,3	6,2	6,1	6,6	57,7	3,4	3,3	5,6
	Шумський	3,1	75,5	75,4	93	196,1	207,7	4,2	3094	3090	0,3	16,3	16,7	3,1	4,8	4,7	22,6	67,2	1,4	1,4	20,2

Продовження додатку Х

роки		райони	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол, тис.грн.	Чистий прибуток в сг, млн. грн.	Чистий прибуток в рослинництві, млн. грн.	Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	Трудоємність сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки
1	2	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	
2014	Бережанський	3,9	2,4	2,8	-412	11,3	16,6	-9,8	207	243	-0,6	27,7	14,5	5,1	3,9	5,6	16,5	68,0	2,6	2,1	15,4	
	Борщівський	18,7	14,5	11,1	3379	58,8	46,2	563,2	1152	884	1,6	17,6	15,0	154,4	4,6	5,9	1,5	52,3	2,0	2,8	0,2	
	Бучацький	13,3	55,9	59,6	-3720	83,6	168,9	-11,8	1639	1748	-0,5	7,5	11,9	18,5	6,8	6,6	5,7	96,6	2,1	1,6	3,1	
	Гусятинський	11,3	74,9	67,8	7155	30,5	32,8	18,4	1276	1154	1,3	33,0	14,2	21,6	4,2	5,8	4,3	28,4	2,3	2,1	6,5	
	Заліщицький	9,7	45,8	42,9	2856	140,9	149,1	77,2	4240	3976	1,3	14,6	19,4	22,4	4,2	4,6	4,9	37,5	1,9	1,9	1,8	
	Збаразький	7,4	40,1	35,8	4229	65,0	81,6	23,9	1431	1280	0,9	12,5	22,7	11,2	4,8	3,9	8,6	63,8	2,5	2,1	5,1	
	Зборівський	33,5	164,0	164,9	-890	372,7	495,1	-8,3	4396	4420	-0,5	43,1	61,3	23,2	2,2	2,0	4,5	112,0	0,9	0,7	1,9	
	Козівський	4,0	69,9	70,2	-288	177,4	222,1	-3,7	2889	2900	-0,1	22,2	28,4	8,6	2,8	3,3	12,8	76,6	1,7	1,4	7,3	
	Кремен-кий	0,0	41,7	41,5	227	228,1	231,9	56,8	3567	3548	0,0	26,2	44,2	63,7	4,2	1,5	21,8	65,4	0,9	0,9	2,8	
	Лановецький	2,6	39,6	34,1	5499	52,9	66,8	23,1	1738	1497	0,3	9,1	13,1	6,8	6,1	7,0	15,9	44,6	3,2	2,7	5,0	
	Монастир-кий	8,2	15,6	15,1	525	106,1	120,5	23,9	1444	1395	1,8	66,1	47,9	4,6	1,7	1,5	20,8	86,4	1,5	1,3	9,2	
	Підволоч-кий	8,8	58,7	59,7	-1019	54,3	71,6	-4,1	2609	2654	-0,2	12,4	15,2	5,5	6,2	5,7	16,3	27,0	2,6	2,2	6,6	
	Підгаєцький	2,2	3,6	3,6	5	39,2	40,5	1,6	293	292	0,0	83,1	146,5	18,4	2,2	1,0	5,8	138,6	0,7	0,6	6,7	
	Теребовл-кий	7,7	53,1	43,7	9385	65,3	73,7	42,7	1233	1015	1,3	12,1	16,4	8,6	4,6	4,6	10,0	72,6	2,2	1,9	4,1	
	Терноп-кий	17,0	96,7	51,6	45095	77,2	65,5	97,0	2342	1250	2,2	11,7	16,9	29,5	4,7	4,6	3,9	52,4	1,8	2,2	1,3	
	Чортківський	8,2	108,3	107,4	936	106,9	119,9	7,9	2192	2173	0,2	8,3	10,4	18,9	5,9	6,6	5,6	55,2	2,3	2,2	3,3	
	Шумський	4,4	142,6	142,9	-316	336,3	353,8	-15,8	8749	8768	-0,7	21,4	42,5	5,7	2,9	3,1	15,7	40,3	0,8	0,8	10,2	

роки																					
райони		Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол. тис.грн.	Чистий прибуток в сг, млн. грн.	Чистий прибуток в рослинництві, млн. грн.	Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	Трудоємність сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки
1	2	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
2015	Бережанський	8,2	22,3	22,3	11	166,6	237,3	0,3	1941	1940	0,0	24,6	33,5	5,6	3,9	2,9	16,1	122,3	1,4	1,1	7,8
	Борщівський	30,3	43,0	26,9	16113	169,5	109,0	2301,9	3416	2137	7,7	22,4	15,7	151,4	4,6	5,1	1,5	51,0	1,4	2,0	0,1
	Бучацький	19,9	381,3	358,7	22611	441,4	711,8	62,8	11183	10520	2,9	13,8	14,5	12,4	6,8	6,4	7,9	67,7	1,0	0,7	2,3
	Гусятинський	11,5	125,0	119,1	5842	120,3	128,9	50,8	2129	2030	1,1	24,2	25,5	15,2	4,2	4,1	6,0	63,5	1,2	1,2	1,8
	Заліщицький	8,4	92,8	93,2	-456	250,0	276,6	-13,4	8589	8631	-0,2	23,8	24,3	19,7	4,2	4,1	4,8	32,0	1,2	1,2	1,8
	Збаразький	10,0	114,4	109,0	5412	177,4	257,1	24,5	4087	3893	1,2	18,0	18,5	15,1	4,8	4,6	6,4	66,0	1,6	1,2	4,8
	Зборівський	29,2	202,8	207,0	-4219	492,2	713,9	-34,6	5437	5550	-2,5	46,4	50,6	30,9	2,2	2,0	3,5	128,6	0,7	0,5	2,4
	Козівський	4,2	122,4	120,9	1500	369,9	465,1	21,1	5059	4997	0,5	35,4	42,9	7,2	2,8	2,4	13,1	93,1	0,9	0,7	5,5
	Кремен-кий	0,0	83,2	83,2	0	590,1	590,1	0,0	7111	7111	0,0	36,1	36,1	0,0	4,2	4,2	0,0	83,0	0,5	0,5	0,0
	Лановецький	3,7	64,4	54,1	10292	88,2	106,7	46,2	2823	2372	0,6	14,9	19,3	7,1	6,1	4,6	15,3	45,0	1,9	1,6	3,4
	Монастир-кий	12,7	39,8	39,1	722	491,6	640,9	36,1	3687	3620	2,7	93,0	123,6	8,4	1,7	1,3	10,6	177,0	0,5	0,4	5,8
	Підволоч-кий	4,9	62,6	63,6	-1018	95,5	113,6	-10,6	2783	2828	-0,4	10,5	10,9	6,3	6,2	5,9	13,3	40,2	1,8	1,6	7,3
	Підгаєцький	4,8	17,8	17,8	4	278,7	307,5	0,7	1462	1462	0,0	49,1	52,0	7,0	2,2	2,1	18,1	210,3	0,7	0,6	8,2
	Теребовл-кий	9,4	184,1	171,9	12150	223,7	271,2	64,3	4271	3989	1,8	21,4	25,1	8,7	4,6	4,1	8,7	68,0	1,1	0,9	2,9
	Терноп-кий	26,6	348,9	134,8	214180	277,2	179,0	423,3	8449	3263	8,3	17,1	16,7	17,5	4,7	4,2	5,4	54,8	1,0	1,4	0,7
	Чортківський	8,7	391,5	388,1	3369	375,7	409,0	36,2	7924	7856	0,7	17,6	17,3	23,1	5,9	6,0	4,2	52,1	1,0	0,9	2,2
	Шумський	4,4	188,1	188,9	-798	442,6	468,8	-36,3	11541	11590	-1,0	27,2	29,0	3,7	2,9	2,7	23,8	40,4	0,7	0,6	6,4

роки																					
райони		Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол. тис.грн.	Чистий прибуток в сг, млн. грн.	Чистий прибуток в рослинництві, млн. грн.	Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	Рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	Землебезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	Трудоємність сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудоємність сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки
1	2	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
2016	Бережанський	9,3	12,4	12,4	12864	12,9	-493	77,3	1066	1109	-0,7	18,0	26,3	4,3	4,7	3,2	17,8	103,6	1,7	1,3	7,1
	Борщівський	30,6	32,3	32,3	28783	28,8	3559	135,3	2940	2617	1,7	25,9	17,3	125,8	4,2	4,8	1,7	47,6	1,2	1,8	0,1
	Бучацький	27,3	192,6	192,6	173170	173,2	19436	222,2	5819	5232	2,6	11,7	11,1	13,2	7,0	6,9	7,5	62,3	1,2	1,0	1,6
	Гусятинський	11,1	21,5	21,5	26138	26,1	-4674	22,4	412	502	-0,8	17,0	16,9	17,3	5,0	4,8	6,5	61,4	1,4	1,4	1,6
	Заліщицький	5,7	115,2	115,2	119691	119,7	-4471	288,0	8472	8801	-1,5	22,7	22,1	33,2	4,6	4,7	3,3	36,4	1,0	1,0	1,6
	Збаразький	13,1	151,9	151,9	144052	144,1	8831	261,4	5503	5219	1,8	21,8	22,6	17,8	3,7	3,5	4,9	65,9	1,1	0,9	2,5
	Зборівський	15,9	121,5	121,5	121509	121,5	-36	337,4	3692	3693	0,0	47,9	55,1	18,3	2,2	1,9	5,6	127,0	0,7	0,5	3,2
	Козівський	7,5	145,6	145,6	329283	329,3	414	425,6	5846	13224	0,1	25,6	11,3	7,3	3,4	2,8	14,3	91,5	0,8	0,6	3,2
	Кремен-кий	0,0	62,1	62,1	-54871	-54,9	0	539,9	5495	-4856	0,0	32,7	69,8	0,0	2,5	2,5	0,0	98,3	0,7	0,7	0,0
	Лановецький	4,7	70,7	70,7	184043	184,0	12183	106,4	3882	10112	0,8	12,5	6,8	7,1	7,0	5,2	15,8	41,0	1,9	1,6	3,0
	Монастир-кий	11,9	35,1	35,1	-321968	-322,0	2224	433,3	3280	-30090	6,2	48,6	355,0	2,9	2,3	1,5	19,9	175,4	0,6	0,5	4,7
	Підволоч-кий	14,7	97,5	97,5	547985	548,0	6571	107,5	2672	15013	1,7	12,3	2,8	6,8	6,7	6,1	12,5	49,5	1,5	1,2	2,9
	Підгаєцький	1,2	30,0	30,0	-425167	-425,2	36	750,2	2605	-36907	0,2	26,6	159,6	5,5	4,1	4,1	5,2	311,4	0,3	0,3	11,5
	Теребовл-кий	14,1	148,7	148,7	158308	158,3	2563	163,9	3549	3778	0,4	18,9	20,6	11,8	4,3	3,8	8,0	58,4	1,1	1,0	1,9
	Терноп-кий	27,1	223,9	223,9	185046	185,0	38868	185,7	5515	4558	1,6	16,8	16,1	17,4	5,4	5,0	5,9	58,7	0,9	1,0	0,8
	Чортківський	8,1	305,8	305,8	305557	305,6	219	293,2	4919	4916	0,0	13,8	13,7	14,8	6,1	6,2	4,9	64,8	1,0	1,0	2,1
	Шумський	4,4	177,2	177,2	179983	180,0	-2832	409,1	5789	5882	-4,1	27,0	28,3	4,9	3,2	3,0	24,3	75,2	0,6	0,5	8,7

Продовження додатку Х

райони	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016		
	Рентабельність реалізації сільськогосподарської продукції, %	Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %	Рентабельність реалізації сільськогосподарської продукції, %	Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %	Рентабельність реалізації сільськогосподарської продукції, %	Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %	Рентабельність реалізації сільськогосподарської продукції, %	Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %	Рентабельність реалізації сільськогосподарської продукції, %	Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %	Рентабельність реалізації сільськогосподарської продукції, %	Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %	Рентабельність реалізації сільськогосподарської продукції, %	Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %
2	60	61	62	60	61	62	60	61	62	60	61	62	60	61	62	60	61	62	60	61	62
Бережанський	2,1	14,9	-11,0	20,9	39,5	-11,8	20,9	39,5	-11,8	-19,3	-19,7	-10,2	3,0	3,7	-13,1	31,8	34,3	0,2	15,3	17,5	-6,8
Борщівський	-4,9	-1,6	-14,8	18,0	23,0	-29,6	18,0	23,0	-29,6	-7,0	-10,2	0,3	13,0	14,8	9,3	30,3	28,4	33,9	20,3	29,4	5,8
Бучацький	53,7	79,7	15,1	88,1	131,2	19,5	88,1	131,2	19,5	43,9	70,2	7,1	21,4	38,5	-3,5	78,9	103,1	16,7	36,0	49,6	10,5
Гусятинський	12,8	13,0	4,4	26,3	26,3	27,0	26,3	26,3	27,0	9,4	9,9	2,3	7,6	7,2	13,6	17,2	17,8	10,3	3,2	4,4	-6,5
Заліщицький	10,5	20,2	-16,2	16,2	26,7	-7,3	16,2	26,7	-7,3	24,1	28,6	-3,4	35,6	38,8	15,8	44,2	48,9	-2,4	40,2	45,0	-21,2
Збараський	2,8	3,7	-5,3	15,2	22,8	-4,9	15,2	22,8	-4,9	-8,6	-9,1	-5,4	19,4	20,4	13,8	38,5	42,6	13,2	39,6	43,8	15,9
Зборівський	0,9	0,2	8,5	10,1	10,9	6,3	10,1	10,9	6,3	4,7	5,1	1,1	46,9	56,3	-1,6	53,9	64,3	-7,8	29,0	31,4	-0,1
Козівський	26,4	27,8	6,8	38,0	39,0	15,7	38,0	39,0	15,7	8,6	9,1	-0,5	42,1	45,3	-2,6	46,2	47,7	13,2	47,2	50,6	1,9
Кремен-кий	-15,2	-14,7	-45,6	-24,5	-24,5	-10,5	-24,5	-24,5	-10,5	-15,1	-15,1	0,0	27,4	27,5	18,8	39,7	39,7	0,0	60,3	60,3	0,0
Лановецький	14,1	13,0	17,8	24,1	25,7	18,5	24,1	25,7	18,5	2,4	-1,3	14,2	20,0	21,9	13,1	19,8	20,1	18,4	25,1	26,6	19,7
Монастирський	42,9	46,8	-3,0	11,2	11,6	4,3	11,2	11,6	4,3	-9,2	-9,5	5,2	19,5	19,3	28,0	35,4	35,6	26,6	36,4	34,9	108,6
Підволочиський	43,0	47,1	7,7	53,9	59,5	3,9	53,9	59,5	3,9	6,8	7,1	3,3	16,1	18,3	-2,7	20,2	21,5	-7,1	19,5	42,5	12,8
Підгасцький	37,0	37,2	1,4	35,6	35,7	-1,1	35,6	35,7	-1,1	-7,8	-7,8	3,2	2,7	2,7	1,1	22,5	22,7	0,6	32,5	32,5	16,0
Теребовлянський	5,6	6,4	0,6	22,6	24,9	8,7	22,6	24,9	8,7	8,2	9,1	3,8	16,6	15,8	21,2	32,5	33,4	23,4	23,1	26,7	2,6
Тернопільський	21,5	32,2	5,1	21,1	32,1	3,6	21,1	32,1	3,6	11,0	6,9	15,4	15,9	17,0	14,8	39,1	32,0	45,5	19,1	34,6	6,1
Чортківський	-7,4	-5,2	-21,7	11,8	15,4	-21,8	11,8	15,4	-21,8	-3,9	-2,7	-16,9	32,4	35,8	2,7	55,5	58,3	8,5	44,0	46,7	0,6
Шумський	34,9	35,0	-36,6	37,2	37,0	62,3	37,2	37,0	62,3	38,9	39,1	9,3	40,0	40,4	-13,9	41,4	42,0	-18,8	30,4	31,2	-48,6

Додаток Ц

Матриця кореляційних залежностей показників трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області

		Середньорічна чисельність працівників, які зайняті в сільськогосподарському виробництві, осіб	Середньорічна чисельність працівників в рослинництві Осіб	Середньорічна чисельність працівників в тваринництві, осіб	Площа сільськогосподарських угідь, тис. га	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції сільського господарства, тис. грн.	Повна собівартість продукції рослинництва, тис. грн.	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції рослинництва, тис.грн.	Повна собівартість продукції тваринництва, тис. грн.	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції тваринництва, тис.грн.	Витрати на виробництво продукції сільського господарства, тис. грн.	Витрати на оплату праці, тис. грн	Витрати на виробництво продукції рослинництва, тис. грн.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Середньорічна чисельність працівників, які зайняті в сільськогосподарському виробництві, осіб	1	1,000											
Середньорічна чисельність працівників в рослинництві. Осіб	2	0,973	1,000										
Середньорічна чисельність працівників в тваринництві, осіб	3	0,649	0,456	1,000									
Площа сільськогосподарських угідь, тис. га	4	0,501	0,547	0,130	1,000								
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції сільського господарства, тис.грн.	5	0,700	0,673	0,481	0,316	1,000							
повна собівартість продукції рослинництва, тис. грн.	6	0,760	0,795	0,308	0,425	0,916	1,000						
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції рослинництва, тис.грн.	7	0,681	0,703	0,311	0,342	0,950	0,969	1,000					
повна собівартість продукції тваринництва, тис. грн.	8	0,390	0,241	0,710	0,075	0,576	0,272	0,296	1,000				

Продовження додатку Ц

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції тваринництва, тис.грн.	9	0,355	0,215	0,661	0,067	0,567	0,260	0,282	0,991	1,000			
Витрати на виробництво продукції сільського господарства, тис. грн.	10	0,735	0,691	0,557	0,388	0,905	0,819	0,813	0,662	0,636	1,000		
витрати на оплату праці, тис. грн	11	0,798	0,731	0,669	0,424	0,816	0,724	0,720	0,642	0,607	0,932	1,000	
Витрати на виробництво продукції рослинництва, тис. грн.	12	0,810	0,824	0,407	0,451	0,905	0,963	0,921	0,363	0,350	0,865	0,798	1,000
витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн	13	0,870	0,869	0,490	0,476	0,810	0,872	0,825	0,335	0,312	0,793	0,837	0,937
Витрати на виробництво продукції тваринництва, тис. грн.	14	0,403	0,255	0,712	0,082	0,598	0,297	0,321	0,994	0,994	0,669	0,649	0,387
витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн	15	0,454	0,285	0,810	0,071	0,557	0,284	0,314	0,881	0,887	0,615	0,677	0,372
Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	16	0,264	0,087	0,734	-0,021	0,109	-0,037	0,029	0,302	0,260	0,160	0,331	0,018
Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол	17	0,488	0,379	0,634	0,137	0,511	0,329	0,294	0,814	0,796	0,620	0,611	0,400
Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	18	0,520	0,359	0,824	0,110	0,481	0,269	0,264	0,815	0,784	0,594	0,651	0,351
Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	19	-0,212	-0,129	-0,395	0,538	-0,126	-0,031	-0,071	-0,222	-0,199	-0,135	-0,207	-0,070
Чисельність працівників на 100 га	20	0,294	0,232	0,370	-0,109	0,165	0,132	0,127	0,193	0,173	0,185	0,246	0,173
Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	21	0,297	0,274	0,243	-0,112	0,174	0,183	0,169	0,104	0,090	0,183	0,225	0,212
Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. Голів	22	-0,080	-0,095	0,004	-0,065	-0,158	-0,117	-0,117	-0,181	-0,177	-0,189	-0,187	-0,107
Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в сг	23	-0,284	-0,240	-0,304	-0,078	0,225	0,204	0,252	0,005	0,028	0,104	-0,087	0,113
Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	24	-0,298	-0,258	-0,300	-0,083	0,187	0,185	0,237	-0,071	-0,051	0,055	-0,128	0,088

Продовження додатку Ц

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	25	-0,076	-0,058	-0,101	-0,035	0,009	-0,049	-0,043	0,141	0,141	0,005	-0,011	-0,040
Вартість виробленої продукції сг в розрахунку на 1 га сг угідь	26	0,178	0,146	0,206	-0,123	0,475	0,399	0,437	0,311	0,308	0,425	0,326	0,395
Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 га сг угідь	27	0,118	0,130	0,028	-0,127	0,422	0,427	0,460	0,081	0,083	0,342	0,225	0,394
Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 умовну голову	28	0,149	0,092	0,270	0,051	0,381	0,213	0,285	0,458	0,420	0,351	0,272	0,225
Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	29	0,180	0,132	0,258	0,056	0,534	0,394	0,471	0,419	0,398	0,633	0,645	0,432
Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	30	0,264	0,218	0,301	0,080	0,576	0,481	0,557	0,321	0,303	0,551	0,595	0,538
Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	31	0,139	0,083	0,260	-0,004	0,405	0,248	0,298	0,449	0,460	0,428	0,393	0,294
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	32	-0,252	-0,220	-0,248	-0,081	0,300	0,238	0,325	0,044	0,064	0,153	-0,035	0,149
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис.грн.	33	-0,263	-0,238	-0,231	-0,084	0,264	0,215	0,312	-0,025	-0,012	0,105	-0,070	0,121
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	34	-0,067	-0,053	-0,084	-0,032	0,023	-0,040	-0,034	0,157	0,161	0,017	0,000	-0,029
Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	35	0,159	0,124	0,205	-0,114	0,516	0,408	0,480	0,322	0,321	0,442	0,340	0,399
Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	36	0,100	0,104	0,044	-0,119	0,459	0,423	0,498	0,099	0,099	0,357	0,243	0,388
Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол, тис.грн.	37	0,184	0,113	0,335	0,064	0,446	0,246	0,316	0,563	0,537	0,411	0,332	0,266

Продовження додатку Ц

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Чистий прибуток в сг, млн. грн.	38	0,320	0,271	0,338	0,041	0,822	0,601	0,767	0,498	0,504	0,650	0,582	0,571
Чистий прибуток в рослинництві, млн. грн.	39	0,281	0,261	0,224	0,033	0,753	0,601	0,781	0,268	0,254	0,557	0,497	0,543
Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	40	0,224	0,122	0,460	0,038	0,485	0,200	0,216	0,866	0,926	0,501	0,453	0,278
Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	41	-0,128	-0,128	-0,072	-0,071	0,399	0,262	0,416	0,119	0,129	0,229	0,087	0,197
Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	42	-0,135	-0,146	-0,040	-0,069	0,363	0,228	0,396	0,075	0,071	0,184	0,063	0,160
Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	43	-0,024	-0,025	-0,008	-0,014	0,074	0,000	0,006	0,194	0,213	0,059	0,041	0,017
Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	44	0,088	0,051	0,172	-0,076	0,546	0,369	0,520	0,302	0,307	0,419	0,325	0,352
Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	45	0,044	0,029	0,073	-0,081	0,474	0,351	0,506	0,125	0,120	0,337	0,246	0,316
Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	46	0,197	0,120	0,364	0,071	0,399	0,208	0,227	0,591	0,630	0,369	0,344	0,249
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	47	-0,358	-0,301	-0,389	-0,105	-0,103	-0,054	-0,059	-0,189	-0,162	-0,221	-0,381	-0,140
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	48	-0,382	-0,332	-0,381	-0,109	-0,122	-0,083	-0,079	-0,193	-0,168	-0,211	-0,365	-0,178
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	49	-0,039	-0,016	-0,100	-0,010	0,023	-0,022	-0,019	0,135	0,122	0,016	-0,006	-0,006
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	50	0,328	0,255	0,426	0,075	-0,055	-0,087	-0,088	0,085	0,063	0,003	0,285	-0,022
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	51	0,346	0,292	0,370	0,094	-0,005	-0,032	-0,037	0,111	0,083	0,058	0,306	0,036
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	52	-0,262	-0,249	-0,189	-0,142	-0,297	-0,234	-0,235	-0,329	-0,292	-0,292	-0,273	-0,227

Продовження додатку Ц

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	53	-0,217	-0,173	-0,268	0,497	-0,124	-0,073	-0,095	-0,146	-0,132	-0,130	-0,193	-0,104
Трудомісткість сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	54	0,029	0,009	0,081	-0,010	-0,401	-0,360	-0,410	-0,149	-0,150	-0,326	-0,175	-0,308
Трудомісткість сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	55	0,025	0,017	0,039	-0,003	-0,379	-0,348	-0,401	-0,103	-0,106	-0,299	-0,163	-0,295
Трудомісткість сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки	56	-0,235	-0,191	-0,274	-0,092	-0,253	-0,208	-0,227	-0,205	-0,180	-0,270	-0,260	-0,235
Рентабельність реалізації продукції сг, %	57	0,023	-0,022	0,163	-0,080	0,395	0,204	0,397	0,170	0,166	0,241	0,198	0,174
Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	58	0,020	-0,039	0,209	-0,081	0,350	0,155	0,355	0,158	0,140	0,203	0,186	0,131
Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %	59	0,206	0,152	0,295	0,111	0,318	0,207	0,216	0,365	0,389	0,265	0,248	0,214

Продовження додатку Ц

		витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн	Витрати на виробництво продукції тваринництва, тис. грн.	витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн	Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол	Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	Чисельність працівників на 100 га	Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. Голів	Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в сг	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
витрати на оплату праці в рослинництві, тис. грн	13	1,000											
Витрати на виробництво продукції тваринництва, тис. грн.	14	0,354	1,000										
витрати на оплату праці в тваринництві, тис. грн	15	0,375	0,906	1,000									
Чисельність поголів'я ВРХ на кінець року, гол	16	0,111	0,308	0,552	1,000								
Чисельність поголів'я свиней на кінець року, гол	17	0,391	0,802	0,736	0,177	1,000							
Чисельність поголів'я тварин (ВРХ і свиней) в умовних головах	18	0,379	0,807	0,843	0,531	0,928	1,000						
Землезабезпеченість, сг угідь на 1 працівника, га	19	-0,136	-0,217	-0,311	-0,336	-0,254	-0,346	1,000					
Чисельність працівників на 100 га	20	0,217	0,186	0,280	0,271	0,279	0,343	-0,479	1,000				
Чисельність працівників в рослинництві на 100 га	21	0,246	0,098	0,179	0,139	0,213	0,236	-0,477	0,979	1,000			
Чисельність працівників в тваринництві на 100 ум. Голів	22	-0,079	-0,158	-0,118	0,007	-0,353	-0,301	0,058	-0,080	-0,106	1,000		

Продовження додатку Ц

		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 працівника в сг	23	-0,083	0,009	-0,095	-0,309	-0,087	-0,192	0,505	-0,239	-0,208	-0,130	1,000	
Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	24	-0,105	-0,060	-0,128	-0,253	-0,159	-0,233	0,533	-0,248	-0,229	-0,027	0,979	1,000
Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	25	-0,028	0,082	-0,011	-0,130	0,083	0,022	-0,067	-0,007	0,032	-0,340	0,037	-0,069
Вартість виробленої продукції сг в розрахунку на 1 га сг угідь	26	0,283	0,308	0,305	0,041	0,322	0,293	-0,273	0,750	0,765	-0,212	0,351	0,307
Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 га сг угідь	27	0,264	0,086	0,111	-0,058	0,118	0,080	-0,203	0,670	0,722	-0,161	0,431	0,403
Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 умовну голову	28	0,176	0,427	0,307	0,099	0,196	0,206	-0,081	0,014	-0,014	0,045	0,093	0,057
Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	29	0,408	0,413	0,419	0,211	0,298	0,337	-0,166	0,089	0,095	-0,318	0,312	0,244
Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	30	0,563	0,329	0,357	0,223	0,202	0,259	-0,176	0,115	0,117	-0,166	0,247	0,211
Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	31	0,207	0,445	0,536	0,216	0,389	0,417	-0,238	0,160	0,157	-0,306	0,085	0,030
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	32	-0,046	0,050	-0,043	-0,239	-0,077	-0,157	0,438	-0,210	-0,186	-0,122	0,970	0,959
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	33	-0,067	-0,014	-0,073	-0,165	-0,153	-0,194	0,458	-0,217	-0,207	-0,020	0,936	0,966
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	34	-0,020	0,100	0,011	-0,117	0,095	0,037	-0,063	-0,005	0,031	-0,324	0,047	-0,058
Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь	35	0,280	0,322	0,322	0,071	0,293	0,279	-0,260	0,700	0,712	-0,212	0,379	0,339

Продовження додатку Ц

		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	36	0,257	0,105	0,131	-0,007	0,095	0,079	-0,200	0,630	0,674	-0,166	0,441	0,419
Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол, тис.грн.	37	0,212	0,534	0,415	0,135	0,288	0,299	-0,085	0,031	-0,005	-0,003	0,121	0,073
Чистий прибуток в сг, млн. грн.	38	0,478	0,523	0,509	0,202	0,307	0,341	-0,171	0,099	0,088	-0,119	0,293	0,270
Чистий прибуток в рослинництві, млн. грн.	39	0,459	0,286	0,296	0,186	0,121	0,175	-0,151	0,078	0,084	-0,084	0,297	0,297
Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	40	0,217	0,895	0,817	0,116	0,667	0,619	-0,115	0,099	0,042	-0,147	0,087	0,010
Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	41	0,045	0,129	0,079	-0,034	-0,039	-0,046	0,197	-0,100	-0,097	-0,080	0,697	0,709
Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	42	0,026	0,083	0,054	0,049	-0,106	-0,073	0,205	-0,106	-0,118	-0,001	0,645	0,686
Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	43	0,011	0,155	0,094	-0,052	0,125	0,088	-0,040	0,006	0,022	-0,218	0,078	-0,009
Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	44	0,234	0,311	0,319	0,136	0,177	0,204	-0,192	0,472	0,475	-0,183	0,393	0,369
Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	45	0,203	0,133	0,158	0,109	0,027	0,065	-0,165	0,444	0,463	-0,151	0,397	0,391
Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	46	0,214	0,591	0,552	0,184	0,447	0,455	-0,045	0,076	0,031	-0,181	0,149	0,087
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	47	-0,284	-0,184	-0,284	-0,365	-0,222	-0,329	0,617	-0,287	-0,272	0,129	0,733	0,772
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	48	-0,330	-0,187	-0,262	-0,309	-0,232	-0,317	0,610	-0,287	-0,278	0,095	0,755	0,797
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	49	0,001	0,071	-0,068	-0,174	0,089	0,011	-0,066	-0,011	0,031	-0,390	0,030	-0,080

Продовження додатку Ц

		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	50	0,219	0,088	0,272	0,463	0,115	0,274	-0,491	0,274	0,235	-0,073	- 0,665	-0,681
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	51	0,295	0,104	0,202	0,330	0,154	0,257	-0,476	0,244	0,223	-0,101	- 0,651	-0,686
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	52	-0,266	-0,302	-0,117	0,034	-0,300	-0,246	0,093	-0,052	-0,046	0,456	0,000	0,068
Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	53	-0,168	-0,140	-0,222	-0,193	-0,225	-0,266	0,969	-0,486	-0,521	0,127	0,470	0,525
Трудомісткість сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	54	-0,148	-0,144	-0,078	0,096	-0,072	-0,026	-0,270	0,102	0,056	0,219	- 0,686	-0,672
Трудомісткість сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	55	-0,139	-0,107	-0,083	0,013	-0,018	-0,011	-0,260	0,090	0,057	0,133	- 0,655	-0,665
Трудомісткість сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки	56	-0,203	-0,196	-0,223	-0,213	-0,211	-0,262	0,095	-0,106	-0,068	0,335	- 0,037	-0,021
Рентабельність реалізації продукції сг, %	57	0,114	0,179	0,197	0,226	0,008	0,089	-0,131	0,062	0,036	-0,041	0,225	0,250
Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	58	0,098	0,163	0,182	0,306	-0,034	0,082	-0,146	0,063	0,023	-0,007	0,156	0,190
Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %	59	0,167	0,370	0,376	0,191	0,353	0,375	0,002	0,063	0,022	-0,165	0,076	0,057

		Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Вартість виробленої продукції сг в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 га сг угідь	Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 умовну голову	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	25	1,000											
Вартість виробленої продукції сг в розрахунку на 1 га сг угідь	26	0,075	1,000										
Вартість виробленої продукції рослинництва в розрахунку на 1 га сг угідь	27	-0,001	0,958	1,000									
Вартість виробленої продукції тваринництва в розрахунку на 1 умовну голову	28	0,472	0,146	0,031	1,000								
Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в сг	29	0,137	0,450	0,417	0,238	1,000							
Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в рослинництві	30	0,087	0,424	0,410	0,228	0,846	1,000						
Середня зарплата 1 працівника, зайнятого в тваринництві	31	0,492	0,374	0,287	0,467	0,458	0,378	1,000					
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції сг в розрахунку на 1 працівника в сг, тис.грн.	32	0,037	0,383	0,455	0,172	0,370	0,319	0,144	1,000				

Продовження додатку Ц

		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 1 працівника в рослинництві, тис.грн.	33	-0,058	0,333	0,417	0,165	0,307	<u>0,293</u>	0,088	0,978	1,000			
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника в тваринництві, тис.грн.	34	0,992	0,084	0,005	0,459	0,140	0,094	<u>0,489</u>	0,049	-0,048	1,000		
Чистий дохід від реалізації продукції сг в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	35	0,072	0,984	0,947	0,191	0,494	0,471	0,411	0,446	0,402	0,083	1,000	
Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва в розрахунку на 100 га сг угідь, тис.грн.	36	0,000	0,940	0,980	0,095	0,463	0,459	0,325	0,506	0,478	0,007	0,964	1,000
Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол, тис.грн.	37	0,540	0,192	0,052	0,972	0,281	0,267	0,536	0,199	0,176	0,543	0,238	0,114
Чистий прибуток в сг, млн. грн.	38	0,025	0,439	0,390	0,424	0,562	0,590	0,431	0,436	0,424	0,039	0,552	0,509
Чистий прибуток в рослинництві, млн.грн.	39	-0,014	0,400	0,407	0,381	0,524	0,582	0,332	0,448	0,463	-0,007	0,519	0,536
Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	40	0,126	0,266	0,081	0,272	0,302	0,223	0,444	0,112	0,025	0,155	0,285	0,088
Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	41	0,030	0,371	0,411	0,307	0,416	0,407	0,243	0,849	0,859	0,043	0,495	0,539
Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	42	-0,024	0,313	0,355	0,348	0,368	0,394	0,187	0,802	0,851	-0,017	0,442	0,493
Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	43	0,822	0,106	0,030	0,344	0,133	0,107	0,408	0,087	-0,003	0,886	0,112	0,032
Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	44	0,054	0,801	0,781	0,276	0,534	0,521	0,443	0,536	0,516	0,068	0,895	0,882
Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	45	0,003	0,757	0,787	0,223	0,497	0,499	0,362	0,543	0,542	0,010	0,855	0,894
Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	46	0,446	0,239	0,099	0,232	0,260	0,241	0,448	0,174	0,103	0,509	0,262	0,114
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	47	-0,066	0,037	0,115	-0,069	<u>-0,286</u>	-0,279	-0,191	0,658	0,682	-0,057	0,028	0,090

Продовження додатку Ц

		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	48	-0,105	0,041	0,123	-0,086	-0,223	<u>-0,310</u>	-0,187	0,675	0,702	-0,097	0,035	0,102
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	49	0,947	0,062	-0,014	0,496	0,123	0,053	<u>0,379</u>	0,027	-0,067	0,924	0,055	-0,014
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	50	-0,018	-0,162	-0,229	-0,059	0,113	0,162	0,032	-0,617	-0,617	-0,027	-0,164	-0,216
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	51	0,093	-0,152	-0,226	0,037	0,137	0,246	0,029	-0,602	-0,617	0,075	-0,155	-0,213
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	52	-0,331	-0,087	0,013	-0,486	-0,197	-0,212	-0,063	-0,019	0,026	-0,310	-0,091	-0,007
Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	53	-0,107	-0,311	-0,265	-0,008	-0,173	-0,172	-0,223	0,426	0,477	-0,101	-0,285	-0,244
Трудомісткість сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	54	-0,120	-0,419	-0,455	-0,187	-0,446	-0,416	-0,266	-0,685	-0,665	-0,128	-0,444	-0,469
Трудомісткість сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	55	-0,022	-0,397	-0,446	-0,127	-0,416	-0,406	-0,216	-0,660	-0,662	-0,036	-0,426	-0,464
Трудомісткість сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки	56	-0,154	-0,148	-0,097	-0,327	-0,183	-0,154	-0,388	-0,085	-0,073	-0,143	-0,178	-0,139
Рентабельність реалізації продукції сг, %	57	0,017	0,265	0,255	0,332	0,378	0,410	0,263	0,439	0,477	0,032	0,416	0,424
Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	58	-0,004	0,215	0,197	0,363	0,358	0,416	0,206	0,368	0,425	0,006	0,366	0,371
Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %	59	0,196	0,124	0,025	0,122	0,093	0,058	0,246	0,110	0,082	0,235	0,144	0,042

Продовження додатку Ц

		Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол, тис.грн.	Чистий прибуток в сг, млн. грн.	Чистий прибуток в рослинництві, млн. грн.	Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці в рослинництві)
		37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Чистий дохід від реалізації продукції тваринництва в розрахунку на 1 ум. гол, тис.грн.	37	1,000											
Чистий прибуток в сг, млн. грн.	38	0,482	1,000										
Чистий прибуток в рослинництві, млн.грн.	39	0,399	0,957	1,000									
Чистий прибуток в тваринництві, тис. грн.	40	0,412	0,469	0,191	1,000								
Чистий прибуток в сг в розрахунку на 1 працівника	41	0,327	0,655	0,680	0,143	1,000							
Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 1 працівника в рослинництві	42	0,347	0,645	0,700	0,051	0,975	1,000						
Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 працівника в тваринництві	43	0,478	0,088	0,018	0,242	0,087	0,011	1,000					
Чистий прибуток в сг в розрахунку на 100 га угідь	44	0,321	0,755	0,743	0,291	0,735	0,700	0,113	1,000				
Чистий прибуток в рослинництві в розрахунку на 100 га угідь	45	0,236	0,698	0,745	0,092	0,744	0,729	0,033	0,977	1,000			
Чистий прибуток в тваринництві в розрахунку на 1 умовну голову	46	0,454	0,387	0,208	0,674	0,191	0,114	0,675	0,280	0,129	1,000		

Продовження додатку Ц

		37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції / витрати на оплату праці)	47	-0,058	-0,068	-0,052	-0,072	0,352	0,350	-0,015	0,003	0,021	0,019	1,000	
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції рослинництва / витрати на оплату праці в рослинництві)	48	-0,082	-0,065	-0,045	-0,081	0,354	0,357	-0,052	0,017	0,039	-0,012	0,957	1,000
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	49	0,535	0,015	-0,007	0,072	0,014	-0,026	0,704	0,027	-0,012	0,333	-0,077	-0,104
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	50	-0,076	-0,059	-0,064	-0,005	-0,379	-0,353	-0,057	-0,146	-0,153	-0,090	-0,753	-0,721
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	51	0,014	-0,035	-0,037	-0,004	-0,366	-0,343	-0,005	-0,141	-0,149	-0,081	-0,740	-0,757
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	52	-0,480	-0,200	-0,169	-0,159	-0,057	-0,066	-0,187	-0,088	-0,051	-0,143	0,206	0,210
Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятого в рослинництві, га	53	-0,011	-0,133	-0,122	-0,079	0,238	0,275	-0,062	-0,181	-0,160	-0,015	0,608	0,608
Трудомісткість сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	54	-0,234	-0,412	-0,412	-0,139	-0,534	-0,506	-0,137	-0,443	-0,430	-0,259	-0,444	-0,437
Трудомісткість сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	55	-0,171	-0,403	-0,414	-0,102	-0,528	-0,513	-0,085	-0,437	-0,434	-0,227	-0,436	-0,439
Трудомісткість сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки	56	-0,331	-0,214	-0,207	-0,094	-0,171	-0,163	-0,081	-0,227	-0,214	-0,128	0,115	0,095
Рентабельність реалізації продукції сг, %	57	0,345	0,706	0,737	0,139	0,783	0,799	0,087	0,724	0,728	0,192	-0,066	-0,047
Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	58	0,358	0,675	0,724	0,076	0,722	0,774	0,043	0,679	0,695	0,124	-0,101	-0,081
Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %	59	0,281	0,283	0,172	0,418	0,157	0,109	0,353	0,173	0,073	0,743	0,035	0,009

Продовження додатку Ц

		рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятьго в рослинництві, га	Трудомісткість сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудомісткість сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	Трудомісткість сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки	Рентабельність реалізації продукції сг, %	Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %
		49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
рентабельність праці в сг (вартість в-ва продукції тваринництва / витрати на оплату праці в тваринництві)	49	1,000										
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат сг	50	-0,013	1,000									
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по рослинництву	51	0,099	0,934	1,000								
Питома вага витрат на оплату праці в структурі витрат по тваринництву	52	-0,412	-0,120	-0,279	1,000							
Землезабезпеченість в рослинництві, припадає сг угідь на 1 працівника, зайнятьго в рослинництві, га	53	-0,110	-0,475	-0,474	0,073	1,000						
Трудомісткість сг виробництва, осіб на 1 млн грн. виручки	54	-0,107	0,606	0,572	0,004	-0,239	1,000					
Трудомісткість сг виробництва в рослинництві, осіб на 1 млн грн. виручки	55	0,005	0,590	0,596	-0,079	-0,247	0,981	1,000				
Трудомісткість сг виробництва в тваринництві, осіб на 1 млн грн. виручки	56	-0,196	0,010	0,023	0,330	0,050	0,072	0,062	1,000			
Рентабельність реалізації продукції сг, %	57	0,009	-0,009	-0,009	-0,076	-0,055	-0,433	-0,494	-0,314	1,000		
Рентабельність реалізації продукції рослинництва, %	58	0,005	0,045	0,053	-0,123	-0,047	-0,372	-0,447	-0,300	0,978	1,000	
Рентабельність реалізації продукції тваринництва, %	59	0,163	-0,076	-0,109	0,001	0,025	-0,251	-0,220	-0,248	0,236	0,160	1,000

Встановлення вагових коефіцієнтів впливу показників на загальний стан
трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Завдання 1

Визначте вагові коефіцієнти впливу груп показників на загальний показник трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Внесіть дані до таблиці.

№ п/п	Групи показників	Вагові коефіцієнти
1	Кількісні	
2	Демографічні параметри	
3	Економічної активності	
4	Використання робочого часу	
5	Психофізичні	
6	Соціальні	
7	Інтелектуальні	
8	Мотиваційні	
9	Культурно-моральні	
10	Інноваційні-інвестиційні	
11	Ефективності	
Разом		1,00

Завдання 2

Визначте вагові коефіцієнти впливу показників групового і макрорівня за кожною із груп показників на загальний показник трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Внесіть дані до таблиці.

№ п/п	Групи показників	Вагові коефіцієнти		Разом
		Груповий рівень	Макрорівень	
1	Кількісні			1,00
2	Демографічні параметри			1,00
3	Економічної активності			1,00
4	Використання робочого часу			1,00
5	Психофізичні			1,00
6	Соціальні			1,00
7	Інтелектуальні			1,00
8	Мотиваційні			1,00
9	Культурно-моральні	-	1,00	1,00
10	Інноваційні-інвестиційні	-	1,00	1,00
11	Ефективності			1,00

Продовження додатку Ш

Завдання 3

Визначити напрям і вагові коефіцієнти впливу індикаторів трудового потенціалу в межах кожної групи показників. Внесіть дані до таблиці.

Групи показників	Груповий рівень	Напря́м, + -	%	Макрорівень	напря́м	%
1	2	3	4	5	6	7
Кількісні	Чисельність працівників			Чисельність населення регіону		
	Приріст працівників за період			Щільність населення		
				Приріст населення за період		
Демографічні параметри	Питома вага працівників, молодших за 35 років			Питома вага сільських мешканців		
				Загальне демографічне навантаження на працездатне населення		
				Сальдо міграції на 1000 осіб		
				Коефіцієнт природного приросту населення		
Економічної активності	Коефіцієнт плинності кадрів			Середньомісячна кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, тис. осіб		
				Навантаження на одне вільне робоче місце		
				Кількість громадян, які мали статус безробітного упродовж звітного періоду – усього, тис. осіб		
Використання робочого часу	Сукупний обсяг використаного робочого часу в розрахунку на 1 працівника			Відношення питомої ваги використаного робочого часу в сільському господарстві до показника галузі в цілому		
	Питома вага використаного робочого часу					
Психологічні	середня тривалість відсутності по хворобі, в розрахунку на 1 працівника, год			Кількість лікарів на 10 тис. населення		
	Кількість штатних працівників, що були відсутні через хворобу			Кількість інвалідів на 10 тис. населення		
	% від штатних працівників, що були відсутні через хворобу					
	Кількість працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці					
	Питома вага працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці					

1	2	3	4	5	6	7
Соціальні	питома вага працівників, які охоплені колективними договорами, %			Забезпечення населення житлом у сільській місцевості, м ² в на 1 особу		
	Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, % до фонду оплати праці			Площа житла, прийнятого в експлуатацію в сільській місцевості, м ²		
	Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, грн на 1 працівника в рік					
	кількість штатних працівників, які знаходились у відпустці					
	питома вага штатних працівників, що знаходились у відпустці					
	Середня тривалість відпустки, год на 1 працівника					
Інтелектуальні	Питома вага працівників із вищою освітою			Кількість учнів у ЗОШ на початок навчального року, осіб		
	Кількість осіб, що підвищили кваліфікацію			Кількість учителів у ЗОШ, осіб		
				Припадає вчителів на 1 учня, осіб		
Мотиваційні	Розмір середньомісячної заробітної плати			Рівень зарплати в галузі (в районі до в середньому по галузі)		
	Питома вага мотиваційних виплат у фонді заробітної плати			Рівень зарплати в регіоні, районі до середнього по області		
	% працівників, що отримують зарплату нижче середньої			Середня зарплата штатного працівника		
	% працівників, що отримують зарплату вище 5 тис. грн.			Середня зарплата штатного працівника в сільському господарстві грн.		
Культурно-моральні				Забезпечення населення бібліотечним фондом, на 100 осіб		
				Кількість місць у клубних закладах на 100 осіб		
				Кількість виявлених злочинів		
Інноваційні-інвестиційні				Обсяг інвестицій на 31.12.2015 тис. дол. США		
				Коефіцієнт оновлення тракторного парку, надійшло до загальної кількості		
Ефективності	Отримано чистого доходу в сільському господарстві в розрахунку на 1 працівника			Розмір ВВП на 1 працівника, що проживає в сільській місцевості		
	Отриманого чистого доходу в сільському господарстві, в розрахунку на 100 га			ВВП в розрахунку на 1 особу, грн.		
	Коефіцієнт рентабельності			ВВП в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь, тис.грн.		

Експертна оцінка вагових коефіцієнтів впливу груп показників на загальний показник трудового потенціалу
сільськогосподарських підприємств

[illegible]

Експертна оцінка вагових коефіцієнтів впливу груп показників на загальний показник трудового потенціалу
сільськогосподарських підприємств

№ п/п	Групи показників	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
		Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень
1	Кількісні	0,65	0,35	0,55	0,45	0,70	0,30	0,65	0,35	0,75	0,25	0,75	0,25	0,65	0,35	0,75	0,25	0,70	0,30
2	Демографічні параметри	0,40	0,60	0,35	0,65	0,30	0,70	0,35	0,65	0,30	0,70	0,35	0,65	0,40	0,60	0,30	0,70	0,30	0,70
3	Економічної активності	0,50	0,50	0,55	0,45	0,45	0,55	0,55	0,45	0,60	0,40	0,65	0,35	0,65	0,35	0,60	0,40	0,70	0,30
4	Використання робочого часу	0,80	0,20	0,70	0,30	0,70	0,30	0,70	0,30	0,75	0,25	0,75	0,25	0,70	0,30	0,85	0,15	0,90	0,10
5	Психофізичні	0,80	0,20	0,70	0,30	0,65	0,35	0,65	0,35	0,75	0,25	0,75	0,25	0,80	0,20	0,85	0,15	0,90	0,10
6	Соціальні	0,70	0,30	0,60	0,40	0,60	0,40	0,55	0,45	0,60	0,40	0,55	0,45	0,75	0,25	0,65	0,35	0,55	0,45
7	Інтелектуальні	0,70	0,30	0,65	0,35	0,75	0,25	0,65	0,35	0,70	0,30	0,75	0,25	0,75	0,25	0,85	0,15	0,75	0,25
8	Мотиваційні	0,65	0,35	0,60	0,40	0,70	0,30	0,65	0,35	0,70	0,30	0,75	0,25	0,70	0,30	0,70	0,30	0,75	0,25
9	Культурно-моральні	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
10	Інноваційні-інвестиційні	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
11	Ефективності	0,65	0,35	0,65	0,35	0,60	0,40	0,70	0,30	0,70	0,30	0,70	0,30	0,65	0,35	0,70	0,30	0,70	0,30

Продовження додатку Щ2

№ п/п	Групи показників	10		11		12		13		14		15		16		17		середній показники	
		Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень
1	Кількісні	0,65	0,35	0,65	0,35	0,75	0,25	0,70	0,30	0,70	0,30	0,75	0,25	0,65	0,35	0,70	0,30	0,69	0,31
2	Демографічні параметри	0,35	0,65	0,40	0,60	0,30	0,70	0,40	0,60	0,35	0,65	0,35	0,65	0,45	0,55	0,35	0,65	0,35	0,65
3	Економічної активності	0,65	0,35	0,60	0,40	0,75	0,25	0,65	0,35	0,65	0,35	0,65	0,35	0,55	0,45	0,65	0,35	0,61	0,39
4	Використання робочого часу	0,80	0,20	0,70	0,30	0,75	0,25	0,80	0,20	0,80	0,20	0,85	0,15	0,75	0,25	0,80	0,20	0,77	0,23
5	Психофізичні	0,75	0,25	0,75	0,25	0,80	0,20	0,85	0,15	0,80	0,20	0,75	0,25	0,75	0,25	0,80	0,20	0,77	0,23
6	Соціальні	0,65	0,35	0,55	0,45	0,60	0,40	0,60	0,40	0,55	0,45	0,65	0,35	0,65	0,35	0,60	0,40	0,61	0,39
7	Інтелектуальні	0,70	0,30	0,75	0,25	0,70	0,30	0,75	0,25	0,70	0,30	0,80	0,20	0,70	0,30	0,75	0,25	0,73	0,27
8	Мотиваційні	0,70	0,30	0,70	0,30	0,75	0,25	0,65	0,35	0,65	0,35	0,75	0,25	0,70	0,30	0,65	0,35	0,69	0,31
9	Культурно- моральні	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
10	Інноваційні- інвестиційні	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
11	Ефективності	0,70	0,30	0,65	0,35	0,75	0,25	0,65	0,35	0,70	0,30	0,70	0,30	0,70	0,30	0,80	0,20	0,69	0,31

Експертна оцінка напрямів і вагових коефіцієнтів впливу індикаторів трудового потенціалу в межах кожної групи показників

Групи показників	Груповий рівень	напрям, +/-	Макрорівень	напрям, +/-	номера експертів																	
					1		2		3		4		5		6		7		8		9	
					Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень
Кількісні	Чисельність працівників	+	Чисельність населення регіону	+	0,35	0,20	0,40	0,30	0,25	0,20	0,40	0,20	0,35	0,20	0,30	0,25	0,35	0,20	0,30	0,20	0,25	0,15
	Приріст працівників за період	+	Щільність населення	+	0,65	0,20	0,60	0,30	0,75	0,20	0,60	0,20	0,65	0,20	0,70	0,25	0,65	0,20	0,70	0,20	0,75	0,15
			Приріст населення за період	+	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15
Демографічні параметри	Питома вага працівників, молодших за 35 років	+	Питома вага сільських мешканців	-	1,00	0,20	1,00	0,30	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,25	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,15
			Загальне демографічне навантаження на працездатне населення	-	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15
			Сальдо міграції на 1000 осіб	+	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15

			Коефіцієнт природного приросту населення	+	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15
Економічної активності	Коефіцієнт плинності кадрів	-	Середньомісячна кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, тис. осіб	-	1,00	0,20	1,00	0,30	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,25	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,15
			Навантаження на одне вільне робоче місце	-	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15
			Кількість громадян, які мали статус безробітного упродовж звітного періоду – усього, тис. осіб	-	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15
Використання робочого часу	Сукупний обсяг використаного робочого часу в розрахунку на 1 працівника	+	Відношення питомої ваги використаного робочого часу в сільському господарстві до показника галузі в цілому	+	0,45	0,20	0,50	0,30	0,40	0,20	0,45	0,20	0,40	0,20	0,30	0,25	0,40	0,20	0,50	0,20	0,35	0,15

	Питома вага використаного робочого часу	+			0,55	0,20	0,50	0,30	0,60	0,20	0,55	0,20	0,60	0,20	0,70	0,25	0,60	0,20	0,50	0,20	0,65	0,15
Психофізичні	середня тривалість відсутності по хворобі, в розрах на 1 працівника, год	-	Кількість лікарів на 10 тис. населення	+	0,20	0,20	0,20	0,30	0,20	0,20	0,20	0,20	0,25	0,20	0,25	0,25	0,25	0,20	0,20	0,20	0,40	0,15
	Кількість штатних працівників, що були відсутні через хворобу	-	Кількість інвалідів на 10 тис. населення	-	0,20	0,20	0,20	0,30	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,25	0,20	0,20	0,20	0,20	0,15	0,15
	% від штатних працівників, що були відсутні через хворобу	-			0,20	0,20	0,30	0,30	0,20	0,20	0,20	0,20	0,25	0,20	0,25	0,25	0,20	0,20	0,20	0,20	0,15	0,15
	Кількість працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	-			0,20	0,20	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	0,20	0,10	0,20	0,10	0,25	0,15	0,20	0,20	0,20	0,15	0,15
	Питома вага працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	-			0,20	0,20	0,20	0,30	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,25	0,20	0,20	0,20	0,20	0,15	0,15

Соціальні	питома вага працівників, які охоплені колективними договорами, %	+	Забезпечення населення житлом у сільській місцевості, м.кв на 1 особу	+	0,20	0,20	0,15	0,30	0,15	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,15	0,25	0,25	0,20	0,30	0,20	0,10	0,15
	Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, % до фонду оплати праці	+	площа житла, прийнятого в експлуатацію в сільській місцевості, м2	+	0,20	0,20	0,15	0,30	0,15	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,15	0,25	0,25	0,20	0,25	0,20	0,40	0,15
	Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, грн на 1 працівника в рік	+			0,20	0,20	0,30	0,30	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,25	0,15	0,20	0,10	0,20	0,15	0,15
	кількість штатних працівників, які знаходились у відпустці	+			0,10	0,20	0,10	0,30	0,10	0,20	0,10	0,20	0,10	0,20	0,15	0,25	0,10	0,20	0,10	0,20	0,15	0,15
	питома вага штатних працівників, що знаходились у відпустці	+			0,10	0,20	0,15	0,30	0,20	0,20	0,10	0,20	0,10	0,20	0,15	0,25	0,10	0,20	0,10	0,20	0,10	0,15

	Середня тривалість відпустки, год на 1 працівника	+			0,20	0,20	0,15	0,30	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,25	0,15	0,20	0,15	0,20	0,10	0,15
Інтелектуальні	Питома вага працівників із вищою освітою	+	кількість учнів у ЗОШ на початок н.р., осіб	+	0,65	0,20	0,55	0,30	0,55	0,20	0,65	0,20	0,70	0,20	0,60	0,25	0,65	0,20	0,65	0,20	0,65	0,15	
	Кількість осіб, що підвищили кваліфікацію	+	кількість учителів у ЗОШ, осіб	+	0,35	0,20	0,45	0,30	0,45	0,20	0,35	0,20	0,30	0,20	0,40	0,25	0,35	0,20	0,35	0,20	0,35	0,15	
			припадає вчителів на 1 учня, осіб	+	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	
Мотиваційні	Розмір середньомісячно ї заробітної плати	+	Рівень зарплати в галузі (в районі * до в середньому по галузі)	+	0,50	0,20	0,50	0,30	0,45	0,20	0,50	0,20	0,40	0,20	0,40	0,25	0,40	0,20	0,45	0,20	0,50	0,15	
	питома вага мотиваційних виплат у фонді з/пл	+	Рівенб зарплати в регіоні, районі до середнього по області	+	0,20	0,20	0,30	0,30	0,25	0,20	0,20	0,20	0,30	0,20	0,30	0,25	0,35	0,20	0,30	0,20	0,20	0,15	
	% працівників, що отримують зарплату нижче середньої	-	середня зарплата штатного працівника	+	1,00	0,20	1,00	0,30	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,25	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,15	
	% працівників, що отримують зарплату вище 5 тис. грн.	+	середня зарплата штатного працівника в сг, грн.	+	0,30	0,20	0,20	0,30	0,30	0,20	0,30	0,20	0,30	0,20	0,30	0,25	0,25	0,20	0,25	0,20	0,30	0,15	
Культурно-моральні			забезпечення населення бібліотечним фондом, на 100 осіб	+	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	

			Кількість місць у клубних закладах на 100 осіб	+	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15
			Кількість виявлених злочинів	-	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15
Інноваційні-інвестиційні			Обсяг інвестицій на 31.12.2015 тис. дол США	+	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15
			Коефіцієнт оновлення тракторного парку, надійшло до загальної кількості	+	0,00	0,20	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15
Ефективності	Отримано чистого доходу в сг в розрахунку на 1 працівника	+	Розмір регіонального продукту на 1 працівника, що проживає в сільській місцевості	+	0,35	0,20	0,40	0,30	0,30	0,20	0,35	0,20	0,40	0,20	0,40	0,25	0,45	0,20	0,40	0,20	0,40	0,15
	отриманого чистого доходу в сг, в розрахунку на 100 га	+	регіональний продукт в розрахунку на 1 особ, грн	+	0,30	0,20	0,20	0,30	0,30	0,20	0,30	0,20	0,20	0,20	0,30	0,25	0,20	0,20	0,30	0,20	0,30	0,15
	Коефіцієнт рентабельності	+	регіональний продукт в розрахунку на 100 га сг угідь, тис. грн	+	0,35	0,20	0,40	0,30	0,40	0,20	0,35	0,20	0,40	0,20	0,30	0,25	0,35	0,20	0,30	0,20	0,30	0,15

Продовження Додатку ЩЗ

Групи показників	Груповий рівень	напрям, +/-	Макрорівень	напрям, +/-	номера експертів																Середнє значення	
					10		11		12		13		14		15		16		17		Груповий рівень	Макрорівень
					Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень	Груповий рівень	Макрорівень		
Кількісні	Чисельність працівників	+	Чисельність населення регіону	+	0,35	0,20	0,40	0,25	0,50	0,30	0,35	0,20	0,30	0,20	0,25	0,15	0,40	0,25	0,30	0,25	0,34	0,22
	Приріст працівників за період	+	Щільність населення	+	0,65	0,20	0,60	0,25	0,50	0,30	0,65	0,20	0,70	0,20	0,75	0,15	0,60	0,25	0,70	0,25	0,66	0,22
			Приріст населення за період	+	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22
Демографічні параметри	Питома вага працівників, молодших за 35 років	+	Питома вага сільських мешканців	-	1,00	0,20	1,00	0,25	1,00	0,30	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,15	1,00	0,25	1,00	0,25	1,00	0,22
			Загальне демографічне навантаження на працездатне населення	-	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22
			Сальдо міграції на 1000 осіб	+	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22
			Коефіцієнт природного	+	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22

			приросту населення																			
Економічної активності	Коефіцієнт плинності кадрів	-	Середньомісячна кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, тис. осіб	-	1,00	0,20	1,00	0,25	1,00	0,30	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,15	1,00	0,25	1,00	0,25	1,00	0,22
			Навантаження на одне вільне робоче місце	-	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22
			Кількість громадян, які мали статус безробітного упродовж звітнього періоду – усього, тис. осіб	-	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22
Використання робочого часу	Сукупний обсяг використаного робочого часу в розрахунку на 1 працівника	+	Відношення питомої ваги використаного робочого часу в сільському господарстві до показника галузі в цілому	+	0,45	0,20	0,30	0,25	0,50	0,30	0,40	0,20	0,40	0,20	0,40	0,15	0,40	0,25	0,40	0,25	0,41	0,22
	Питома вага використаного робочого часу	+			0,55	0,20	0,70	0,25	0,50	0,30	0,60	0,20	0,60	0,20	0,60	0,15	0,60	0,25	0,60	0,25	0,59	0,22

Психофізичні	середня тривалість відсутності по хворобі, в розрах на 1 працівника, год	-	Кількість лікарів на 10 тис. населення	+	0,20	0,20	0,15	0,25	0,20	0,30	0,30	0,20	0,30	0,20	0,20	0,15	0,20	0,25	0,30	0,25	0,24	0,22
	Кількість штатних працівників, що були відсутні через хворобу	-	Кількість інвалідів на 10 тис. населення	-	0,20	0,20	0,25	0,25	0,20	0,30	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,15	0,20	0,25	0,10	0,25	0,19	0,22
	% від штатних працівників, що були відсутні через хворобу	-			0,20	0,20	0,25	0,25	0,20	0,30	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,15	0,20	0,25	0,20	0,25	0,21	0,22
	Кількість працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	-			0,20	0,20	0,15	0,25	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	0,20	0,20	0,15	0,20	0,25	0,20	0,25	0,17	0,22
	Питома вага працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	-			0,20	0,20	0,20	0,25	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	0,20	0,20	0,15	0,20	0,25	0,20	0,25	0,19	0,22
Соціальні	питома вага працівників, які охоплені колективними договорами, %	+	Забезпечення населення житлом у сільській місцевості, м.кв на 1 особу	+	0,20	0,20	0,20	0,25	0,20	0,30	0,20	0,20	0,15	0,20	0,20	0,15	0,20	0,25	0,20	0,25	0,19	0,22

Інтел ектуа льні	Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, % до фонду оплати праці	+	площа житла, прийнятого в експлуатацію в сільській місцевості, м2	+	0,20	0,20	0,20	0,25	0,20	0,30	0,20	0,20	0,15	0,20	0,20	0,15	0,20	0,25	0,20	0,25	0,21	0,22
	Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, грн на 1 працівника в рік	+			0,20	0,20	0,20	0,25	0,15	0,30	0,15	0,20	0,20	0,20	0,20	0,15	0,15	0,25	0,20	0,25	0,19	0,22
	кількість штатних працівників, які знаходились у відпустці	+			0,10	0,20	0,10	0,25	0,15	0,30	0,10	0,20	0,15	0,20	0,10	0,15	0,15	0,25	0,10	0,25	0,11	0,22
	питома вага штатних працівників, що знаходились у відпустці	+			0,10	0,20	0,10	0,25	0,15	0,30	0,15	0,20	0,15	0,20	0,15	0,15	0,15	0,25	0,10	0,25	0,13	0,22
	Середня тривалість відпустки, год на 1 працівника	+			0,20	0,20	0,20	0,25	0,15	0,30	0,20	0,20	0,20	0,20	0,15	0,15	0,15	0,25	0,20	0,25	0,18	0,22
	Питома вага працівників із вищою освітою	+	кількість учнів у ЗОШ на початок н.р., осіб	+	0,65	0,20	0,60	0,25	0,50	0,30	0,65	0,20	0,65	0,20	0,70	0,15	0,60	0,25	0,65	0,25	0,63	0,22

	Кількість осіб, що підвищили кваліфікацію	+	кількість учителів у ЗОШ, осіб	+	0,35	0,20	0,40	0,25	0,50	0,30	0,35	0,20	0,35	0,20	0,30	0,15	0,40	0,25	0,35	0,25	0,37	0,22
			припадає вчителів на 1 учня, осіб	+	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22
Мотиваційні	Розмір середньомісячно ї заробітної плати	+	Рівень зарплати в галузі (в районі * до в середньому по галузі)	+	0,50	0,20	0,45	0,25	0,35	0,30	0,45	0,20	0,50	0,20	0,40	0,15	0,45	0,25	0,50	0,25	0,45	0,22
	питома вага мотиваційних виплат у фонді з/пл	+	Рівенб зарплати в регіоні, районі до середнього по області	+	0,20	0,20	0,30	0,25	0,30	0,30	0,25	0,20	0,20	0,20	0,30	0,15	0,20	0,25	0,20	0,25	0,26	0,22
	% працівників, що отримують зарплату нижче середньої	-	середня зарплата штатного працівника	+	1,00	0,20	1,00	0,25	1,00	0,30	1,00	0,20	1,00	0,20	1,00	0,15	1,00	0,25	1,00	0,25	1,00	0,22
	% працівників, що отримують зарплату вище 5 тис. грн.	+	середня зарплата штатного працівника в сг, грн.	+	0,30	0,20	0,25	0,25	0,35	0,30	0,30	0,20	0,30	0,20	0,30	0,15	0,35	0,25	0,30	0,25	0,29	0,22
Культурно-моральні			забезпечення населення бібліотечним фондом, на 100 осіб	+	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22
			Кількість місць у клубних зазодах на 100 осіб	+	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22
			Кількість виявлених злочинів	-	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22

Інноваційні-інвестиційні			Обсяг інвестицій на 31.12.2015 тис. дол США	+	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22
			Коефіцієнт оновлення тракторного парку, надійшло до загальної кількості	+	0,00	0,20	0,00	0,25	0,00	0,30	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,15	0,00	0,25	0,00	0,25	0,00	0,22
Ефективності	Отримано чистого доходу в сг в розрахунку на 1 працівника	+	Розмір регіонального продукту на 1 працівника, що проживає в сільській місцевості	+	0,35	0,20	0,40	0,25	0,35	0,30	0,40	0,20	0,35	0,20	0,40	0,15	0,40	0,25	0,40	0,25	0,38	0,22
	отриманого чистого доходу в сг, в розрахунку на 100 га	+	регіональний продукт в розрахунку на 1 особ, грн	+	0,30	0,20	0,25	0,25	0,30	0,30	0,30	0,20	0,30	0,20	0,30	0,15	0,30	0,25	0,20	0,25	0,27	0,22
	Коефіцієнт рентабельності	+	регіональний продукт в розрахунку на 100 га сг угідь, тис. грн	+	0,35	0,20	0,35	0,25	0,35	0,30	0,30	0,20	0,35	0,20	0,30	0,15	0,30	0,25	0,40	0,25	0,34	0,22

Перевірка рівня узгодженості думок експертів за допомогою коефіцієнта конкордації

№ п/п	Групи показників (п _г)	Оцінки експертів (m _г), переведені у ранги (x _г)																	Σ x _г	\bar{X}	$S = \sum_{j=1}^n \left(\sum_{i=1}^m x_{ij} - \bar{X} \right)^2$
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
1	Кількісні	6	4	7	5	1	4	6	3	2	7	5	1	4	7	6	4	3	75	4,41	729
2	Демографічні параметри	10	11	7	8	8	10	9	11	11	10	11	9	10	9	9	10	10	163	9,59	3721
3	Економічної активності	9	9	11	9	11	10	11	9	9	10	8	6	7	6	9	10	10	154	9,06	2704
4	Використання робочого часу	8	5	7	9	4	3	4	6	6	8	10	6	10	9	9	4	9	117	6,88	225
5	Психофізичні	4	5	3	5	3	1	1	1	3	2	2	1	4	4	3	3	1	46	2,71	3136
6	Соціальні	5	9	7	5	8	9	9	8	6	9	8	9	7	8	3	9	8	127	7,47	625
7	Інтелектуальні	1	1	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	30	1,76	5184
8	Мотиваційні	2	1	2	1	5	5	1	3	4	1	4	1	1	4	2	1	4	42	2,47	3600
9	Культурно-моральні	10	8	4	9	8	6	8	9	9	4	6	9	9	9	3	4	7	122	7,18	400
10	Інноваційні	6	7	4	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	8	4	5	92	5,41	100
11	Ефективності	3	1	1	3	6	6	4	5	4	5	1	1	2	1	6	4	5	58	3,41	1936
число однакових рангів t _г		4	7	7	5	5	5	7	8	7	4	6	11	8	5	8	9	6	112	Σ	22360

$$W = \frac{12 \times S}{m^2(n^3 - n) - 12 \times m \sum_{i=1}^m T_i}, \text{ де } T_i = \frac{1}{12} \sum_{t_i} (t_i^3 - t_i)$$

$$W = (12 \times 22360) / (17^2(11^3 - 11) - 12 \times 17 \times 112 / 12) = 0,7069$$

Додаток Я

Фактичні дані для інтегральної оцінки стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Групи показників	ваговий коефіцієнт аі	Груповий рівень	напрям, +- ваговий коефіцієнт аі	Макрорівень	напрям, +- ваговий коефіцієнт аі	Груповий рівень							Макрорівень				
						ТОВ Україна	ПАП Агропродсервіс	ТОВ Бучачагрохлібпром	ПОП Іванівське	ПП Агрокомпанія 2004	Підволочиський район	Тернопільський район	Бучацький район	Теребовлянський район	Борщівський район		
Кількісні	0,10	Чисельність працівників	+	0,34	Чисельність населення регіону	+	0,22	340	458	403,0	180,0	892	42667	67335	63801	66029	67404
		Приріст працівників за період	+	0,66	Щільність населення	+	0,22	1,01	1,10	1,02	0,97	1,09	51,0	89,9	79,6	58,4	67,0
				0,00	Приріст населенняза період	+	0,22						0,995	1,007	0,999	0,9959	0,992
Демографічні параметри	0,03	Питома вага працівників, молодших за 35 років	+	1,00	Питома вага сільських мешканців	-	0,22	24,12	33,84	26,05	23,33	28,36	0,718	0,828	0,765	0,708	0,716
				0,00	Загальне демографічне навантаження на працездатне населення	-	0,22						0,486	0,415	0,503	0,479	0,479
				0,00	Сальдо міграції на 1000 осіб	+	0,22						1,178	2,241	0,875	1,172	0,947

				0,00	Коефіцієнт природного приросту населення	+	0,22						0,621	0,846	1,015	0,631	0,564
Економічної активності	0,04	Коефіцієнт плинності кадрів	-	1,00	Середньомісячна кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, тис. осіб	-	0,22	0,381	0,464	0,452	0,241	0,486	607	3177	728	819	1050
				0,00	Навантаження на одне вільне робоче місце	-	0,22						17	4	30	43	53
				0,00	Кількість громадян, які мали статус безробітного упродовж звітного періоду – усього, тис. осіб	-	0,22						1674	9196	2314	2320	2721
Використання робочого часу	0,06	Сукупний обсяг використаного робочого часу в розрахунку на 1 працівника	+	0,41	Відношення питомої ваги використаного робочого часу в сільському господарстві до показника галузі в цілому	+	0,22	1735	1740	1733	1741	1750	1,12	1,1	1,12	1,18	1,16
		Питома вага використаного робочого часу	+	0,59			0,22	0,925	0,928	0,924	0,929	0,933					

Психофізичні	0,14	середня тривалість відсутності по хворобі, в розрах на 1 працівника, год	-	0,24	Кількість лікарів на 10 тис. населення	+	0,22	24	16	17	26	14	25,3	25,1	28,3	27,4	25,5
		Кількість штатних працівників, що були відсутні через хворобу	-	0,19	Кількість інвалідів на 10 тис. населення	-	0,22	36	39	33	23	51	51	43	39	48	52
		% від штатних працівників, що були відсутні через хворобу	-	0,21			0,22	0,11	0,09	0,08	0,13	0,06					
		Кількість працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	-	0,17			0,22	17	22	31	12	42					
		Питома вага працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	-	0,19			0,22	0,05	0,05	0,08	0,07	0,05					
Соціальні	0,05	питома вага працівників, які охоплені колективними договорами, %	+	0,19	Забезпечення населення житлом у сільській місцевості, м ² на 1 особу	+	0,22	0,92	0,85	0,88	0,94	0,79	24,9	23	18,1	23,2	23,2

		Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, % до фонду оплати праці	+	0,21	площа житла, прийнятого в експлуатацію в сільській місцевості, м2	+	0,22	0,04	0,06	0,02	0,05	0,02	12578	230641	26592	13449	6097
		Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, грн на 1 працівника в рік	+	0,19			0,22	2118	2078	1962	2360	1840					
		кількість штатних працівників, які знаходились у відпустці	+	0,11			0,22	215	281	263	127	519					
		питома вага штатних працівників, що знаходились у відпустці	+	0,13			0,22	0,632	0,614	0,653	0,706	0,582					
		Середня тривалість відпустки, год на 1 працівника	+	0,18			0,22	162	144	151	172	142					
Інтелектуальні	0,17	Питома вага працівників із вищою освітою	+	0,63	кількість учнів у ЗОШ на початок н.р., осіб	+	0,22	47,8	50,1	44,6	42,1	37	3995	4644	7671	6201	6415
		Кількість осіб, що підвищили кваліфікацію	+	0,37	кількість учителів у ЗОШ, осіб	+	0,22	1	1	0	0	0	750	960	1331	1217	1249

				0,00	припадає вчителів на 1 учня, осіб	+	0,22						0,188	0,207	0,174	0,196	0,195
Мотиваційні	0,16	Розмір середньомісячної заробітної плати	+	0,45	Рівень зарплати в галузі (в районі * до в середньому по галузі)	+	0,22	4120	5554	3180	4538	2642	0,831	1,130	0,909	0,869	0,937
		питома вага мотиваційних виплат у фонді з/пл	+	0,26	Рівенб зарплати в регіоні, районі до середнього по області	+	0,22	18,3	20,1	17,2	14,3	12	0,850	1,156	0,930	0,888	0,959
		% працівників, що отримують зарплату нижче середньої	-	1,00	середня зарплата штатного працівника	+	0,22	42,1	36,7	47,7	35,2	50,3	2544	3462	2784	2660	2871
		% працівників, що отримують зарплату вище 5 тис. грн.	+	0,29	середня зарплата штатного працівника в сг, грн.	+	0,22	25,4	62,2	17,8	26,8	5,7	2487,1	3384,5	2721,7	2600,5	2807
Культурно-моральні	0,05			0,00	забезпечення населення бібліотечним фондом, на 100 осіб	+	0,22						796	418	506	800	675
				0,00	Кількість місць у клубних зазодах на 100 осіб	+	0,22						30	14	21	22	30
				0,00	Кількість виявлених злочинів	-	0,22						184	318	213	265	187
ційні-інвест	0,07			0,00	Обсяг інвестицій на 31.12.2015 тис. дол США	+	0,22						174	5336	545,2	1087	10830

				0,00	Коефіцієнт оновлення тракторного парку, надійшло до загальної кількості	+	0,22						0,071	0,041	0,033	0,085	0,079
Ефективності	0,12	Отримано чистого доходу в сг в розрахунку на 1 працівника	+	0,38	Розмір регіонального продукту на 1 працівника, що проживає в сільській місцевості	+	0,22	841,3	1408,0	892,0	749,3	1342,7	22552	11313	11181	17157	12277
		отриманого чистого доходу в сг, в розрахунку на 100 га	+	0,27	регіональний продукт в розрахунку на 1 особ, грн	+	0,22	1957,5	4091,76	1449,2	3010,6	3373,2	16061	9500	8525	12048	8705
		Коефіцієнт рентабельності	+	0,34	регіональний продукт в розрахунку на 100 га сг угідь, тис. грн	+	0,22	0,313	0,390	0,514	0,357	0,963	1007	1173	972,5	920,2	871,8

Додаток АА

Нормовані дані для інтегральної оцінки стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Групи показників	ваговий коефіцієнт аі	Груповий рівень	напрям, +- ваговий коефіцієнт аі	Макрорівень	напрям, +- ваговий коефіцієнт аі	Груповий рівень							Макрорівень				
						ТОВ Україна	ПАП Агропродсервіс	ТОВ Бучачагрохлібпром	ПОП Іванівське	ІПІ Агрокомпанія 2004	Підволочиський район	Тернопільський район	Бучацький район	Теребовлянський район	Борщівський район		
Кількісні	0,10	Чисельність працівників	+	0,34	Чисельність населення регіону	+	0,22	0,225	0,390	0,313	0,000	1,000	0,000	0,997	0,854	0,944	1,000
		Приріст працівників за період	+	0,66	Щільність населення	+	0,22	0,267	1,000	0,398	0,000	0,914	0,000	1,000	0,734	0,192	0,412
				0,00	Приріст населення за період	+	0,22						0,188	1,000	0,446	0,245	0,000
Демографічні параметри	0,03	Питома вага працівників, молодших за 35 років	+	1,00	Питома вага сільських мешканців	-	0,22	0,075	1,000	0,259	0,000	0,479	0,079	1,000	0,472	0,000	0,067
				0,00	Загальне демографічне навантаження на працездатне населення	-	0,22						0,800	0,000	1,000	0,722	0,726

				0,00	Сальдо міграції на 1000 осіб	+	0,22						0,221	1,000	0,000	0,217	0,052
				0,00	Коефіцієнт природного приросту населення	+	0,22						0,128	0,624	1,000	0,148	0,000
Економічної активності	0,04	Коефіцієнт плинності кадрів	-	1,00	Середньомісячна кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, тис. осіб	-	0,22	0,571	0,910	0,861	0,000	1,000	0,000	1,000	0,047	0,082	0,172
				0,00	Навантаження на одне вільне робоче місце	-	0,22						0,265	0,000	0,531	0,796	1,000
				0,00	Кількість громадян, які мали статус безробітного упродовж звітного періоду – усього, тис. осіб	-	0,22						0,000	1,000	0,085	0,086	0,139
Використання робочого часу	0,06	Сукупний обсяг використаного робочого часу в розрахунку на 1 працівника	+	0,41	Відношення питомої ваги використаного робочого часу в сільському господарстві до показника галузі в цілому	+	0,22	0,118	0,412	0,000	0,471	1,000	0,250	0,000	0,250	1,000	0,750

		Питома вага використаного робочого часу	+	0,59			0,22	0,118	0,412	0,000	0,471	1,000						
Психофізичні	0,14	середня тривалість відсутності по хворобі, в розрах на 1 працівника, год	-	0,24	Кількість лікарів на 10 тис. населення	+	0,22	0,833	0,167	0,250	1,000	0,000	0,062	0,000	1,000	0,719	0,125	
		Кількість штатних працівників, що були відсутні через хворобу	-	0,19	Кількість інвеалідів на 10 тис. населення	-	0,22	0,464	0,571	0,357	0,000	1,000	0,923	0,308	0,000	0,692	1,000	
		% від штатних працівників, що були відсутні через хворобу	-	0,21			0,22	0,690	0,396	0,350	1,000	0,000						
		Кількість працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	-	0,17			0,22	0,167	0,333	0,633	0,000	1,000						
		Питома вага працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	-	0,19			0,22	0,098	0,032	1,000	0,656	0,000						
Соціальні	0,05	питома вага працівників, які охоплені колективними	+	0,19	Забезпечення населення житлом у сільській місцевості, м.кв на	+	0,22	0,867	0,400	0,600	1,000	0,000	1,000	0,721	0,000	0,750	0,750	

		договорами, %			1 особу												
		Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, % до фонду оплати праці	+	0,21	площа житла, прийнятого в експлуатацію в сільській місцевості, м2	+	0,22	0,500	1,000	0,000	0,750	0,000	0,029	1,000	0,091	0,033	0,000
		Витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, грн на 1 працівника в рік	+	0,19			0,22	0,535	0,458	0,235	1,000	0,000					
		кількість штатних працівників, які знаходились у відпустці	+	0,11			0,22	0,224	0,393	0,347	0,000	1,000					
		питома вага штатних працівників, що знаходились у відпустці	+	0,13			0,22	0,408	0,256	0,572	1,000	0,000					
		Середня тривалість відпустки, год на 1 працівника	+	0,18			0,22	0,667	0,067	0,300	1,000	0,000					

Інтелектуальні	0,17	Питома вага працівників із вищою освітою	+	0,63	кількість учнів у ЗОШ на початок н.р., осіб	+	0,22	0,824	1,000	0,580	0,389	0,000	0,000	0,177	1,000	0,600	0,658
		Кількість осіб, що підвищили кваліфікацію	+	0,37	кількість учителів у ЗОШ, осіб	+	0,22	1,000	1,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,361	1,000	0,804	0,859
				0,00	припадає вчителів на 1 учня, осіб	+	0,22						0,428	1,000	0,000	0,685	0,638
Мотиваційні	0,16	Розмір середньомісячної заробітної плати	+	0,45	Рівень зарплати в галузі (в районі * до в середньому по галузі)	+	0,22	0,508	1,000	0,185	0,651	0,000	0,000	1,000	0,261	0,126	0,356
		питома вага мотиваційних виплат у фонді з/пл	+	0,26	Рівенб зарплати в регіоні, районі до середнього по області	+	0,22	0,778	1,000	0,642	0,284	0,000	0,000	1,000	0,261	0,126	0,356
		% працівників, що отримують зарплату нижче середньої	-	1,00	середня зарплата штатного працівника	+	0,22	0,457	0,099	0,828	0,000	1,000	0,000	1,000	0,261	0,126	0,356
		% працівників, що отримують зарплату вище 5 тис. грн.	+	0,29	середня зарплата штатного працівника в сг, грн.	+	0,22	0,349	1,000	0,214	0,373	0,000	0,000	1,000	0,261	0,126	0,356
Культурно-моральні	0,05			0,00	забезпечення населення бібліотечним фондом, на 100 осіб	+	0,22						0,990	0,000	0,230	1,000	0,673
				0,00	Кількість місць у клубних зазодах на 100 осіб	+	0,22						1,000	0,000	0,438	0,500	1,000
				0,00	Кількість виявлених	-	0,22						0,000	1,000	0,216	0,604	0,022

					злочинів												
Інноваційні-інвестиційні	0,07			0,00	Обсяг інвестицій на 31.12.2015 тис. дол США	+	0,22						0,000	0,484	0,035	0,086	1,000
				0,00	Коефіцієнт оновлення тракторного парку, надійшло до загальної кількості	+	0,22						0,722	0,158	0,000	1,000	0,878
Ефективності	0,12	Отримано чистого доходу в сг в розрахунку на 1 працівника	+	0,38	Розмір регіонального продукту на 1 працівника, що проживає в сільській місцевості	+	0,22	0,140	1,000	0,217	0,000	0,901	1,000	0,012	0,000	0,526	0,096
		отриманого чистого доходу в сг, в розрахунку на 100 га	+	0,27	регіональний продукт в розрахунку на 1 особ, грн	+	0,22	0,192	1,000	0,000	0,591	0,728	1,000	0,129	0,000	0,467	0,024
		Коефіцієнт рентабельності	+	0,34	регіональний продукт в розрахунку на 100 га сг угідь, тис. грн	+	0,22	0,000	0,118	0,309	0,068	1,000	0,449	1,000	0,335	0,161	0,000

Додаток АБ

Результати інтегрованої оцінки рівня трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Групи показників	ваговий коефіцієнт аі	ваговий коефіцієнт групового рівня	ваговий коефіцієнт макрорівня	Груповий рівень					Макрорівень					Інтегрований показник				
				ТОВ Україна	ПАП Агро-продсервіс	ТОВ Бучаагрохлібпром	ПОП Іванівське	ПП Агро компанія 2004	Підволочиський район	Тернопільський район	Бучацький район	Теребовлянський район	Борщівський район	ТОВ Україна	ПАП Агро-продсервіс	ТОВ Бучаагрохлібпром	ПОП Іванівське	ПП Агро компанія 2004
Кількісні	0,10	0,688	0,312	0,253	0,794	0,369	0,000	0,943	0,085	0,999	0,631	0,379	0,354	0,200	0,858	0,451	0,118	0,760
Демографічні параметри	0,03	0,353	0,647	0,075	1,000	0,259	0,000	0,479	-0,373	0,407	-0,184	-0,283	-0,466	-0,215	0,616	-0,028	-0,183	-0,132
Економічної активності	0,04	0,612	0,388	-0,571	-0,910	-0,861	0,000	-1,000	-0,110	-0,585	-0,258	-0,379	-0,506	-0,392	-0,784	-0,627	-0,147	-0,808
Використання робочого часу	0,06	0,771	0,229	0,118	0,412	0,000	0,471	1,000	0,250	0,000	0,250	1,000	0,750	0,148	0,317	0,057	0,592	0,943
Психофізичні	0,14	0,771	0,229	-0,480	-0,149	-0,129	-0,241	-0,191	-0,861	-0,308	1,000	0,026	-0,875	-0,567	-0,186	0,130	-0,180	-0,348
Соціальні	0,05	0,612	0,388	0,563	0,456	0,323	0,834	0,115	0,620	0,836	0,036	0,470	0,457	0,585	0,604	0,212	0,692	0,247
Інтелектуальні	0,17	0,729	0,271	0,890	1,000	0,363	0,244	0,000	0,234	0,679	0,453	0,703	0,703	0,713	0,913	0,388	0,368	0,190
Мотиваційні	0,16	0,691	0,309	0,073	0,901	-0,518	0,476	-1,000	0,000	1,000	0,261	0,126	0,356	0,051	0,931	-0,277	0,368	-0,581
Культурно-моральні	0,05	0,000	1,000						0,994	-1,000	0,094	0,203	0,776	0,994	-1,000	0,094	0,203	0,776
Інноваційні-інвестиційні	0,07	0,000	1,000						0,282	0,357	0,021	0,443	0,952	0,282	0,357	0,021	0,443	0,952
Ефективності	0,12	0,688	0,312	0,106	0,699	0,189	0,185	0,887	0,843	0,332	0,096	0,402	0,045	0,336	0,585	0,160	0,253	0,625
Сумарний інтегрований показник рівня трудового потенціалу														0,204	0,448	0,103	0,239	0,192
Ранг рівня трудового потенціалу в межах вибірки														3	1	5	2	4

Результати SWOT-аналізу ПАП “Агропродсервіс”

СИЛЬНІ СТОРОНИ		СЛАБКІ СТОРОНИ	
Достатній рівень забезпечення трудовими ресурсами;	+2	Обмеженість дешевих фінансово-кредитних ресурсів;	-2
Високий рівень технічної оснащеності;	+2	Високий рівень плинності кадрів;	-2
Високий рівень мотивації праці;	+3	Високий рівень собівартості продукції;	-2
Високий освітньо-професійний рівень працівників;	+3	Відсутність концепції і системи розвитку трудового потенціалу;	-3
Високий рівень продуктивності праці;	+3	Низький рівень стратегічного менеджменту;	-2
Високі фінансово-економічні показники;	+3		
Значні виробничі потужності (земельний банк, переробні потужності, виробнича інфраструктура);	+2		
Тваринницька спеціалізація;	+1		
Присутність на кінцевих продовольчих ринках;	+3		
Ефективний функціональний менеджмент;	+3		
Використання новітніх технологій у виробництві;	+2		
Наявність репродуктивних потужностей у тваринництві	+1		
Високий рівень соціальної відповідальності підприємства	+2		
Разом по групі	+30	Разом по групі	-11
Баланс			+19
МОЖЛИВОСТІ		ЗАГРОЗИ	
Впровадження повноцінного ринку землі;	+1	Посилення військово-політичної нестабільності;	-2
Постійне оновлення матеріально-технічної бази на інноваційній основі;	+3	Фінансово-валютна нестабільність;	-3
Ріст виробничих потужностей;	+3	Вихід на ринок нового сильного конкурента;	-1
Диверсифікація виробництва;	+2	Посилення “кадрового голоду”;	-2
Розвиток виробничої інфраструктури;	+3	Рейдерське захоплення підприємства;	-1
Вихід на міжнародні ринки;	+2	Посилення корупції в регулюючих установах;	-2
Підвищення рівня кооперації на ринку продовольства;	+1	Погіршення стану ринкової кон’юнктури;	-2
		Природо-кліматичні ризики;	-3
		Низький рівень прозорості ринку оренди землі;	-1
		Територіальна розосередженість трудових ресурсів	-2
Разом по групі	+15	Разом по групі	-19
Баланс			-4

Додаток АГ

Результати SWOT-аналізу ПП “Агрокомпанія 2004”

СИЛЬНІ СТОРОНИ		СЛАБКІ СТОРОНИ	
Достатній рівень забезпечення трудовими ресурсами;	+2	Обмеженість дешевих фінансово-кредитних ресурсів;	-2
Високий рівень технічної оснащеності;	+2	Високий рівень плинності кадрів;	-2
Високий освітньо-професійний рівень працівників вищого рівня;	+2	Відсутність концепції і системи розвитку трудового потенціалу;	-3
Високий рівень продуктивності праці;	+3	Низький рівень стратегічного менеджменту;	-2
Високі фінансово-економічні показники;	+3	Низька заробітна плата;	-3
Значні виробничі потужності (земельний банк, виробнича інфраструктура);	+2	Недостатній рівень кваліфікації працівників нижчого рівня;	-2
Ефективний функціональний менеджмент;	+1	Сировинний характер виробництва.	-2
Використання новітніх технологій у виробництві.	+2		
Диверсифікація за рахунок дистрибуції засобів догляду за рослинами і техніки;	+1		
Низька собівартість продукції	+1		
Разом по групі	+19	Разом по групі	-16
Баланс			+3
МОЖЛИВОСТІ		ЗАГРОЗИ	
Впровадження повноцінного ринку землі;	+2	Посилення військово-політичної нестабільності;	-2
Постійне оновлення матеріально-технічної бази на інноваційній основі;	+3	Фінансово-валютна нестабільність;	-3
Ріст виробничих потужностей;	+2	Вихід на ринок нового сильного конкурента;	-1
Диверсифікація виробництва;	+3	Посилення “кадрового голоду”;	-3
Розвиток виробничої інфраструктури;	+3	Рейдерське захоплення підприємства;	-1
Вихід на міжнародні ринки;	+2	Посилення корупції в регулюючих установах;	-2
Підвищення рівня кооперації на ринку продовольства;	+1	Погіршення стану ринкової кон’юнктури;	-3
Вихід на ринок кінцевої продукції.	+2	Природо-кліматичні ризики;	-2
		Низький рівень прозорості ринку оренди землі.	-1
Разом по групі	+18	Разом по групі	-18
Баланс			0

Додаток АД

Результати SPACE-аналізу стратегічної позиції ПАП “Агропродсервіс” і
ПП “Агрокомпанія - 2004” за розвитком трудового потенціалу

Показники (фактори)	ПАП “Агро- продсервіс”	ПП “Агрокомпанія – 2004”
Фактори, що визначають трудовий потенціал підприємства (+y)*		
Ступінь задоволення системою мотивації праці	3	1
Творча активність	3	1
Продуктивність праці	4	5
Якість системи управління	3	4
Компетентність та кваліфікація кадрів	3	3
Стадія життєвого циклу підприємства	4	2
середнє значення (\bar{y})	3,3	2,7
Фактори привабливості галузі (+x)*		
Потенціал росту	5	5
Фінансова стабільність	3	3
Технічна озброєність	5	4
Використання ресурсів	4	5
Легкість виходу на ринок	5	5
Продуктивність праці	4	5
середнє значення (\bar{x})	4,3	4,5
Фактори, що визначають стабільність зовнішнього оточення (-y)*		
Конкурентний тиск	4	5
Державна соціальна підтримка	2	2
Система підготовки фахівців	3	3
Стабільність цілей підприємства	4	4
Рівень життя населення	2	2
Соціально-демографічна ситуація	2	1
середнє значення ($-\bar{y}$)	2,8	2,8
обернене середнє значення ($6-(-\bar{y})$)**	3,2	3,2
Фактори, що визначають конкурентну перевагу підприємства (-x)*		
Ефективність системи стимулювання працівників	6	3
Підприємницькі здібності	4	5
Задоволення працею	4	3
Стосунки у колективі	4	4
Стан здоров'я	3	2
Умови праці	3	3
середнє значення ($-\bar{x}$)	4,0	3,3
обернене середнє значення ($6-(-\bar{x})$)**	2,0	2,7
координати прямої на осі x	2,3	1,8
координати прямої на осі y	0,2	-0,5

* - визначає вісь і її спрямованість від центру координат;

** - корегує значення факторів в системі координат, зважаючи на їх обернену спрямованість від центру координат.

Список праць автора

Публікації автора, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Личук, Л. 2009. Трудові ресурси сільських територій та особливості їх використання у суспільному виробництві. Інноваційна економіка. 3 (13). с. 38-42.

2. Личук, Л. 2016. Кількісне забезпечення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області в умовах ринкових трансформацій. Сталий розвиток економіки. 4. с. 160-165

3. Личук, Л. 2016. Оцінка ефективності систем формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія “Економіка і менеджмент”. 12 (70). с. 181-190.

4. Єрмаков, О. та Личук, Л. 2017. До питання формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Економіка та держава. 3. с. 36-42

5. Єрмаков, О. та Личук, Л. 2017. Розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах компетентнісного підходу. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія “Економіка, аграрний менеджмент, бізнес”. 260. с. 130-141

6. Личук, Л. 2017. Стратегічні аспекти управління розвитком трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Інноваційна економіка. 1-2 (67). с. 59-64.

7. Личук, Л. 2017. Формування і реалізація трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в контексті розвитку сільських територій. Економічний дискурс. 2. с. 128-136.

Публікації автора, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Личук, Л. та Половинко, І. 2011. Ефективне використання сільських трудових ресурсів в умовах розвитку сільських територій. В: Тернопільський національний економічний університет, Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах світової економічної кризи: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ. Тернопіль, Україна, 2011. Тернопіль: ТНЕУ. с. 35-38.

2. Личук, Л. та Половинко, І. 2012. Тенденції аграрного трудового потенціалу в Тернопільській області В: Тернопільський інститут агропромислового виробництва, Актуальні проблеми розвитку економіки в умовах глобалізації: Міжнародна науково-практична конференція. Тернопіль-Чортків, Україна, 2012. Тернопіль: ТІАПВ. с. 152-153.

3. Личук, Л. та Половинко, І. 2012. Шляхи вирішення проблем поліпшення трудового потенціалу Тернопільської області. В: Тернопільський національний економічний університет, Економічні, правові, інформаційні та

гуманітарні проблеми розвитку України в умовах світової економічної кризи: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ. Тернопіль, Україна, 2012. Тернопіль: ТНЕУ. с. 36-38.

4. Єрмаков, О. та Личук, Л. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. В: Національний університет біоресурсів і природокористування України: I Міжнародна науково-практична відео-онлайн конференція «Інновації в освіті, науці та виробництві». Київ, Україна, 23 листопада 2017. Київ: НУБіП України.

5. Личук, Л. 2017. Окремі аспекти впровадження компетентнісного підходу в практику управління персоналом підприємств. В: Подільський державний аграрний університет, Актуальні проблеми теорії і практики бухгалтерського обліку, аудиту, аналізу й оподаткування в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку: II Міжнародна науково-практична конференція. Кам'янець-Подільський, Україна, 8 грудня 2017. Кам'янець-Подільський: ПДАТУ. с. 162-165.

Публікації автора, які додатково відображають наукові результати дисертації.

6. Личук, Л. 2009. Окремі напрями і механізми подолання соціального занепаду села. В: Тернопільський національний економічний університет, Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах світової економічної кризи: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ. Тернопіль, Україна, 2009. Тернопіль: ТНЕУ. с. 70-72.