

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ**

ДРОНОВА ТЕТЯНА СЕРГІЇВНА



УДК 331.582 : 631.11

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

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

**АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Полтава – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Університеті митної справи та фінансів
Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Бабенко Анатолій Григорович,
Університет митної справи та фінансів,
завідувач кафедри економіки та соціально-
трудова відносин

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Костишина Тетяна Адамівна,
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і
торгівлі»,
завідувач кафедри управління персоналом і
економіки праці

кандидат економічних наук, доцент
Пономарьова Марина Сергіївна,
Харківський національний аграрний
університет імені В.В. Докучаєва,
доцент кафедри маркетингу, підприємництва і
організації виробництва

Захист відбудеться «28» вересня 2016 р. о 10.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, К 44.887.01, у Полтавській державній аграрній академії за адресою: 36003, м. Полтава, вул. Сковороди 1/3, навчальний корпус № 4, аудиторія 417.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Полтавської державної аграрної академії за адресою: 36003, м. Полтава, вул. Сковороди 1/3, навчальний корпус № 2.

Автореферат розісланий «26» серпня 2016 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



Т.В. Дядик

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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

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

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

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до наукових тем Дніпропетровської державної фінансової академії: «Підвищення ефективності використання кадрового потенціалу в системі державної служби» (номер державної реєстрації 0111U004741, 2010-2013 рр.); «Стратегічне управління розвитком малих і середніх підприємств промислового регіону» (номер державної реєстрації 0114U000482, 2014-2015 рр.). Роль автора полягала у дослідженні питань щодо розвитку і використання трудового потенціалу та стратегічного управління персоналом в сільськогосподарських підприємствах.

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

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішувались наступні завдання:

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

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

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

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

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

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

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

Наукова новизна одержаних результатів.

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

вперше:

- запропоновано етапи оцінки ефективного використання трудових ресурсів, що на відміну від існуючих включають вибір факторів, розподіл їх на зовнішні та внутрішні, встановлення взаємозв'язку між ними та основними економічними показниками шляхом використання математичних методів та інтегрального показника, який поєднує в своєму складі зовнішні та внутрішні фактори;

удосконалено:

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

набули подальшого розвитку:

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

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

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

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

Практичне значення одержаних результатів. Результати дослідження, висновки та пропозиції, отримані в результаті написання дисертаційного

дослідження, використовуються у практичній діяльності Департаменту агропромислового розвитку Полтавської обласної державної адміністрації. Прийняті до впровадження розробки щодо економічного аналізу ефективності праці в аграрних регіонах області. На Державному підприємстві «Експериментальна база «Надія» Інституту свинарства і агропромислового виробництва національної академії аграрних наук запроваджено комплексну концепцію управління людьми – *auftragstaktik* («тактика доручень»). Це дало змогу підвищити ефективність використання трудових ресурсів у господарстві (довідка № 01.14/57 від 10.03.2016 р.); у навчальному процесі Полтавської державної аграрної академії для студентів ОКР «Бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» при вивченні дисциплін: «Організація та планування діяльності аграрних підприємств», «Управління персоналом», «Мотивація персоналу»; для студентів ОКР «Магістр» спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування» при вивченні дисципліни «Управління потенціалом аграрного підприємства» та при написанні курсових і магістерських дипломних робіт (довідка № 01-06/79 від 22.03.2016 р.); у навчальному процесі Університету митної справи та фінансів. Зокрема, теоретичні та методичні розробки стосовно вивчення проблеми використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області, аналіз впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на їх використання, дослідження економічних показників розвитку аграрного сектору, оцінка впливу мотиваційного механізму на діяльність працівників, характеристика матеріально-технічного забезпечення сільськогосподарських підприємств Полтавщини, роль інтенсивних факторів та мотивації у підвищенні продуктивності праці, прогнозування ефективності забезпечення основними фондами, розміру оплати праці, прогнозування використання трудових ресурсів знайшли застосування при розробці програм та підготовці матеріалів для викладання навчальних дисциплін: «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Ринок праці», «Управління персоналом», «Управління трудовим потенціалом» (довідка № 09 від 16.02.2016 р.).

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

Апробація результатів дисертації. Отримані результати наукового дослідження, висновки та пропозиції доповідалися й обговорювалися на Міжнародних науково-практичних інтернет-конференціях: «Формування стратегії науково-технічного, екологічного і соціально-економічного розвитку суспільства» (м. Тернопіль, 6-7 грудня 2012 р.), «Фінансово-економічні чинники соціально-економічного розвитку країн та регіонів»

(м. Дніпропетровськ, 27-29 березня 2013 р.), «Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальні, економічні та фінансові проблеми» (м. Дніпропетровськ, 29 листопада 2013 р.); «Актуальні проблеми та шляхи забезпечення соціально-економічного розвитку країни та регіонів» (Дніпропетровськ, 28 березня 2014 р.); Всеукраїнських науково-практичних інтернет-конференціях аспірантів та молодих вчених: «Фінансове забезпечення соціально-економічного розвитку суспільства» (м. Дніпропетровськ, 30 листопада 2012 р.), «Менеджмент предпринимательской деятельности» (м. Сімферополь, 4-5 квітня 2013 р.); Міжнародних науково-практичних конференціях: «Шляхи стабілізації економічного стану в країнах СНД» (м. Одеса, 6-7 вересня 2013 р.), «Стратегії інноваційного розвитку економіки: проблеми, перспективи, ефективність» (м. Львів, 4-5 жовтня 2013 р.), «Актуальні питання економічних наук» (м. Донецьк, 25-26 жовтня 2013 р.), «Пріоритети розвитку економіки України та інших країн» (м. Чернігів, 29-30 листопада 2013 р.), «Стратегія розвитку світової економіки в умовах глобалізації» (Черкаси, 27-28 грудня 2013 р.), «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери» (м. Донецьк, 22-23 травня 2014 р.), «Економічні аспекти розвитку держави: стан, проблеми, перспективи» (м. Хмельницький, 24-25 жовтня 2014 р.), «Проблеми і перспективи розвитку підприємництва» (м. Харків, 21 листопада 2014 р.), «Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальні, економічні та фінансові проблеми в умовах глобалізації» (м. Дніпропетровськ, 28 листопада 2014 р.); Journal L-Association 1901 SEPIKE, 2013. Norderstedt, Deutschland; Poitiers, France. I.Internationalen Internet Konferenz der L-Association.

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

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

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтована актуальність теми, сформульовані завдання дослідження, визначені його предмет, об'єкт, методи дослідження, відображена наукова новизна і практична цінність дослідження, апробація та реалізація його результатів.

У першому розділі **«Теоретичні засади розвитку та ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств»** встановлено сутнісну характеристику трудових ресурсів та інших понять, пов'язаних із їх використанням, розглянуто умови розвитку та методи оцінки ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

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

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

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

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

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

Метод визначення інтегрального індексу у сільськогосподарських підприємствах є узагальнюючим фактором рівня ефективного використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах. Для визначення сукупності господарств районів з найкращим (найгіршим) використанням трудових ресурсів потрібно використовувати середньозважене значення нормованих коефіцієнтів ефективності використання трудових ресурсів. З цією метою фактори впливу на ефективне використання трудових ресурсів об'єднується у дві групи: внутрішні (кількість працівників підприємств, фондозабезпеченість, фондоозброєність, енергоозброєність, середньорічна оплата праці одного працівника, продуктивність праці, прибуток на одного працюючого, витрат на одного працюючого, кількість господарств, фондівіддача) та зовнішні (кількість зайнятих, безробітних, населення, вибулих, прибулих, народжених, померлих, розмір заробітної плати, доходів громадян).

У другому розділі **«Рівень оснащення, динаміка і результативність використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств»** проаналізовано стан оснащення засобами виробництва їх трудової діяльності, виявлено вплив демографічних факторів на рівень використання трудових ресурсів підприємств та подано результативність використання праці сільськогосподарських підприємств.

Полтавська область один із регіонів України, де в сільськогосподарських підприємствах інтенсивно розвивається виробництво. У виробничі процеси

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

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

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

Виявлено, що рівень оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств невисокий порівняно з іншими галузями виробництва та обслуговування. Це призводить до високої трудової мобільності, зниженню зайнятості в галузі, недостатньої мотивації, зниження ефективного використання трудових ресурсів (табл. 1).

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

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

**Динаміка показників плинності трудових ресурсів в
сільськогосподарських підприємствах Полтавської області, 2011р., 2014 р.**

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

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

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

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

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

угідь від 219,6 грн до 1884,7 грн, продуктивності праці від 328 грн/особу до 406,4 грн/особу, рентабельності від 5,3 % до 31,5 %.

У третьому розділі «Перспективні напрями розвитку та ефективного використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах» спрогнозовано зовнішні і внутрішні фактори, які впливають на ефективність використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств, удосконалено управління їх розвитком відтворення і використання та сформовано резерви зростання продуктивності праці сільськогосподарських підприємств.

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

Передбачається також прогноз дії внутрішніх факторів щодо ефективного використання трудових ресурсів (табл. 2).

Таблиця 2

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

Роки	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2020 р. (прогноз)
Навчались новим професіям, тис.осіб	7,7	9,5	8,6	8,4	7,2	8,29
Підвищили кваліфікацію, тис.осіб	39	40,4	42,1	42,1	39,7	44,7
Відпрацьований час, годин на одного працівника	1 651	1 677	1 673	1 662	1 642	1705,8
Невідпрацьований час, годин на одного працівника	276	247	242	248	266	402,8
Кількість працівників, які звільнились, тис. осіб	103	102	111	110	97	92,8
Кількість прийнятих працівників, тис. осіб	93	107	102	102	78	80,9
Кількість найманих працівників у віці 15–35 років, тис. осіб	112,1	112,9	118,1	117,4	108,5	113,4

Суттєвий вплив на ефективне використання трудових ресурсів мають професійна підготовка працівників і спеціалістів для сільськогосподарських підприємств, плинність кадрів та інтенсивність їх праці щодо підготовки і перепідготовки кадрів масових професій, то основною формою має залишатись професійно-технічна освіта. Проте наявні в країні і Полтавській області

професійно-технічні училища потребують: по-перше, формування їх кошторисів як з боку держави так і місцевих бюджетів; по-друге, вимагатимуть коригування їх навчальних програм в напрямку підготовки кваліфікованих працівників за новими технологіями виробництва та формуванням номенклатури кадрів масових професій для підсобної переробної промисловості, фермерських господарств рослинницького і тваринницького напрямів спеціалізації, фірмової торгівлі, медичного обслуговування сільського населення, культурно-просвітницької роботи з метою закріплення молодих працівників у сільській місцевості.

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

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

З метою визначення доцільності використання «тактики доручень», досліджено можливості та бажання працівників самостійно приймати рішення, проявляти ініціативу, самостійно керувати своїм часом, шукати вихід із складної ситуації, використовувати знання та навички тощо було проведено анкетне опитування. В анкетуванні прийняло участь 150 працівників сільськогосподарських підприємств СПТ «Краяни» Полтавського району та ПСП «Церера» Кобеляцького району. Опитування проводилось серед службовців, керівників: зоотехніки, інженери, бригадири, завідувачі тощо. Анкетування показало, що більшість респондентів здатні проаналізувати результати своєї роботи (94 %), хотіли б отримувати нагороду (підвищення) за досягнення результатів у самостійно запропонованому вирішенні ситуації (98 %), бажають управляти своїм часом та роботою (94,7 %) та мати більше відповідальності (68 %). Опитування показало, що керівники довіряють своїм підлеглим у виконанні роботи (100 %). Працівники також бажають проявляти ініціативу та мати свободу дій у виконанні завдань.

Групування сільськогосподарських підприємств за адміністративними районами Полтавської області показало, що значними резервами підвищення їх продуктивності праці мають стати: інтенсивність виробництва, фондозабезпеченість та мотивація трудової діяльності через заробітну плату.

Позитивний вплив мотивації на ефективне використання трудових ресурсів простежується також в основних галузях сільськогосподарських підприємств – рослинництві та тваринництві. По мірі зростання мотивації праці покращуються основні показники економічної діяльності: прибуток і рентабельність виробництва.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано вирішення важливої науково-практичної проблеми – розвитку та ефективного використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах. Основні висновки і результати, отримані в ході дослідження наступні:

1. В результаті теоретичного узагальнення понять «персонал», «трудові ресурси», «робоча сила» та «кадри» встановлено, що кадри – це певна сукупність працівників даного сукупність основних (штатних) працівників підприємства, сукупність працівників однієї галузі діяльності. Під поняттям персонал розуміємо працівників, що працюють за наймом та мають трудові відносини з роботодавцем, сукупність постійних та тимчасових працівників, сукупність кадрів однієї професійної категорії. Поняття «трудові ресурси» характеризують частину працездатного населення, сукупність членів суспільства, населення, яке бере участь у суспільному виробництві. Визначено, що «робоча сила» – це здатність людини до праці, сукупність здібностей, навичок, знань людини, сукупність фізичних і духовних здібностей організму, живої особистості людини.

Під поняттям «трудові ресурси сільськогосподарських підприємств» ми розуміємо сукупність працездатних осіб з відповідною професійною підготовкою, які задіяні у сільськогосподарському виробництві.

2. Оцінку ефективного використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств запропоновано провести в чотири етапи: визначення основних факторів, розподіл на зовнішні та внутрішні фактори, встановлення взаємозв'язків між зовнішніми і внутрішніми факторами та основними економічними показниками, визначення ефективного використання трудових ресурсів за допомогою використання інтегрального індексу.

На першому етапі визначено, що на використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах впливають: показники чисельності працівників, мобільність трудових ресурсів, матеріально-технічне оснащення сільськогосподарського виробництва, управління, процеси вкладення грошових коштів.

На другому суттєвий вплив здійснюють на їх ефективне використання дві великі групи факторів: зовнішні та внутрішні. До першої віднесено демографічне навантаження, природний приріст населення, випущено фахівців вищими закладами освіти, рівень життя населення, міграція, фінансування, середньорічна оплата праці, стан ринку праці, відвідування за зміну амбулаторно-клінічних закладів. Друга група факторів включає використання

робочого часу, нормативно-правове забезпечення, кількість кандидатів та докторів наук, фахівці, які виконують наукові та науково-технічні роботи, творці, винахідники, раціоналізатори, умови праці, забезпеченість підприємств працівниками, забезпеченість матеріально-технічною базою, мотивація, інвестування, плинність трудових ресурсів, рівень освіти.

На третьому етапі методами статистичного групування та кореляційно-регресійного аналізу встановлено, що при збільшенні фондозабезпеченості з 4000 грн/га до 8000 грн/га продуктивність праці також зростає від 404 тис.грн до 700,9 тис.грн, прибуток на 1 га сільськогосподарських угідь від 798 грн до 1484 грн, а рівень рентабельності від 16,6 % до 23,8 %. Зростання фондоозброєності (від 123,6 грн до 316,8 грн) сприяє збільшенню продуктивності праці на 327 тис. грн, виробничих витрат на 368,4 млн. грн. Між фондовіддачею та економічними показниками діяльності підприємств сільського господарства також існує прямий зв'язок: зростання суми валової продукції, яка припадає на 1 грн вартості основних виробничих фондів від 1 грн до 1,8 грн призводить до збільшення прибутку на 1 га сільськогосподарських угідь від 219,6 грн до 1884,7 грн, продуктивності праці від 328 грн/особу до 406,4 грн/особу, рентабельності від 5,3 % до 31,5 %. Доведено обернений зв'язок між фондомісткістю та основними економічними показниками. Простежено позитивний вплив енергоозброєності на показники продуктивності праці та рентабельності виробництва на прикладі дев'яти районів, де ця залежність найкраще простежується. Встановлено, що існує пряма залежність між згаданими показниками.

На четвертому етапі зовнішні та внутрішні фактори поділено на стимулятори, зростання яких сприяє збільшенню індексу економічного розвитку (кількість зайнятих, розмір заробітної плати, доходи населення, кількість громадян, які прибули в область, кількість народжених, кількість населення, кількість працівників, фондоозброєність, фондозабезпеченість, кількість господарств в районі, витрати на одного працівника, енергоозброєність, фондовіддача, середня заробітна плата одного працівника за рік, продуктивність праці, прибуток на одного працівника) та дестимулятори (кількість безробітних, кількість громадян, які вибули з області, кількість померлих), зростання яких сприяє зниженню індексу економічного розвитку. Крім того, для визначення стану використання трудових ресурсів запропоновано шкалу оцінки ефективності: 0,000 – 0,200 – кризовий; 0,201 – 0,400 – критичний; 0,401 – 0,600 – напружений; 0,601 – 0,800 – задовільний; 0,801 – 1,000 – сприятливий.

3. За результатами анкетування запропонована бальна оцінка значимості нематеріальних мотивів праці в сільськогосподарських підприємствах. Досить високу бальну оцінку мають такі мотиви як постійна трудова зайнятість, інтерес до праці, висока відповідальність, престиж професії, підвищення кваліфікації тощо. Майже 75 % респондентів вважають себе конкурентоспроможними на ринку праці. Разом з тим, більшість респондентів мало цікавить гнучкий графік роботи, моральне заохочення (подяки, грамоти).

Лише третина осіб дає високу оцінку щодо можливості своєї участі в управлінні колективом. Встановлено, що підвищення рівня оплати праці здійснює позитивний вплив на ефективне використання трудових ресурсів, що відображається на економічних показниках діяльності сільськогосподарських підприємств.

4. Запропоновано в оперативному управлінні сільськогосподарських підприємств використати комплексну концепцію управління людьми – Auftragstaktik («тактику доручень»), що на відміну від існуючих вимагає від працівників напруженого використання своїх моральних та фізичних здібностей. Використання цієї концепції стратегічного розвитку мотивує працюючих виявляти ініціативу, навчатися та підвищувати кваліфікацію, створювати умови для самостійної організації праці, можливості приймати рішення, взаємодовірі між керівником і підлеглим.

Результати анкетування працівників підприємств Кобеляцького та Полтавського районів щодо використання «тактики доручень» показали, що більшість респондентів здатні проаналізувати результати своєї роботи (94 %), хотіли б отримувати нагороду (підвищення) за досягнення результатів у самостійно запропонованому вирішенні ситуації (98 %), бажають управляти своїм часом та роботою (94,7 %) та мати більше відповідальності (68 %).

Крім того встановлено, що використання ауфтрагстактики на ДП «Експериментальна база «Надія» дозволяє підвищити продуктивність праці на 17,5 %, рентабельність – на 2,2 пункти, оплату праці – на 11,6 %, прибуток – на 13,7 %.

5. Встановлено, що на перспективу динаміка розвитку зовнішніх факторів в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області показала: скорочення чисельності наявного населення приблизно на 7 %, економічно активного – на 15 %, кількості зайнятих – на 20 %, зросте демографічне навантаження приблизно на 3,5 пункти, прогнозне значення річної оплати праці на одного зайнятого має бути 37,8 тис. грн. За внутрішніми факторами у підприємствах сільського господарства спостерігається наступна тенденція: зростання фондомісткості (на 3,3 %), енергоозброєності (на 33 %), фондоозброєності (на 117 %), збільшення кількості працівників сільського господарства (на 17,3), кількості працівників, які передбачають одержати нові професії (на 13,6 %), підвищити кваліфікацію (на 15,5 %), кількості звільнених працівників (на 18,6 %), зменшення прийнятих працівників (на 15 %), фондівіддачі (4,4 %). Такі зміни можуть призвести до зростання продуктивності праці (на 40,3 %), зменшення рентабельності (на 15 пунктів), збільшення прибутку на 2152 млн.грн.

6. Основними резервами для підвищення продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах можуть бути: зростання виробничих затрат на одиницю земельних угідь, більш високий рівень основних виробничих фондів на одиницю сільськогосподарських угідь, зростання обсягів валової продукції та середньорічної оплати праці.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Дронова Т.С. Теоретичні основи проблеми стратегічного управління трудовим потенціалом / Т.С. Дронова // Культура народів Причорномор'я. – 2012. – № 241. – С. 53 – 57.

2. Дронова Т.С. Методичні підходи щодо аналізу трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств / Т.С. Дронова // Інноваційна економіка. – Тернопіль. – 2013. – №8 (46). – С.195 – 199.

3. Дронова Т.С. Економічний аналіз впливу факторів на рівень продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах Полтавської області / Т.С. Дронова, Ю.Г. Горященко // Економічний простір. – 2014. – № 82. – С. 201 – 210 (*Особистий внесок здобувача – проведено аналіз кількісних змін чисельності персоналу, встановлено залежність між чисельністю персоналу та продуктивністю праці*).

4. Дронова Т.С. Роль матеріальної мотивації у підвищенні продуктивності праці в аграрному секторі / Т.С. Дронова, А.Г. Бабенко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1(7). – С. 69 – 76 (*Особистий внесок здобувача – встановлено методом кореляційно-регресійного аналізу взаємозв'язок між оплатою праці та основними економічними показниками (прибутком, виробничими витратами, продуктивністю праці та рентабельністю). Здійснено прогноз середньорічної оплати праці та продуктивності праці до 2015 року*).

5. Дронова Т.С. Напрями підвищення продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві / Т.С. Дронова // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. – 2013. – № 2 (7). – Т.2. – С.117 – 123.

6. Дронова Т.С. Інвестиції – важливий вклад у людський капітал сільськогосподарських підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014 – № 7. – С. 79 – 81 (Серія «Економічні науки»).

У міжнародних виданнях:

7. Дронова Т.С. Состояние и особенности аграрного сектора Полтавской области / Т.С. Дронова, А.Г. Бабенко // Современный научный вестник. – Белгород. – 2013. – № 14 (153). – С. 29 – 34. (*Особистий внесок здобувача – проаналізовано структуру посівних площ сільськогосподарських культур в Полтавській області, досліджено економічну ефективність виробництва у сільськогосподарських підприємствах Полтавської області*).

В інших наукових виданнях:

8. Дронова Т.С. HR-метрики як інструмент для аналізу управління персоналом / Т.С. Дронова // Формування стратегії науково-технічного, екологічного і соціально-економічного розвитку суспільства: тези Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Тернопіль, 6-7 грудня 2012 р.) – Ч.2. – Тернопіль: КРОК, 2012. – С. 125 – 126.

9. Дронова Т.С. Аналіз використання фонду робочого часу аграрних підприємств / Т.С. Дронова Т.С. // Шляхи стабілізації економічного стану в

країнах СНД: тези Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 6–7 вересня 2013 р.). – Одеса: ЦЕДР, 2013. – С. 28 – 30.

10.Дронова Т.С. Аналіз впливу основних засобів та енергетичних потужностей на продуктивність праці в аграрному виробництві / Т.С. Дронова, А.Г. Бабенко // Актуальні проблеми та шляхи забезпечення соціально-економічного розвитку країни та регіонів: тези Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Дніпропетровськ, 28 березня 2014 р.). – Дніпропетровськ: ДДФА, 2014. – С. 254 – 256. (*Особистий внесок здобувача – досліджено взаємозв'язок між основними засобами, енергетичними потужностями та продуктивністю праці у сільськогосподарських підприємствах Полтавської області*)

11.Дронова Т.С. Аналіз стану кадрового складу сільськогосподарських підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Економічні аспекти розвитку держави: стан, проблеми, перспективи: тези Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 24–25 жовтня 2014 р.). – Хмельницький: Видавничий дім «Гельветика», 2014. – С. 130 – 132.

12.Дронова Т.С. Аналіз умов праці підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Менеджмент підприємств: тези XI Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і докторантів (м.Сімферополь, 4–5 квітня 2013 р.). – Сімферополь: ДІАІПІ, 2013. – С. 180 – 182.

13.Дронова Т.С. Аналіз чисельності персоналу аграрних підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Стратегія розвитку світової економіки в умовах глобалізації: тези Міжнародної науково-практичної конференції (м. Черкаси, 27–28 грудня 2013 р.). – Черкаси: Видавничий дім «Гельветика», 2013 р. – С. 119 – 121.

14.Дронова Т.С. Ауфтрагстактика – комплексна концепція управління персоналом / Т.С. Дронова // Фінансове забезпечення соціально-економічного розвитку суспільства: тези Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції аспірантів та молодих вчених (м. Дніпропетровськ, 30 листопада 2012 р.). – Дніпропетровськ: ДДФА, 2012. – С. 167 – 168.

15.Дронова Т.С. Взаємозв'язок між заробітною платою та вивільненням працівників Полтавської області / Т.С. Дронова // Пріоритети розвитку економіки України та інших країн: тези Міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 29–30 листопада 2013 р.). – Чернігів: Видавничий дім «Гельветика», 2013 р. – С. 128 – 130.

16.Дронова Т.С. Ефективність використання земельних ресурсів Полтавської області / Т.С. Дронова // Актуальні питання економічних наук: тези II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Донецьк, 25–26 жовтня 2013). – Донецьк: ГО «СІЕУ», 2013. – С. 19 – 21.

17.Дронова Т.С. Ефективність використання трудових ресурсів Полтавської області / Т.С. Дронова // Стратегії інноваційного розвитку економіки: проблеми, перспективи, ефективність: тези XXX Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 4–5 жовтня 2013 р.) – Ч. 2. – Львів: ЛЕФ, 2013. – С. 73 – 76.

18.Дронова Т.С. Забезпеченість основними фондами аграрних підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальні, економічні та фінансові проблеми: тези Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції аспірантів та молодих вчених (м. Дніпропетровськ, 29 листопада 2013 р.). – Дніпропетровськ: ДДФА, 2013. – С. 276 – 278

19.Дронова Т.С. Необхідність підвищення кваліфікації працівників аграрних підприємств Полтавської області / Т.С. Дронова // Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери: тези XI Міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів (м. Донецьк, 22–23 травня 2014 р.) – Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2014. – С. 66 – 67.

20.Дронова Т.С. Прогнозування матеріальних стимулів та продуктивності праці в аграрному секторі / Т.С. Дронова // Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальні, економічні та фінансові проблеми в умовах глобалізації: тези Міжнародної інтернет-конференції аспірантів та молодих вчених (м. Дніпропетровськ, 28 листопада 2014 р.) – Дніпропетровськ: ДДФА, 2014. – С. 93 – 94.

21.Дронова Т.С. Сутність соціального партнерства – складової управління персоналом / Т.С. Дронова, А.Г. Бабенко // Фінансово-економічні чинники соціально-економічного розвитку країн та регіонів: тези Міжнародної науково-практичної інтернет – конференції (м. Дніпропетровськ, 27–29 березня 2013 р.). – Дніпропетровськ: ДДФА, 2013. – С. 301 – 303. *(Особистий внесок здобувача – досліджено вплив соціального партнерства на управління працівниками у сільськогосподарських підприємствах Полтавської області)*

22. Дронова Т.С. Шляхи підвищення матеріальної мотивації праці / Т.С. Дронова // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: тези VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 21 листопада 2014 р.). – Харків: ФОП Павлов М.Ю., 2014. – С. 96 – 97.

23.Дронова Т.С. Исследование уровня обеспеченности украинских аграрных предприятий персоналом (на примере Полтавской области) / Т.С. Дронова // Journal L - Association 1901 SEPIKE, 2013. Norderstedt, Deutschland; Poitiers, France. I.Internationalen Internet Konferenz der L - Association 1901 SEPIKE vom 23.10.2013.– ISSN 2196-9531. - S. 315 – 318.

АНОТАЦІЯ

Дронова Т.С. Розвиток та ефективне використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Полтавська державна аграрна академія, Полтава, 2016.

Дослідженнями встановлено, що поняття «трудові ресурси», «робоча сила», «трудовий потенціал» нетотожні. Для дослідження було використано різні методи, цифрові матеріали по Україні, Полтавській області та по господарствах районів.

Проаналізовано вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на ефективне використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах. Здійснено оцінку ефективності використання трудових ресурсів. Проаналізовані основні економічні показники (прибуток, собівартість, рентабельність, оплата праці, продуктивність праці) та встановлено між ними прямий зв'язок шляхом використання статистичних групувань та кореляційно-регресійного аналізу.

Запропоновано шляхи удосконалення управління розвитком та використання трудових ресурсів. Зроблено прогноз до 2020 року показників ефективного використання трудових ресурсів на підприємствах сільського господарства. Досліджено роль інтенсивних факторів у підвищенні використання трудових ресурсів, формування мотиваційного механізму та його вплив на продуктивність праці, ефективність аграрного виробництва.

Ключові слова: трудові ресурси, персонал, кадри, трудовий потенціал, ефективність, прибуток, рентабельність, собівартість, продуктивність праці, мотивація, нематеріальна мотивація, оплата праці, технічні фактори, основні засоби.

АННОТАЦИЯ

Дронова Т.С. Развитие и эффективное использование трудового потенциала в сельскохозяйственных предприятиях. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (за видами экономической деятельности). – Полтавская государственная аграрная академия, Полтава, 2016.

В работе проведено исследование ключевых понятий: «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал», «персонал», «кадры». Исследуемые понятия не являются синонимами. Кадры – это штатный состав работников, рабочая сила – способность к труду, персонал – весь личный состав работников, трудовые ресурсы – все трудоспособные лица. В состав трудовых ресурсов входят экономически активное и экономически неактивное население.

Для анализа состояния развития и эффективного использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях Полтавской области были использованы экономические, теоретические и математические методы. Среди них: графический метод, корреляционно-регрессионный метод, метод экстраполяции трендов, сравнение, абстрактно-логический метод, метод экономического анализа, метод статистических группировок. Кроме того, информационными источниками для исследования стали статистическая отчетность Украины, Полтавской области, аграрных районов, сельскохозяйственных предприятий, данные Государственного комитета

статистики, главного управления статистики Полтавской области, информационные и справочные издания.

В процессе работы проведено исследование внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективное использование трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях. Проанализирована демографическая ситуация исследуемого региона, рынок труда, уровень жизни. Особое внимание уделяется развитию трудовых ресурсов: повышение квалификации, обучение новым профессиям, получению новых знаний и навыков. Залогом высокого уровня работоспособности человека, улучшение результатов работы и состояния здоровья являются соответствующие условия труда. В перспективе эти направления покажут положительные результаты в деятельности предприятий сельского хозяйства.

Не менее важным фактором является усовершенствование материально-технической базы. Анализ эффективности использования основных средств показал положительную тенденцию. В частности, увеличение обеспеченности основными средствами работников предприятий сельского хозяйства, повышение энергетических мощностей сельскохозяйственной техники, рост интенсивности производства и объемов валовой продукции.

В различных отраслях материального и нематериального производства, в том числе и в сельскохозяйственной, денежная мотивация в виде заработной платы всегда играет одну из важных ролей. Анализ этой проблемы показал, что в аграрном секторе оплата труда сравнительно низкая, чем у других отраслях. Хотя, следует отметить, что за последние годы наблюдается увеличение фонда дополнительной зарплаты за счет фонда основной зарплаты. Кроме материальной мотивации важную роль имеет нематериальная мотивация. Было проведено анкетирование работников сельскохозяйственных предприятий Кобеляцкого и Полтавского районов с целью оценить значимость нематериальных мотивов труда. В результате было опрошено 140 респондентов. Достаточно высокую балльную оценку подали респонденты из таких мотивов как постоянная трудовая занятость, интерес к труду, высокая ответственность, престиж профессии, повышение квалификации и тому подобное. Почти 75 % респондентов считают себя конкурентоспособными на рынке труда.

Вместе с тем, большинство респондентов мало интересуется гибкий график работы, моральное поощрение (благодарности, грамоты). Лишь треть лиц дают высокую оценку относительно их участия в управлении коллективом.

В работе путем использования математических методов (корреляционно-регрессионного анализа и статистических группировок) установлены зависимости между экономическими показателями. Расчеты показали, что обеспечение отрасли квалифицированными работниками в перспективе дает положительный результат экономической деятельности сельскохозяйственных предприятий. Повышение энергетических мощностей, лучшее обеспечение основными средствами, увеличение активной части материально-технической базы способствует повышению производительности труда, уровня

рентабельности, массы прибыли. Усовершенствование мотивационного механизма также положительно влияет на основные экономические показатели деятельности сельскохозяйственного производства. Таким образом установлена прямая зависимость между внешними и внутренними факторами использования трудовых ресурсов на экономические результаты их сельскохозяйственной деятельности.

В диссертации предложены пути развития и эффективного использования трудовых ресурсов. Среди них: повышение квалификации, разные методы обучения, использование комплексной концепции управления людьми в сельскохозяйственных предприятиях как «тактика поручений». По нашему мнению, это позволит повысить основные экономические показатели деятельности предприятий.

С помощью экономико-математического моделирования сделан прогноз на 2020 год. Как показали расчеты, в перспективе ожидается повышение основных показателей: производительности труда, эффективности использования основных средств, оплаты труда, прибыли. Но следует отметить, что ожидается уменьшение количества работников сельскохозяйственной сферы. Это связано с увеличением производственных мощностей и сокращением деятельности животноводческой отрасли.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, кадры, трудовой потенциал, эффективность, прибыль, рентабельность, себестоимость, производительность труда, мотивация, нематериальная мотивация, оплата труда, технические факторы, основные средства.

ANNOTATION

Dronova T.S. Development and efficient use of labor in agricultural enterprises. – The manuscript.

The thesis for the degree of candidate of economic sciences, specialty 08.00.04 – economics and management of enterprises (by economic activity). – Poltava State Agrarian Academy, Poltava, 2016.

Research has established that the term «labor», «labor», «labor potential» identical. For the study used different methods of digital materials in Ukraine, Poltava region and on agricultural areas.

The influence of external and internal factors on the efficient use of labor in agricultural enterprises. The estimation of efficiency of the workforce. The basic economic indicators (profit, cost, profitability, wages, productivity) and established a direct link between them using statistical groupings and correlation and regression analysis.

Ways of improving the management of the development and use of human resources. The forecast 2020 performance and efficient use of labor resources in enterprises of agriculture. The role of intensive factors in increasing the use of labor resources, development of motivational mechanism and its impact on productivity, efficiency of agricultural production.

Key words: human resources, personnel, staff, working capacity, efficiency, revenue, profitability, cost, productivity, motivation, immaterial motivation, pay, technical factors, fixed assets.

Підписано до друку 25.08.16 р. Замовлення № 124. Папір офсетний.
Друк різнографія. Формат 60х90/16. Ум. друк. арк. 0,9.
Гарнітура Times New Roman Суг. Тираж 100.

Редакційно-видавничий відділ Полтавської державної аграрної академії.
Адреса: 36003, м. Полтава, вул. Г. Сковорди, 1/3.

