

Таким чином, якщо боржник-юридична особа, категорія заборгованості якої у 2012 році оцінювалась як "стандартна" і заборгованість, яка за кредитом у розмірі, наприклад, 100 000 грн підлягала резервуванню:

$$100\ 000 \times 2\ \% = 2\ 000\ \text{грн},$$

то у 2013 році категорія якості за кредитом оцінюється як I (найвища), а розрахунок буде таким:

$$100\ 000 \times 0,01 = 1\ 000\ \text{грн}.$$

Отже, новий порядок оцінки фінансового стану боржників забезпечує більш жорсткий підхід до класифікації позичальників, але встановлення значення показника ризику за кредитом у межах діапазонів здійснюється кожним банком на власний розсуд, що приводить до нівелювання самої оцінки фінансового стану позичальника. Визначення значення показника ризику за кредитом на рівні найменшого значення приводить до зменшення розміру резервів. Так, завдяки чинному підходу до резервування станом на 1 січня 2013 року банки України отримали прибуток у розмірі 4,9 млн грн [3] порівняно зі збитком у сумі 7,7 млн грн станом на 1 січня 2012 року в результаті зменшення розміру резервів за кредитними операціями [4].

Діюча методика оцінки фінансового стану боржника має певні недоліки. Жорсткий підхід до оцінки фінансового стану боржника на першому етапі (визначення класу боржника) зменшує свою ефективність надалі, оскільки банки на цих етапах розробляють свої внутрішні положення, в яких встановлюють більш привабливі для себе умови щодо зменшення розміру резервів, а також зменшення витрат і збільшення прибутку.

*Наук. керівн. Мішин О. Ю.*

**Література:** 1. Постанова Правління Національного банку України про порядок формування та використання резерву для відшкодування можливих втрат за кредитними операціями банків № 279 від 6 липня 2000 року, зі змінами, внесеними згідно з Постановою Національного банку № 170 від 31 травня 2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/REG4695.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/REG4695.html). 2. Постанова Правління Національного банку України про порядок формування та використання банками України резервів для відшкодування можливих втрат за активними банківськими операціями № 23 від 25 січня 2012 року, зі змінами, внесеними згідно з Постановою Національного банку № 499 від 30 листопада 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0231-12>. 3. Основні показники українських банків на 1 січня 2012 року // Деловая столица. – 2012. – № 10/564. – С. 3. 4. Основні показники українських банків на 1 січня 2013 року // Деловая столица. – 2013. – № 9/615. – С. 3.

УДК 338.43.055

**Мельник Е. В.**

**Панафидина М. Э.**

Студенти 4 курса  
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

*Аннотация. Проанализированы основные проблемы формирования трудовых ресурсов, предложены пути повышения эффективности формирования, развития, управления трудовыми ресурсами на сельскохозяйственных предприятиях. Разработаны предложения по оплате труда на сельскохозяйственных предприятиях.*

*Анотация. Проаналізовано основні проблеми формування трудових ресурсів, запропоновано шляхи підвищення ефективності формування, розвитку, управління трудовими ресурсами на сільськогосподарських підприємствах. Розроблено пропозиції щодо оплати праці на сільськогосподарських підприємствах.*

© Мельник Е. В., Панафидина М. Э., 2014



*Annotation. Main problems of human resources formation are analyzed, ways to increase the efficiency of human resource formation, development and management at agricultural enterprises are proposed. Proposals about work payment at agricultural enterprises are worked out.*

*Ключевые слова: трудовые ресурсы, сельскохозяйственные предприятия, социальная и экономическая составляющие, трудоемкость, оплата труда, текучесть кадров, агропромышленный комплекс.*

Трудовые ресурсы аграрных предприятий – совокупность работников, которые способны работать в сельском хозяйстве, то есть имеют необходимые физическое состояние, знания, практические навыки для качественного и своевременного выполнения предусмотренных технологией работ в данной сфере материального производства [1].

Проблемами формирования, управления, функционирования, воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве занимались такие ученые, как: Андрийчук В. Г., Окомина Е. А., Ляшенко А. Х., Мартынюк О. П., Шахрай О. Н., Т. Максимчук и др. [2].

Несмотря на это, производительность труда на сельскохозяйственных предприятиях остается очень низкой.

Цель данной статьи – проанализировать экономическую сущность производительности труда и его оплаты, а также разработать предложения по повышению производительности труда в сельском хозяйстве.

Трудовые ресурсы в сельском хозяйстве весьма ограничены, что же касается производительности труда, то возможности ее роста, по существу, безграничны. Весь природ продукции в сельском хозяйстве обеспечивается за счет повышения производительности труда.

Важной проблемой является формирование и эффективное использование трудовых ресурсов на предприятиях сельского хозяйства Украины.

Одним из важных условий эффективного использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве является рациональное управление ими. Организация управления трудовыми ресурсами в аграрном секторе имеет многоуровневую структуру. Каждый уровень включает определенные управленческие структуры, выполняющие различные функции по решению проблем воспроизводства и распределению рабочей силы, созданию необходимых условий для работы и эффективному использованию трудовых ресурсов, регулированию рынка труда. Недостатком существующей системы управления трудовыми ресурсами есть значительное пересечение однотипных функций между различными управленческими структурами, громоздкость задач определенных органов без четкого определения основных, наличие несвойственных функций, которые не балансируют с возможностями и ответственностью [3].

В последнее время на сельскохозяйственных предприятиях прослеживается значительное снижение численности трудовых ресурсов и эффективности их использования, что обусловлено рядом причин: низкими заработными платами и задолженностями по выплатам, миграциями сельского населения, отрицательной демографической ситуацией, а также недостаточными профессиональными знаниями касается вопросов формирования и рационального управления трудовыми ресурсами, отсутствием необходимой кадровой политики [4]. Игнорирование таких проблем может привести к отрицательным изменениям в количественном и качественном составе трудовых ресурсов сельского хозяйства, что в итоге отразится и на результатах деятельности всего агропромышленного комплекса Украины [5]. Эффективность аграрного производства, конкурентоспособность продукции на внутреннем и внешнем рынках зависят от уровня обеспечения, использования кадрового потенциала и применения научно обоснованных методов управления им. Формирование высокопрофессионального, стабильного и оптимального сбалансированного аппарата управления выступает стратегической задачей кадровой политики как на уровне отдельного хозяйства, так и государства в целом. Именно поэтому в Государственной целевой программе развития украинского села на период до 2015 года предусмотрен комплекс мер по совершенствованию и реформированию системы управления в аграрном секторе. Это предусматривает прежде всего, усовершенствование методов управления путем внедрения тех, которые способствуют повышению конкурентоспособности аграрного сектора, а также соответствуют международным стандартам менеджмента.

Один из резервов улучшения использования трудовых ресурсов – сокращение текучести кадров. Ее можно снизить за счет нормализации условий труда и быта, улучшения микроклимата на фермах, санитарно-гигиенических условий, предоставления жилья и развития сферы обслуживания. Часть прибыли можно расходовать на выплату ссуд на строительство жилья и обустройство вновь прибывших на работу в хозяйство, а также на ремонт старых домов [6].

Одним из серьезных факторов снижения трудоемкости является материальное стимулирование. Основные пути повышения заинтересованности работников в результатах труда – правильная организация его оплаты, стимулирующая стремление к повышению квалификации, производству большего объема валовой продукции и улучшению ее качества. Помимо доплат за звание, стаж работы можно выдавать премии за освоение и внедрение новой техники, передачу опыта, экономию материальных ресурсов, выплачивая часть стоимости сверхплановой продукции. В растениеводстве, строительстве, ремонтных мастерских необходимо премировать за выполнение заданных объемов работ с меньшей численностью в установленные сроки [5].

Необходимо применять оплату труда по нормативу от валового дохода или денежной выручки, установленному прогрессивно возрастающему нормативу, сделочно-премиальной или аккордно-премиальной системам оплаты труда. В сельском хозяйстве норма труда выступает в виде норм времени, норм выработки, норм обслуживания, нормативов численности и норм производства продукции на работника [7].

Анализ и оценка результатов трудовой деятельности необходима для определения эффективности использования персонала. Это позволяет осуществлять контроль за этим процессом с целью принятия руководством решения. Для претендентов на постоянную работу целесообразно применять испытательный срок пребывания на той или иной должности, что позволяет подробнее изучить и оценить качества специалиста и, по завершению его работы, или зачислить на предприятие, или отказать в трудоустройстве. Заключение о пригодности кандидата на основе оценки его качеств дают работник кадровой службы и непосредственный руководитель структурного подразделения, где планируется использование нового работника. Именно они и должны нести персональную ответственность за результаты оценки.

Анализ формирования трудовых ресурсов сельского хозяйства показал, что на сельскохозяйственных предприятиях складывается достаточно благоприятная ситуация только по обеспеченности качественными кадрами высшего управленческого звена, в то время как специалистов среднего звена, рабочих массовых профессий не хватает. В связи с этим, появляется проблема подготовки и закрепления молодых специалистов.

Эффективность использования трудовых ресурсов сельского хозяйства за последние годы существенно снизилась. Подтверждением тому является тенденция повышения трудоемкости производства основных видов сельскохозяйственной продукции, снижение уровня материальной заинтересованности и, как следствие, отток трудовых ресурсов из коллективного сектора.

Кадровая работа на сельскохозяйственных предприятиях практически не ведется. В связи с этим, необходимо проводить регулярную оценку закрепляемости персонала на предприятиях, использующих кадровые технологии, квалификации сотрудников, эффективности вложений в персонал.

Научным результатом данного исследования является систематизация направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий. Перспективы дальнейших научных исследований в данном направлении состоят в поиске путей повышения эффективности использования персонала в других отраслях экономики.

Научн. рук. Мишин А. Ю.

**Литература:** 1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств : підручник / В. Г. Андрійчук. – К. : ІЗМН, 1996. – 512 с. 2. Ляшенко А. Х. Побудова системи управління персоналом промислового підприємства / А. Х. Ляшенко // Держава та регіони. – Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 2. – С. 61–66. 3. Мартынюк О. П. Предпосылки реформирования управления трудовыми ресурсами в условиях экономической перестройки сельскохозяйственного производства / О. П. Мартынюк // Сборник научных работ ВДАУ. – 2002. – Вып. 11. – С. 45–49. 4. Мартынюк О. П. Качественный состав трудовых ресурсов как фактора влияния на эффективность сельскохозяйственного производства / О. П. Мартынюк // Научный вестник НАУ. – 2000. – Вып. 23. – С. 143–146. 5. Максимчук Т. Оплата труда лиц, привлеченных на сельскохозяйственные работы / Т. Максимчук // Зароботна плата. – 2007. – № 9. – С. 137–141. 6. Окомина Е. А. Проблемы воспроизводства трудовых ресурсов в АПК // Экономический вестник. – 2006. – № 11. – С. 53–61. 7. Шахрай О. Н. Особенности оплаты труда в сельском хозяйстве / О. Н. Шахрай // Отдел кадров. – 2007. – № 9. – Беларусь. – С. 61–66.

УДК 657.421

**Миняйленко Е. А.**

**Никитченко М. В.**

Студенты 4 курса  
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТОВАРНЫМИ ЗАПАСАМИ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Аннотація. Проаналізовані переваги та недоліки методів учета і аналізу товарних запасів, розроблені рекомендації по оптимізації управління товарними запасами торговельних підприємств.*

*Анотация. Проанализовано переваги та недоліки методів обліку й аналізу товарних запасів, розроблено рекомендації щодо оптимізації управління товарними запасами торговельних підприємств.*

© Миняйленко Е. А., Никитченко М. В., 2014