

The summary. In basis of success of marketing activity of agricultural enterprises in the conditions of market there is forming of the self-weighted price policy. In the article essence, aims, criteria and strategies, is considered marketing calculation of prices on an agricultural produce taking into account the features of industry.

Keywords: price, pricing, marketing price policy, demand, suggestion, price strategy.

УДК 005.95:005.936.3

О.П. Стрельбицька, аспірант ДВНЗ „КНЕУ ім. Вадима Гетьмана”, м. Київ

СТАН УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ХМЕЛЬНИЧЧИНІ

Аналізуються кількісні та якісні характеристики персоналу сільськогосподарських підприємств Хмельницької області в контексті їх управління і ефективного використання. Відзначається низька ефективність управління персоналом, що проявляється у збитковості виробництва, зниженні соціальних виплат, низькому рівні оплати праці та її продуктивності. Доведено необхідність підвищення рівня мотивації праці на селі.

Ключові слова: персонал підприємства, ефективність управління, заробітна плата, мотивація праці, зайнятість населення.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Докорінні зміни в економіці держави упродовж останніх років потребують аналізу та детального перегляду господарського механізму управління у цілому, однак особливої уваги заслуговують процеси управління персоналом.

Упродовж останніх років відбулось суттєве зниження чисельності персоналу та ефективності його використання на підприємствах, надто сільськогосподарських, унаслідок низької заробітної плати та заборгованості з її виплати, низького рівня життя, високого рівня безробіття та міграції сільського населення, загостреної демографічної ситуації тощо.

Ігнорування проблеми підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах сільського господарства може призвести до невідворотних змін у кількісному та якісному складі трудового потенціалу країни та регіону зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Аспекти розвитку, функціонування та відтворення персоналу у сільському господарстві досліджує низка вчених, серед яких В. Андрійчук, Д. Богиня, О. Бородіна, В. Вдович, В. Лишиленко, Ю. Краснов, Л. Курбацька, Л. Михайлова, П. Саблук, К. Якуба та інші вітчизняні і зарубіжні вчені економісти. Але незважаючи на значну кількість досліджень, більшість з наукових праць присвячено питанням управління персоналом в національному аспекті, тоді як проблеми регіонального рівня залишаються менш дослідженими.

Матеріал та методика досліджень. Інформаційною базою дослідження стали відповідні дані Держкомстату України, матеріали Головного управління статистики у Хмельницькій області, Головного управління агропромислового розвитку Хмельницької облдержадміністрації, Хмельницького обласного центру зайнятості і безпосередньо авторські спостереження. Теоретичною та методологічною основою дослідження є праці провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, основні положення сучасної теорії ринкової економіки та загальносистемні принципи проведення наукових досліджень. Із спеціальних методів використані: абстрактно-логічний, монографічний, статистичний, табличний метод відображення інформації.

Метою даного дослідження є:

- визначення причин, що гальмують процес розвитку та відтворення персоналу сільськогосподарських підприємств, знижують зайнятість, сприяють поширенню вимушеної трудової міграції на Хмельниччині;
- окреслення шляхів вирішення вище зазначених проблем.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні, щоб отримувати прибуток, бути конкурентоспроможним на ринку, кожне підприємство повинно оптимізувати витрачання всіх ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських. Управління персоналом – це діяльність

організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей як організації, так і індивідуальних [1, с. 10].

Розвиток аграрних підприємств України в цілому і конкретного досліджуваного нами регіону (Хмельницької області) характеризується низьким рівнем обізнаності керівників усіх рівнів цих підприємств стосовно теорії і практики управління персоналом. Головним завданням менеджменту персоналу аграрних підприємств є забезпечення рівноправних відносин в напрямку керівник-підлеглий, адже вони здебільшого носять примусово-авторитарний характер. Роль менеджменту в організації діяльності сільськогосподарського підприємства значна, управління зачіпає всі сторони його функціонування і вирішальним чином впливає на результати діяльності. У кожній галузі управління здійснюється в дещо відмінному середовищі і пов'язане з різними факторами та особливостями виробничого процесу.

Особливістю сучасних аграрних підприємств є домінування кризових явищ над позитивними результатами господарського і соціально-економічного розвитку. Це зумовлено негативною дією цілого ряду факторів, переважна частина яких знаходиться в "площині" управління. Менеджмент є відправною точкою, від якої повинен відштовхуватися теперішній підприємець, надаючи головну роль управлінню персоналу.

Забезпечення достатнього для потреб виробництва кадрового потенціалу у відповідності з існуючою системою організації виробничого процесу і техніко-технологічною оснащеністю підприємств – запорука успішності їх функціонування. Але ситуація тут неоднозначна, Хмельниччина – аграрний регіон, більша частина зайнятого населення працює в сільській місцевості, про що свідчать дані, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

**Середньорічна кількість найманих працівників за видами економічної діяльності
Хмельницької області [2, с. 275]**

Галузь	Роки								2008 р. в % до 1995 р.
	1995		2006		2007		2008		
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
Всього	565998	100	283660	100	272084	100	267523	100	47,3
в т.ч. сільське господарство	205612	36,2	42346	15	31301	11,6	26626	9,9	12,9
лісове господарство	3816	0,6	4020	1,4	3626	1,3	3191	1,2	83,6
рибальство	521	0,1	392	0,1	348	0,1	343	0,1	65,8
промисловість	124951	22	63686	22,5	62396	23	61824	23,1	49,5
будівництво	26401	4,7	11772	4,2	12082	4,4	11677	4,4	44,2
торгівля	27691	4,8	17054	6	17139	6,2	17402	6,5	62,8
діяльність готелів та ресторанів	5805	1,1	1092	0,4	991	0,4	944	0,4	16,3
діяльність транспорту та зв'язку	31719	5,7	18625	6,6	17743	6,5	16811	6,3	53
фінансова діяльність	4803	0,9	4304	1,5	4882	1,8	5448	2	113,4
освіта	53396	9,4	51997	18,2	52276	19,2	52098	19,5	97,6
охорона здоров'я та соціальна допомога	37629	6,7	34407	12,1	34803	12,8	35238	13,2	93,6
інші види зайнятості	43654	7,8	33965	12	34497	12,7	35921	13,4	82,3

З таблиці 1 видно, що 1995 року питома вага зайнятих в сільському господарстві порівняно із загальною чисельністю по економіці становила близько 36,2%, а в період 2006-2008 років зменшилась з 15 до 9,9%. Відбулось стрімке скорочення чисельності сільськогосподарських працівників як у процентному співвідношенні, так і в числовому виразі. Порівняно з 1995 роком 2008 року чисельність працівників сільського господарства скоротилася більш ніж у 7 разів (на 178986 осіб) або на 87,1%; частка зменшення досить значна.

Розрахунки, наведені в таблиці 2, показують, що площа сільськогосподарських угідь в користуванні сільськогосподарських підприємств області збільшується, а поголів'я тварин зменшується. Площа угідь 2008 р. порівняно з 2006 збільшилася на 14,8%, поголів'я ВРХ за цей період зменшилося на 31,4%, корів – на 28,1%. У рослинництві переважають менш затратні культури – зернові, соняшник, зменшуються посіви цукрових буряків, овочів відкритого ґрунту, а ці культури потребують великих затрат праці.

Таблиця 2

Структура виробництва і забезпеченість персоналом аграрних підприємств Хмельницької області*

Показник	Роки			2008 р. в % до 2006 р.
	2006	2007	2008	
Структура виробництва і розміри підприємств				
Кількість сільськогосподарських підприємств, од.	395	392	409	103,5
Площа с.-г. угідь в користуванні, тис. га	536,0	524,1	615,3	114,8
в т.ч. рілля, тис. га.	486,2	489,2	590,6	121,5
Вироблено валової продукції, всього, млн. грн.	1023,7	1210,3	1479,2	144,5
1) рослинництва, млн. грн.	691,0	868,5	1155,9	167,3
%	67,5	71,7	78,1	+10,6
2) тваринництва, млн. грн.	332,7	341,8	323,3	97,2
%	34,5	28,3	21,9	-12,6
Площа посіву, тис. га				
зернові і зернобобові культури	430,4	420,5	492,4	114,4
цукрові буряки (фабричні)	42,1	32,3	20,1	47,7
картопля	0,4	0,5	0,6	150,0
овочі відкритого ґрунту	1,2	1,1	1,1	91,7
кормові культури	108,9	79,1	65,2	59,9
Поголів'я тварин, тис. голів				
ВРХ	133,3	106,8	91,4	68,6
у т.ч. корови	40,2	32,9	28,9	71,9
Свині	108,3	78,2	62,9	58,1
Трудозабезпеченість сільгоспідприємств				
Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у с.-г. виробництві, осіб	33341	25575	22660	68,0
рослинництво	19749	15299	14185	71,8
тваринництво	13592	10276	8475	62,3
Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у с.-г. виробництві, осіб				
на 100 га с.-г. угідь	6,2	4,9	3.,	59,7
на 1 підприємство (в середньому)	84	65	55	65,5

* Розраховано за даними Хмельницького обласного управління статистики (Ф 50 – СГ „Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств”)

Аналізуючи показники трудозабезпеченості сільськогосподарських підприємств, слід відмітити суттєве зменшення середньооблікової чисельності працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві на 100 га сільськогосподарських угідь з 6,2 осіб 2006 р. до 3,7 – 2008 р. Аналогічно зменшується цей показник в розрахунку на одне підприємство (з 84 осіб до 55) [3, с. 13, 28].

Аналізуючи структуру виробництва і забезпеченість персоналом аграрних підприємств в розрізі організаційно-правових форм господарювання, слід зазначити, що зменшення чисельності працівників відбувається по всіх категоріях підприємницьких структур. Головними причинами зменшення робочих місць є зміни в структурі виробництва і намагання роботодавців зменшити витрати на робочу силу.

Кінцеві результати діяльності аграрних підприємств будуть вагомими лише за умови здатності останніх забезпечити гармонійне функціонування і достатнє фінансове підкріплення всіх складових мотиваційного механізму. Для цього, перш за все, потрібно забезпечити розмір оплати праці, який відповідатиме хоча б мінімальним потребам найманого працівника. Рівень оплати праці, який склався в сільському господарстві, найнижчий порівняно з іншими галузями і не здатен виступити дієвим стимулом до праці (табл. 3).

Середньомісячна заробітна плата найманих працівників за видами економічної діяльності Хмельницької області [4, с. 31-32]

Показник	2006 р. 2		007 р. 2		008 р.	
	грн.	у % до середньої по економіці	грн.	у % до середньої по економіці	грн.	у % до середньої по економіці
<i>По області</i>	792,3	100,0	1044,9	100,0	1428,8	100,0
Сільське господарство	388,6	53,0	541,1	51,8	867,2	60,7
Промисловість 1009,	6	1,3	1308,4	125,2	1724,0	120,7
Будівництво	910,5	114,9	1224,9	117,2	1526,0	106,8
Діяльність транспорту та зв'язку	991,4	125,1	1245,9	119,2	1720,3	120,4
Освіта	726,2	91,7	9	92	1304,5	91,3
Охорона здоров'я та соціальна допомога	617,3	77,9	797,6	76,3	1	75,5
Розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законом, грн./міс.	01.01. 2006 р. – 350 01.07. 2006 р. – 375 01.12. 2006 р. – 400		01.01. 2007 р. – 400 01.04. 2007 р. – 420 01.07. 2007 р. – 440 01.10. 2007 р. – 460		01.01. 2008 р. – 515 01.04. 2008 р. – 525 01.10. 2008 р. – 545 01.12. 2008 р. – 605	
Середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві до встановленого законом мінімального розміру, %		97,2		117,6	143,3	
Прожитковий мінімум, грн.	01.01. 2006 р. – 453 01.04. 2006 р. – 465 01.10. 2006 р. – 472		01.01. 2007 р. – 492 01.04. 2007 р. – 525 01.10. 2007 р. – 532		01.01. 2008 р. – 592 01.04. 2008 р. – 605 01.07. 2008 р. – 607 01.10. 2008 р. – 626	
Середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві до затвердженого прожиткового мінімуму, %		82,3		101,7	138,5	
Середньооблікова чисельність штатних працівників по сільському господарству, осіб		42346		31301		26626

Середньомісячна зарплата в сільському господарстві хоч і трохи зросла, але надалі залишається найнижчою порівняно з іншими галузями (рис. 1).

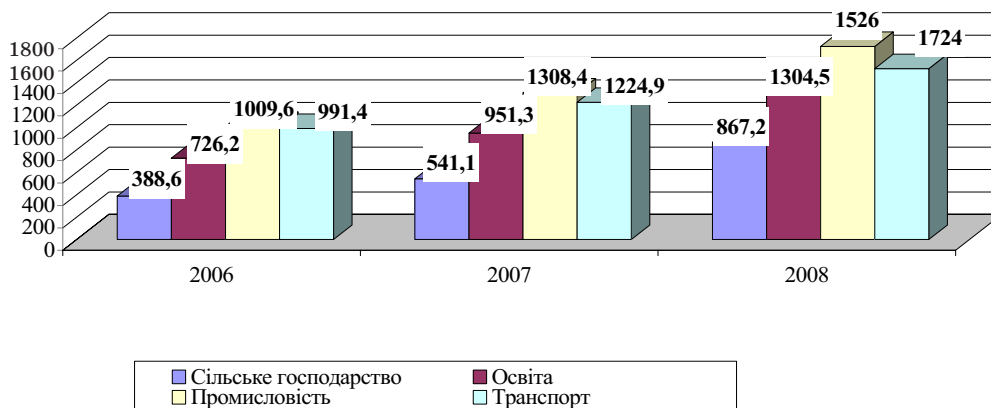


Рис. 1. Рівень середньомісячної заробітної плати по Хмельницькій області в розрізі окремих галузей

Порівняно з середнім рівнем по області вона виявилася меншою від нього 2006 року – на 47%, 2007 – на 48,2%, а 2008 – на 39,3% (табл. 3). Незначне збільшення розміру середньомісячної заробітної плати відбулося лише за рахунок зменшення чисельності працюючих, а це говорить про те, що витрати на оплату праці принаймні не зросли. Відношення розміру середньомісячної зарплати в сільському господарстві до встановленої законом мінімальної заробітної плати також було нижче 2006 р. на 2,8%, 2007 і 2008 рр. – перевищувало встановлений мінімум заробітної плати на 17,6 та 43,3% відповідно. Стосовно встановленого

законами України прожиткового мінімуму середньомісячна зарплата в сільському господарстві була меншою 2006 р. і перевищила її за період 2007-2008 рр. Рівень заробітної плати в сільському господарстві дає змогу стверджувати, що посадові оклади і тарифні ставки для персоналу аграрних підприємств найнижчі, розмір оплати не залежить від кінцевих результатів роботи. Підвищуючи рівень продуктивності праці, працівник не може сподіватися на пропорційну оплату, що посилює демотивуючий вплив оплати праці.

Заробітна плата є одним із основних джерел формування доходів працівника, яка, в свою чергу, залежить від структури витрат аграрних підприємств, а головним чином – від питомої ваги в них витрат на оплату праці. Дані витрати, в свою чергу, впливають на рівень мотивації праці і як наслідок – на її продуктивність. Виходячи з цього, покажемо структуру витрат в сільгоспідприємствах на виробництво сільськогосподарської продукції (табл. 4).

Таблиця 4

**Структура витрат на виробництво сільськогосподарської продукції
і продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах
Хмельницької області [2, с. 129]**

Показник	2005 р.			2008 р.		
	всього	рослинництво	тваринництво	всього	рослинництво	тваринництво
Структура витрат, %						
Витрати, всього	100,0	47,5	52,5	100,0	65,6	34,4
Витрати на оплату праці	15,8	13,8	19,8	10,8	8,9	16,9
Відрахування на соціальні заходи	1,7	1,6	2,1	2,5	2,1	3,9
Матеріальні витрати	68,8	67,6	71,1	71,1	71,9	71,2
Амортизація основних засобів	3,5	3,8	2,8	3,8	4,1	2,8
Інші витрати	10,2	13,2	4,2	11,2	13,0	5,2
Продуктивність праці						
Продукція сільського господарства, всього, млн. грн.	3493,5	2131,5	1362,0	4032,7	2771,7	2161,0

Дані таблиці 4 вказують на те, що в загальному обсязі витрат сільськогосподарських підприємств на виробництво витрати на оплату праці 2008 року знизилися порівняно з 2005 на 5%. 2005 р. останні становили 15,8%, а 2008 року – лише 10,8%. Це прямо вказує на зниження рівня доходів від зайнятості в аграрному підприємстві. Проте обсяги виробництва валової продукції збільшуються. Така ситуація дає можливість підвищувати рівень мотивації аграрної праці.

Висновок. Аналіз стану менеджменту персоналу, що стосується формування та використання кадрового потенціалу, мотивації праці, її продуктивності і ефективності сільськогосподарських підприємств регіону показує, що в системі управління персоналом переважають негативи, які проявляються в наступних особливостях:

1. Кількісні і якісні характеристики кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств погіршуються – проходить вимивання кадрів, яке проявляється у звільненні працівників, особливо висококваліфікованих, з економічною освітою, тих, які є конкурентоспроможними на ринку праці чи їхні здібності затребувані в інших галузях;
2. Низький рівень мотивації трудової діяльності на селі, зменшення чисельності зайнятих в молодому віці і з вищою освітою, поряд з несприятливим підприємницьким середовищем, гальмує як позитивні процеси розвитку існуючих підприємницьких структур, так і становлення нових підприємств;
3. Рівень заробітної плати в працівників сільськогосподарських підприємств низький у порівнянні з іншими галузями, зарплата виплачується продукцією і послугами, мають місце її затримки, що є причиною відтоку кваліфікованих працівників в інші галузі, а також низької продуктивності праці;
4. Заробітна плата не виконує стимулюючої функції, не дозволяє задовольнити мінімальних потреб, що формує байдужість працівників до роботи, не сприяє підвищенню продуктивності праці;
5. У цілому ефективність менеджменту низька – це проявляється в збитковості виробництва, зниженні соціальних виплат, низькому рівні оплати праці та її продуктивності, а також відсутності значних інвестицій у формування і розвиток кадрового потенціалу підприємств.

Отже, для підвищення ефективності управління персоналом сільськогосподарських підприємств та відродження галузі необхідно:

1. Сприяти підвищенню заробітної плати та інших видів матеріального стимулювання персоналу сільськогосподарських підприємств;
2. Впроваджувати якісно нові підходи до управління персоналом сільськогосподарських підприємств, підвищити мотивацію до праці, створити умови для роботи та покращення якості і рівня життя сільського населення;
3. Залучати персонал підприємств до підвищення власної кваліфікації, що дозволить досягти вищого рівня заробітної плати;
4. Забезпечувати високий рівень автоматизації і механізації виробництва, що призведе до підвищення результативності роботи сільськогосподарських підприємств.

Список використаних джерел

1. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
2. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2008 рік. Головне управління статистики в Хмельницькій області. – Хмельницький, 2009. – 442 с.
3. Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств Хмельницької області за 2008 рік. Статистичний бюлетень. – Хмельницький, 2009. – 106 с.
4. Сільське господарство Хмельницької області за 2008 рік. Статистичний збірник. – Хмельницький, 2009. – 241 с.

Аннотація. Аналізуються кількісні та якісні параметри персоналу сільськогосподарських підприємств Хмельницької області в контексті їх управління та ефективного використання. Відзначається низька ефективність управління персоналом, що проявляється в убыточності виробництва, зниженні соціальних виплат, низькому рівню оплати праці та її продуктивності. Доводиться необхідність збільшення рівня мотивації праці на селі.

Ключові слова: персонал підприємства, ефективність управління, зарплата, мотивація праці, зайнятість населення.

The summary. This article analyzes the quantitative and qualitative characteristics of the staff of agricultural enterprises Khmelnytsky in the context of their management and efficiency. Noted the low efficiency of personnel management, which result in loss of production, reduction of social benefits, low pay and its productivity. Proved the need to enhance the motivation of the village.

Keywords: enterprise staff, performance management, wages, motivation, employment.

УДК 631.11: 330.142.211

О.М. Романіка, заступник начальника управління статистики у Хотинському районі Чернівецької області, м. Хотин, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ БУКОВИНИ

Досліджується питання ефективності використання та відтворення основних фондів в аграрних підприємствах Буковини, проаналізовано стан матеріально-технічної бази сільського господарства в регіоні впродовж двох останніх десятиріч. Значна увага при проведенні досліджень приділяється вивченню основних показників, що характеризують ефективність використання основних засобів підприємств. На основі одержаних результатів дослідження запропоновані напрямки покращення використання основних фондів аграрних формувань в сучасних умовах.

Ключові слова: сільськогосподарське підприємство, основні фонди, ефективність використання, раціональна структура, державна підтримка.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Стан аграрного виробництва значною мірою визначається рівнем розвитку його матеріально-технічної бази. Засоби виробництва і предмети праці, будучи