

Висновки. Ефективності проведення обліково-аналітичних та контрольних заходів в сільському господарстві можна досягти лише за умови підвищення їх оперативності – наближення до процесу виробництва, тобто проведення їх безпосередньо в структурних підрозділах, що дозволить своєчасно приймати регулюючі управлінські рішення, активно втручатися в хід виробничих процесів. Одним із напрямків удосконалення обліково-аналітичної роботи процесу виробництва є його автоматизація на основі використання сучасної обчислювальної техніки. Застосування ЕОМ в системі АРМ бухгалтера в значній мірі дозволить розширити інформаційну ємність даних, необхідних для ефективного управління, дасть можливість здійснювати оперативний аналіз в ході виробництва і за результатами виробничого процесу без значних витрат праці обліковців та буде сприяти покращенню економічного стану підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку: Ін форм. аналіт. зб. / За ред. П.Т. Саблука та інш. – К.: ІАЕ. – 2006. – № 4. – 646 с.
2. Дусановський С.Л. Економічні основи розвитку АПК в ринкових умовах: [навч. посіб.] / С.Л. Дусановський, С.М. Білан. – К.: ННЦ "Інститут аграрної економіки", 2003. – 182 с.
3. www.buhgalter911.com
4. www.vobu.com.ua

УДК 657

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ВІТЧИЗНЯНОГО ТА ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Гриліцька А.В., к.е.н., доцент,
Вялих Ю.В.

Черкаський державний технологічний університет

В данной статье рассматриваются пути улучшения организации бухгалтерского учета оплаты труда на предприятиях с применением отечественного и зарубежного опыта.

Ключевые слова: организация учета, расчеты по оплате труда, уровень заработной платы.

In the article the ways of improvement of organization of record-keeping of labour payment are examined on enterprises with the use of domestic and foreign experience.

Key words: organization of record-keeping, accounts of labour payment, salary level.

Актуальність дослідження. Перехід України до ринкової моделі економіки вимагає кардинального реформування всього господарського механізму. Особливого значення в цьому контексті набуває формування ефективного механізму регулювання оплати праці робітників. Без нього неможливе створення соціально-орієнтованої ринкової економіки та досягнення на цій основі головної мети реформи – підвищення життєвого рівня народу. Це пояснюється тим, що заробітна плата лежить в основі господарського механізму і багато в чому визначає успіх усіх реформістських перетворень. У ній переплітаються інтереси суспільства, трудових колективів та окремих працівників. Вона обумовлює всі ланки та елементи господарського механізму і через неї реалізується економічний інтерес усіх суб'єктів ринкових відносин.

Організація матеріального стимулювання праці на підприємствах незалежно від форм власності передбачає вибір і застосування найбільш раціональних форм і систем індивідуальної і колективної оплати праці, удосконалення існуючих методів матеріального заохочування і матеріальної відповідальності робітників, а також застосування прогресивних способів матеріального і морального стимулювання трудових колективів.

Аналіз останніх досліджень. Свій внесок у розвиток теорії та практики обліку і аналізу сутності заробітної плати, як Ф. Бутинець [8; 9], М. Білуха, Н. Грабова, В. Завгородний, А. Кузьмінський, М. Матвіїв [10], П. Хомин [10], А. Собко, Н. Ткаченко та ін.

Мета статті. Метою даної статті є виявлення шляхів вдосконалення методичних підходів до організації обліку оплати праці на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу Згідно з чинним законодавством України, а саме Закону України "Про підприємства в Україні" від 27 березня 1991 року №887-ХП (ВВР 1991 р., № 24, ст. 272), а саме пункту 4 статті 19 "Трудові доходи працівника підприємства", форми, системи і розміри заробітної плати працівників підприємства встановлюють самостійно згідно колективного договору [4]. Але ефективність праці цілком визначається тим, наскільки правильно спеціалісти організують стимулювання діяльності персоналу і тому ця законодавча норма, хоч і надає підприємствам значної свободи дії, проте й покладає на них велику відповідальність.

Ефект використання тієї чи іншої системи оплати праці проявляється за певного рівня матеріального стимулювання. Коли рівень заробітної плати є низьким, працівника перестає цікавити, за якою системою йому нараховують заробітну плату, головним для нього є бажання отримати цю мізерну плату і якщо можна, то будь-яким шляхом, хоч трохи її підвищити. На думку економістів, рівень оплати праці, при якому інтерес до організації системи стимулювання зникає, можна назвати "зоною замирання" дії системи оплати праці. Побудуємо рисунок для визначення рівня заробітної плати працівників підприємства за декілька періодів.

Згідно рис. 1 приходимо до висновку, що знизилась ефективність праці; тому, що у людини, яка стабільно отримуватиме одну і ту ж заробітну плату (чи то буде низька, чи висока, без різниці) втрачає інтерес до успішного та ефективного використання свого робочого часу, що тягне за собою мотиваційні зрушення, у відповідності до підвищення продуктивності праці. На рисунку неозброєним оком видно "зону затишшя". "Зона завмирання" – це лінія рівня заробітної плати переплітається, з нульовим значенням вздовж осі у – "Період".

Рівень заробітної плати працівників підприємства за декілька періодів

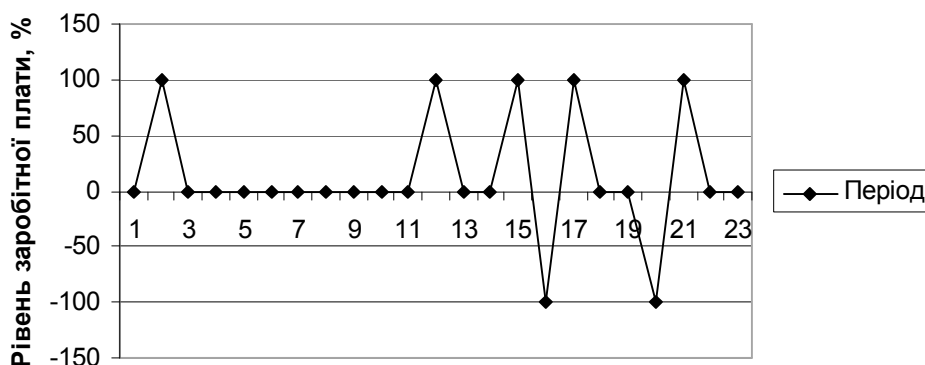


Рис. 1. Рівень заробітної плати працівників підприємства за декілька періодів

"Зона завмирання" існує і при досить високому рівні заробітної плати.

Особливо часто таке зустрічається у людей творчих професій, де ідея або можливість захоплюючої праці при певному рівні достатку починають переважати матеріальні стимули. Тоді специфіка організації системи матеріального стимулювання з її тонкощами, з точки зору конкретного робітника, починає втрачати свій основоположний зміст.

"Зона завмирання" як додаткова, так і від'ємна, - індивідуальна для кожного працівника, але при певному рівні матеріального стимулювання набуває масового характеру.

У системі стимулів до праці важливо виділити декілька головних чинників, на які слід перенести основну вагу матеріального стимулювання. На сьогодні це – оплата праці, система преміювання, служба кар'єра (певною мірою впливає на перші два елементи) [12, 13].

Кожна працездатна особа в суспільстві має будувати своє життя і життя своєї родини згідно з рівнем оплати за працю. Історія людства свідчить, чим вища виробнича спеціалізація його членів, тим вищий рівень добробуту в суспільстві.

Преміювання робітників є одним із головних способів матеріального стимулювання. Міністерством праці та соціальної політики України за допомогою Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин розробив "Рекомендації щодо визначення заробітної плати в залежності від особистого внеску працівника в кінцевий результат роботи підприємства". Згідно з ними положення про пре-

міювання робітників підприємства розроблюються роботодавцем або уповноваженим ним органом, узгоджується з профспілками та включаються до колективного договору.

Для забезпечення стимулюючого впливу систем преміювання на ефективність праці працюючих треба дотримуватися деяких вимог:

- визначитися з метою преміювання, яка може полягати у підвищенні технічного рівня та якості виконаної роботи, продуктивності праці та обсягів реалізації продукту банку (при великому попиті на цей продукт), зниженні та економії усіх видів витрат;
- встановлювати показники преміювання, які залежать від результатів праці тих або інших груп або категорій працівників;
- кількість показників не повинна перевищувати двох- трьох; умови та показники преміювання не повинні суперечити один одному, щоб поліпшення одних показників не викликало погіршення інших.

Існують проблеми недосконалості форм і механізмів мотивації праці.

Відновлення стимулюючої ролі заробітної плати з метою посилення мотивації до праці стає нагальною необхідністю, активним важелем у майбутньому механізмі мотивації до праці, який спонукає працівників поліпшувати результативність праці, підвищувати ефективність реалізації накопиченого трудового потенціалу. Це особливо важливо в сучасних умовах, зорієнтованих на ринковий механізм господарювання. Для цього слід розробити систему стимулювання, яка б посилювала мотивацію до праці на рівні своєї власної праці (працівника, бригади, цеху) і підприємства загалом.

Вітчизняні економісти доклали багато зусиль для розробки та впровадження нових систем матеріального стимулювання праці. Разом з колегами з інших країн СНГ вони наполегливо шукали шляхів підвищення ефективності виробництва і робили це також через механізм розподілу знову створеної вартості як одного з елементів системи стимулів до продуктивності праці.

Пропоновані системи досить успішно розв'язували поставлені перед ними завдання. Так, використання відрядної системи оплати праці забезпечило у свій час збільшення виробництва валової продукції; акордно-преміальної – нарощування виробництва та посилення відповідальності за комплекс робіт, певну економію грошово-матеріальних коштів; оплати від валового доходу – підвищення обсягів виробництва при одночасному зменшенні витрачених ресурсів. Еволюційно вони змінювали одна одну.

В умовах державної та колективної власності на засоби виробництва квінтесенцією оплати праці виступав принцип єдності мети, суть якого полягала в об'єднанні інтересів учасників усіх рівнів виробничого процесу в досягненні кінцевої цілі, - збільшення виробництва продукції певного виду (товари, продукти харчування, послуги тощо). Оплата праці часто носила наскрізний характер, коли матеріальне стимулювання відбувалося за одні й ті самі показники.

На сьогоднішній день в політиці організації матеріального стимулювання виник певний вакуум, пов'язаний в першу чергу з процесом розмежування функцій директування, коли адміністративно-командні методи управління вже ліквідовані, а економічні методи ще не достатньо теоретично і методологічно відпрацьовані, не діють або повністю відсутні. Найбільша небезпека криється в тому, що здійснюється це одночасно з катастрофічним падінням виробництва, коли витрати на одиницю продукції величезні. Створилося певною мірою замкнене коло. Рівень оплати праці низький, оскільки основну частку витрат становлять грошово-матеріальні витрати, і коштів на заробітну плату хронічно не вистачає. У свою чергу низька оплата, до того ж виплачена з запізненням на 3–4 місяці, а іноді і більше, практично зводить нанівець заінтересованість працівників у ефективному виробництві. Але, як би не було важко, необхідно забезпечувати підйом економіки, і, на думку спеціалістів в галузі матеріального стимулювання, підприємствам (фірмам) слід починати роботу з формування філософії побудови механізму оплати праці і виплат винагород за підсумками роботи, а також визначення місця та ролі матеріальних винагород в загальній системі стимулювання трудової активності.

Таким чином, у кожній галузі можуть застосовуватися свої специфічні для неї показники преміювання, які повинні забезпечувати зростання продуктивності виробництва.

Надбавки і доплати міжгалузевого характеру визначаються у Генеральній угоді, галузевого характеру – у галузевій угоді. Розміри доплат і надбавок що наведені в цих угодах, є мінімальними гарантіями. В колективних договорах підприємства мають право розширювати перелік надбавок і доплат і встановлювати розміри цих надбавок і доплат за рахунок прибутку, але не нижче розміру, що передбачений угодами.

За нових економічних умов, що сьогодні мають місце на Україні набуває реального значення застосування зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу, який донедавна мав для нас суто інформаційний, пізнавальний характер. Треба зазначити, що нині далеко не всі підприємства мо-

жуть скористатися наданими правами в галузі оплати праці, передовим зарубіжним досвідом і запровадити найбільш раціональні підходи до побудови тарифної системи, вибору форм і систем заробітної плати, застосувати прогресивні норми трудових затрат. Перешкодою є низка причин об'єктивного і суб'єктивного характеру.

На нинішньому етапі трансформації економіки на організацію заробітної плати, рівень та динаміку останньої впливають чинники, які у звичайних, нормальних умовах взагалі не стосуються стану оплати праці. Йдеться про кризу платежів, заборгованість із заробітної плати, "бартеризацію" економіки, значний податковий пресинг взагалі і у частині, що стосується нарахувань на фонд оплати праці зокрема. Проте рано чи пізно закон вартості і ринок усе розставлять на свої місця. В ринково - конкурентній боротьбі виживуть ті підприємства, для яких мотивація трудової поведінки персоналу буде не теоретичною абстракцією, а практичною справою, об'єктом номер один у повсякденних турботах. Тоді нарешті у нас по справжньому буде оцінено зарубіжний досвід країн з розвинутою ринковою економікою. Але попри всі негаразди кожне підприємство має скористатися результатами наукових досліджень, передовим досвідом задля відпрацювання власної, найбільш прийнятної системи матеріального стимулювання для вирішення двоєдиного завдання: забезпечити оплату праці кожному працівникові відповідно до кількості, якості і результатів його праці та вартість послуг робочої сили на ринку праці; забезпечити роботодавцю досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволив би йому (після реалізації продукції на ринку товарів) відшкодувати витрати, отримати прибуток та закріпити свої позиції на ринку.

З огляду на те, що методи матеріальної мотивації в зарубіжних країнах здебільшого носять інтернаціональний характер, можна виділити найсуттєвіші складові цього досвіду:

1. Відсутність шаблонного мислення, повна самостійність і простір для експерименту, необмежене право вибору в рамках дозволеного законом. Єдине обмеження – це економічна доцільність, що оцінюється не тільки з позиції сьогодення, а й з погляду у день завтрашній.
2. Об'єктивна зацікавленість у сприятливій перспективі власника, менеджера, найманого працівника. Кожен остерегається втратити своє джерело доходу, тому ніхто не намагається проїдати все зароблене, навпаки прагнуть більше вкласти в нові технології, у підвищення кваліфікації, в науку. Це одна з причин ефективного функціонування механізму соціального партнерства
3. Використання тарифної системи як інструменту диференціації оплати праці залежно від складності, умов праці, відповідальності за роботу, що виконується, в різноманітних її модифікаціях. При цьому на тарифну систему одночасно покладається і функція диференціації зарплати залежно від загальноприйнятих загально утворюючих чинників, і функція відтворення здатності до праці та підвищення її результативності.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про переважне застосування єдиних тарифних сіток для робітників, спеціалістів і службовців [12].

4. Поширення почасової форми оплати в зарубіжних країнах більшість спеціалістів пов'язують виключно із змінами в техніці і в технології виробництва, підвищення рівня механізації і автоматизації, необхідністю підвищення якості продукції.
5. Поважне ставлення до нормування праці як важливого засобу його організації. Різноманітні варіанти почасової оплати праці, як найголовнішої умови виплати заробітку, містять вимогу обов'язкового виконання певного обсягу робіт, розрахованого на основі прогресивних нормативів витрат праці.

Сфера нормування праці постійно розширюється і охоплює все нові й нові контингенти працівників не тільки фізичної, а й розумової праці як у матеріальній, так і нематеріальній сферах виробництва.

6. Почасова форма оплати праці як головна в зарубіжній практиці і відрядна, що є другорядною, мають багато найрізноманітніших систем застосування. Це, як правило, системи, що передбачають преміювання за якісні показники роботи. Управлінська та інженерна думка повинні бути спрямовані передусім на всляке поліпшення якісних параметрів виробництва: оновлення продукції, розширення асортименту, поліпшення екологічних характеристик, більш ефективного використання обладнання, робочої сили, підвищення кваліфікації персоналу. Всі ці параметри враховуються під час вдосконалення механізму мотивації праці робітників і службовців. За умов, коли необхідний темп роботи та інтенсивність праці забезпечуються самою організацією, робітника не треба преміювати за виконання і перевиконання планових показників. Стимулювання праці акцентується на заохоченні професійної майстерності, розкритті і максимальному використанні інтелектуального потенціалу працівників, їх ініціативи та винахідництва.
7. Пріоритет якісних показників підтверджується яскраво вираженою перевагою в оплаті розумової праці порівняно з фізичною.

У США керівники нижчих ланок в середньому мають річний дохід у 1,5 рази вищий ніж промислові робітники. Дохід менеджерів середньої ланки в 2,5 рази вищий ніж у робітників. І цей розрив останнім часом зростає. Фірми влаштовують справжнє полювання за компетентними і перспективними керівниками, приваблюючи їх високими ставками [11].

8. Стейка тенденція до індивідуальної заробітної плати, що базується на оцінці заслуг. Головна ідея політики індивідуалізації заробітної плати полягає в тому, що працівникам фірми, які мають однакову кваліфікацію за освітою і займають одну і ту саму посаду або виконують роботу за певною професією, завдяки своїм природним здібностям, мотивам, стажу, настановам тощо можуть досягти різних результатів в роботі. Ці відмінності мають знайти відображення в рівні заробітної плати конкретних представників.

Політика індивідуалізації трудових доходів найманих працівників – це намагання повніше врахувати як індивідуальні результати праці, так і особисті ділові якості, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість і точність, досконалість рішень і неодмінно – якість роботи.

Схильність до індивідуалізації трудових доходів не означає відмови від урахування і стимулювання колективних результатів діяльності. Творча думка веде пошук і знаходить можливість компромісу між цими двома складовими.

Зарубіжна практика свідчить, що оцінка заслуг і індивідуалізація оплати праці спочатку стосувалась керівників і службовців та згодом поширилась і на робітників. Нині в США оцінюють заслуги керівників і спеціалістів у 80 % компаній, а робітників – приблизно у 50 %. У Франції індивідуалізація заробітної плати, як особливий метод врахування заслуг, використовується переважно для управлінського персоналу і спеціалістів.

9. Підвищення значення кваліфікації, знань персоналу. Значного поширення набула система "оплати за кваліфікацію". Суть її полягає в тому, що рівень оплати праці залежить не тільки від складності роботи, що виконується, а й набору професій (спеціальностей), які працівник опанував і здатний використати відповідні знання, навички в своїй діяльності. У цьому випадку оплата здійснюється не тільки за те, що виконує працівник, а й за те, що він знає, яким запасом знань володіє. При засвоєнні кожної нової професії працівник отримує надбавку до заробітної плати, при цьому набуті знання повинні тією чи іншою мірою використовуватися в роботі.

10. Поширення застосування нетрадиційних методів матеріального стимулювання персоналу. Позиції будь-якої фірми на ринку значною мірою залежать від того, як використовується творчий потенціал кожного працівника. Щоб зацікавити робітників і службовців в кінцевих результатах діяльності фірми, власник змушений ділитися з ними частиною прибутку та застосовувати інші, нетрадиційні форми матеріального заохочення. Йдеться про участь найманих працівників у прибутках підприємства, в "успіхах фірми", безоплатну передачу акцій, продаж акцій зі знижкою на певний відсоток від поточного ринкового курсу акцій. Такий напрям розвитку мотивації праці дістав назву "стратегії залучення і партнерства". Вона витісняє стратегію підпорядкування і жорсткого контролю.

Наведене дає змогу переконатися у тому, що зарубіжний досвід матеріальної мотивації персоналу дійсно заслуговує на увагу і широке практичне застосування. Однак необхідно зважати і на те, що на підприємствах України склалися багаторічні традиції, свій досвід матеріального стимулювання персоналу, який не можна повністю ігнорувати, особливо на перехідному етапі до ринку. Тому на нинішньому етапі найбільш прийнятним є поєднання і доповнення вітчизняного і зарубіжного досвіду в сфері матеріальної мотивації персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.71. // В редакції Закону № 1096-IV від 10.07.2003, ВВР, 2004. – № 6, ст. 38.
2. Закон України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року № 108/95 ВР. // В редакції Закону № 1096-IV від 10.07.2003, ВВР, 2004. – № 6, ст. 38.
3. Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні". // В редакції закону № 1829-III від 22.06.2000, ВВР, 2000. – № 46, ст. 391.
4. Закон України "Про підприємства в Україні" від 27 березня 1991 року № 887-XII (ВВР 1991 р. – № 24, ст. 272).
5. Закон України "Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування" від 26 червня 1997 року № 400/97-ВР. // В редакції Закону № 980-IV від 19.06.2003, ВВР, 2004. – № 2, ст. 6.
6. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV. (В редакції Закону № 660-IV від 03.04.2003, ВВР, 2003, № 26, ст. 192).

7. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" від 18 січня 2001 року № 2240-III (В редакції Закону № 1096-IV від 10.07.2003 ВВР, 2004, № 6, ст.38).
8. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 року № 3356-XII.(В редакції Закону № 20/97-ВР від 23.01.97, ВВР, 1997, № 11, ст. 89).
9. Бутинець Ф.Ф., Олійник О.В., Шигун М.М., Шулепова С.М. Організація бухгалтерського обліку. – Житомир: ПП "Рута", 2001. – С. 233–266.
10. Бутинець Ф.Ф., Герасимович А.М., Малюга Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік. – Житомир: ПП "Рута", 2006. – С. 498–522.
11. Матвіїв М.Я., Хомин П.Я. Бухгалтерський облік на малих підприємствах за різними формами: навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – С. 133–136.
12. Наказ Міністерства статистики "Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати" від 11.12.95 р. № 323. (Наказ втратив чинність на підставі Наказу Державного комітету статистики № 5 від 13.01.2004).
13. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та практичні засади менеджменту: Навчальний посібник. – 2-ге вид. доп. і перероб. – Львів: Національний університет "Львівська політехніка", "Інтелект-Захід", 2003. – 352 с.
14. Консультації – про оплату праці. Газета "Праця і зарплата" // № 13 (497) квітень 2006 р. – С. 10–11.

УДК 330.142.26:631.11

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ АНАЛІЗУ ОБОРОТНИХ АКТИВІВ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Мулик Т.О., к.е.н., доцент,

Єскель Г.В.,

Панадій О.П.

Вінницький національний аграрний університет

В статті зображено головні проблеми, пов'язані з аналізом оборотних активів на сільськогосподарських підприємствах України. Визначено причини виникнення цих проблем. Предложено шляхи оптимізації окремих положень діючої методики аналізу цієї сфери.

Ключевые слова: оборотные активы, ликвидность активов, конверсирование.

In this article were represented the basic problems related to the analysis of circulating assets on the agricultural enterprises of Ukraine. Were defined reasons of origin of these problems. And were offered the ways of optimization of separate positions of current method of analysis of this sphere.

Key words: current assets, liquidity of the current assets, conversing.

Постановка проблеми. Перехід України до процесу становлення нової демократичної держави з типом економічних відносин, що являє собою свободу підприємництва та надання пріоритетного значення економічним методам господарювання, породжує нові завдання, пов'язані з методичним, нормативним та аналітичним забезпеченням керівництва вітчизняних підприємств інформацією для прийняття стратегічних, поточних та оперативних управлінських рішень. Виникають проблеми стосовно оцінки попередніх етапів діяльності підприємств та можливостей прогнозу на майбутнє. Вони стосуються майже усіх сфер господарського життя, адже "вузькі місця" виникають практично скрізь, і не є виключенням з цього складу і питання аналізу оборотних активів.

Мета статті. Визначити основні напрямки вдосконалення аналізу оборотних активів на сільськогосподарських підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку теорії та практики аналізу оборотних активів досліджували такі вітчизняні вчені, як А.Н. Бородавкін, С.Ф. Голов, О.С. Бондаренко [1], О.А. Бурбело [2], З.В. Задорожній, В.М. Івахненко, М.В. Кужельний, В.Н. Копоруліна, Д.С. Моляков, С.В. Мочерний, О.О. Кононова [3], П.Л. Носов, М.А. Пессель, В.В. Сопко, Р. Сорока, Н.М. Суков, Г.П. Урбан, І.С. Чухно та ін. Проте, актуальним залишається застосування методики економічного аналізу оборотних активів та її вдосконалення в сільському господарстві.