

УДК 338.43.01:636.2:658.512

В. М. Орел,  
к. е. н., доцент кафедри економіки та менеджменту,  
Миколаївська філія ПВНЗ "Європейський університет"

## ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЙНО- ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН У ПРОМИСЛОВОМУ СВИНАРСТВІ

V. Orel,  
candidate of economical science, associate professor  
of the chair " Economics and Management " Mykolaiv branch PVNZ "European University" (Ukraine)

### PRINCIPLES ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC RELATIONS IN INDUSTRIAL PIG FARMING

На підприємствах, порівнюваних з технічного оснащення і генетичного потенціалу тварин, виробничі показники значно розрізняються. В результаті багатьом підприємствам не вдається реалізувати конкурентні переваги високотехнологічного виробництва. Головною причиною є недооцінка вимог до виробничого персоналу, спеціалістів і керівників, які пред'являє сучасне свинарство. Сучасне інтенсивне свинарство якісно змінює характер праці в основному виробництві, перетворює оператора в промислового робітника, що має вузьку спеціалізацію, пов'язану з обслуговуванням конкретної групи тварин і використовує високотехнологічне обладнання. Особливістю засобів сучасного виробництва є високий рівень автоматизації процесів, що дозволяє оператору зосередитися на обслуговуванні тварин. Однак ряд технологічних операцій (годування, підтримання мікроклімату, освітленості та ін.) вимагають від оператора знань і навичок з найпростішого налагодження та регулювання обладнання. Промислове свинарство є потоковим виробництвом з жорстким ритмом, суворю циклічністю окремих процесів, високою інтенсивністю праці.

In enterprises with comparable technical equipment and the genetic potential of animals, performance are different. As a result, many businesses can not realize competitive advantages of high-tech manufacturing. The main reason is the underestimation of the requirements for the production staff, specialists and managers who makes the pig farm. Modern intensive pig qualitatively changing nature of work in the main production operator converts industrial worker that is highly specialized for servicing a particular group of animals and using high-tech equipment. The feature of the modern means of production is high level of automation processes, allowing the operator to focus on service animals. However, a number of technological operations (feeding, maintaining microclimate, lighting, etc.). Needs of operator skills with simple adjustment and control equipment. Industrial pig production are streamed hard rhythm, severe cycles of individual processes, high intensity work.

*Ключові слова: промислове свинарство, заробітна плата, структура витрат, собівартість товарної продукції, кваліфікація виробничого персоналу, час професіоналізації, трудовий процес.*

*Key words: industrial pig, wages, cost structure, cost of commodity production, qualified production personnel, time professionalization, working process.*

#### **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ**

Заробітна плата є найважливішим елементом організаційно економічних відносин сучас-

ного виробництва. Про це свідчить розмаїття аспектів дослідження проблематики в економічній теорії. Однак на практиці оплата праці найчастіше розглядається в контексті витрат на виробництво, або як інструмент мотивації працівників до досягнення кінцевих результатів господарського суб'єкта.

Таблиця 1. Структура собівартості товарної продукції на ТОВ "Таврійські свині" за 2012 рік

Показник	%	Рейтинг
Корми	47,4	1
Засоби захисту тварин	2,8	5
Електроенергія	3,8	2
Водопостачання	2,1	
Газ	5,6	
ПММ	0,8	
Заробітна плата з ЄСП	7,4	4
Амортизація ОС	8,5	
Інші прямі витрати	0,3	
Прямі витрати всього	78,7	
Загальновиробничі витрати	16,6	
Виробничі витрати всього	95,3	
Управлінські витрати	4,7	
Витрати всього	100	

**АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ І НА ЯКІ СПИРАЄТЬСЯ АВТОР, ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ**

Деякі напрями сучасної організаційно-економічних відносин в галузі свинарства з точки зору загальних та поверхневих закономірностей розвитку промислової системи у пострадянській період знайшли своє висвітлення в роботах таких вчених та економістів: І. Бойчика, П. Саблуки, Ю. Юрчишина, В. Андрійчука, Б. Пасхавера, О. Шпикача та інших науковців.

Проте на сучасному етапі розвитку промислової сфери проблеми організаційно-економічних механізмів розвитку свинарських підприємств та їх економічних відносин залишаються такими, що потребують подальших наукових розвідок.

**ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ**

Метою статті є проведення та дослідження аналізу всіх факторів, які впливають на організаційно-економічні відносини в сфері свинарства та покращити їх.

**ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ**

У сучасному промисловому свинарстві заробітна плата (з нарахуваннями) займає мен-

ше 10% в собівартості продукції. Структура витрат у промисловому свинарстві представлена в таблиці 1. Домінуючою статтею витрат на виробництво є корми. Друге місце в рейтингу витрат займають витрати, пов'язані з енерго- і водозабезпеченням [1]. Для підприємств, побудованих після 2007 року і які перебувають у стадії окупності, третьою за значимістю статтею витрат є амортизація. Чисельність виробничого персоналу сучасних свинокомплексів мінімальна. Так, для стандартного модуля продуктивністю 25 тисяч товарних свиней на рік, штатна чисельність становить близько 30 осіб, в т. ч. 18 операторів. Заробітна плата посідає четверте місце, і тому її роль як важливого чинника зниження витрат не варто перебільшувати.

Значення оплати праці різко зростає, якщо розглядати її, як інструмент мотивації працівників. Дослідження показують, що на практиці, в тваринництві та свинарстві, зокрема, використовується велика кількість різних підходів до форм і систем оплати праці — поєднання індивідуальної оплати праці з колективними формами матеріального стимулювання, грошової оплати з натуральною, відрядної — з погодинною [2]. Причому всі вони розробляються в господарствах самостійно і включаються в колективний договір з працівниками.

У промисловому свинарстві найчастіше використовується почасово-преміальна система оплати праці. Тарифна (погодинна) частина заробітної плати, як правило, не диференці-

**Таблиця 2. Оцінка основних професій галузі "Свинарство" по їх компетентнісному рівню і часу на отримання професійних навичок**

Рівень	Вимоги до трудового процесу	Час професіоналізації	Основні види професій (прикладні)
0	Не вимагає будь-якої спеціальної підготовки	-	-
1	Мається на увазі виконання кола робіт, більша частина яких повторювана і передбачувана	Мінімальна наявність пропозицій на ринку праці	Сторож, робочий дезбар'єру
2	Увазі використання знань для виконання певного кола робіт. Деякі з робіт є складними, нетиповими і припускають незначний ступінь відповідальності і самостійності. Передбачається співпраця з іншими працівниками	Основні навички професії можна засвоїти протягом місяця, спеціальних знань не потрібно	Слюсар-ремонтник; оператор цеху відгодівлі, дорощування; оператор з обліку первинної документації
3	Вимагає застосування знань для виконання широкого кола різних робіт, з урахуванням зміни ситуації, більшість з яких є складними, нетиповими. Має місце значна відповідальність і самостійність, часто необхідно здійснювати контроль за діяльністю підлеглих	Основні навички професії можна засвоїти протягом півроку	Оператор зі штучного осіменіння; оператор цеху супоросних, підсисних свиноматок; оператор цеху порослят-від'ємишей
4	Передбачає застосування знань в цілях виконання складних технічних, професійних чи управлінських робіт в ситуаціях, що вимагають значного рівня персональної відповідальності і самостійності. Часто має місце відповідальність за розподіл ресурсів і управління персоналом	Не менше 2-3 років	Завідувач фермою; зоотехнік- селекціонер

юється за виробничими ділянками. Підвищений тариф встановлюється для старших операторів. Преміальна, стимулююча частина оплати праці прив'язана, в основному, до економічних показників підприємства. Ряд підприємств використовує систему преміювання за кінцеві результати праці працівників конкретних виробничих ділянок (опоросу, відгодівлі та ін.), однак, вони носять одиничний характер.

Роль оператора в забезпеченні ефективності виробництва дуже висока, а ціна його кваліфікації та ставлення до роботи багаторазово перевищує "вартість робочої сили". Недостатньо компетентний і відповідальний оператор на ділянці опоросу може звести "нанівець" всі переваги генетичного потенціалу тварин. Від компетенції фахівців і операторів, зайнятих на стадії відтворення, залежить підтримання оптимальної структури маточного стада, яке безпосередньо впливає на товарну продуктивність підприємства на найближчі 1,5—2 роки.

Вимоги до кваліфікації виробничого персоналу окремих ділянок повинні бути тим вище, чим вище "значущість" їхньої праці. З цим повинна корелюватись тарифна частина оплати праці. На практиці ж, оператор ділянки відгодівлі найчастіше отримує однакою заробітну плату з оператором ділянки опоросу, а праця фахівця зі штучного осіменіння цінується однаково з працею оператора ділян-

ки дорощування. Додатковим аргументом на користь необхідності диференційованої тарифікації персоналу різних ділянок виробництва є час, необхідний для підготовки відповідного працівника, наявність відповідних базових знань і навичок, досвіду роботи за професією і т. п. Трудові процеси в сучасному свинарстві відрізняються високою продуктивністю та інтенсивністю. Виходячи з цього, розраховується штатна чисельність виробничого персоналу. На кожній з ділянок комплексу на 25 тисяч товарних голів на рік працює не більше 2—3 операторів. У цих умовах об'єктивною необхідністю належної організації виробничих процесів є взаємозамінність працівників. Всі без винятку працівники сучасного свинокомплексу повинні бути взаємозамінними в рамках штатного розкладу. А керівника, фахівців і операторів, які не мають знань і навичок для заміщення працівників інших ділянок, слід оцінювати, як тих, що не володіють необхідними компетенціями для роботи в сучасному інтенсивному свинарстві.

Для умов інтенсивного свинарства система оплати праці повинна формуватися з чотирьох частин: 1) тарифної ставки; 2) доплати за суміщення (заміщення); 3) премії за досягнення індивідуальних цільових показників; 4) премії за загальні результати роботи [3]. Співвідношення між окремими елементами повинні встановлюватися індивідуально на кожному підприємстві, з урахуванням сформованих

рівнів оплати праці, фінансових можливостей і т. д. Відповідні підходи мають бути апробовані в різних умовах і стосовно до різних стадій життєвого циклу підприємства. Але наш досвід показує, що тариф повинен займати в загальній оплаті праці не менше 50—60%. Тільки так можна на практиці підтвердити пріоритетне значення компетенцій працівників в умовах високотехнологічного виробництва.

Найбільш важливим етапом є тарифікація трудових процесів. Оскільки в найближчі роки попит на кваліфіковану робочу силу буде значно перевищувати пропозицію, особливо в основних регіонах розвитку свинарства, то слід орієнтуватися на підготовку і перепідготовку (спеціалізацію) робітників і фахівців на самих підприємствах. Основним критерієм має бути час професіоналізації — період часу, необхідний для підготовки працівника відповідної кваліфікації (табл. 2). Не слід боятися того, що тарифна ставка оператора ділянки штучного осіменіння буде на 50—70% вище, ніж у оператора ділянки відгодівлі [4]. Диференціація тарифного заробітку повинна бути стимулом у підвищенні кваліфікації.

Підготовка висококваліфікованого виробничого персоналу є лише частиною проблеми кадрового забезпечення сучасного свинарства. Необхідно потурбуватися питаннями закріплення працівників, особливо найбільш кваліфікованих. Крім підтримки гідного рівня оплати праці, слід широко застосовувати й інші форми мотивації — створення соціальної інфраструктури в місцях проживання працівників підприємства, надання допомоги в будівництві житла та ін.

У плані вищевикладеного, можна стверджувати, що в найближчі роки основну роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств на галузевому та регіональних ринках виробництва м'яса свинини гратиме "людський" фактор реалізації виробничо-технологічного потенціалу та відповідні механізми його мобілізації.

**ВИСНОВКИ З ДАНОГО  
ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ  
ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ  
НАПРЯМІ**

Проведений аналіз свідчить про те, щоб кожен завідувач свинокомплексом мав базову підготовку ветлікаря або зоотехніка, що дає йому можливість повноцінного заміщення відповідних працівників при їх тимчасовій відсутності. Те ж стосується і виробничого персо-

налу. З іншого боку, формалізація і нормування вимог до компетенцій працівників, дозволяє чітко визначити ступені їх професійного зростання, вибудувати логічну систему перепідготовки та підвищення кваліфікації на самому підприємстві. Можна стверджувати, що в найближчі роки основну роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств на галузевому та регіональних ринках виробництва м'яса свинини гратиме "людський" фактор реалізації виробничо-технологічного потенціалу та відповідні механізми його мобілізації.

**Література:**

1. Витрати та ефективність виробництва продукції в сільськогосподарських підприємствах (моніторинг) / За ред. О.Г. Шпикуняка, Ю.П. Воскобійника. — К.: ННД ІАЕ, 2008. — 350 с.
2. Актуальні питання методології та практики науково-технологічної політики / Під ред. Б.А. Малицького. — К.: УкрІНТЕІ, 2001. — 204 с.
3. Богачев В.И. Экономическая и продовольственная безопасность регионов в условиях аграрной реформы: учебное пособие / В.И. Богачев, Д.Д. Чертков, Б.Д. Чертков. — Луганск: Элтон-2, 2009. — 189 с.
4. Бугуцький О.А. Аналіз економічної ефективності сільськогосподарського виробництва / О.А. Бугуцький. — К.: Урожай, 1976. — 56 с.

**References:**

1. Shpykulyaka, O.H. and Voskobiynyka, Y.P. (2008), Vytraty ta efektyvnist' vyrobnytstva produktsii v sil's'kohospodars'kykh pidpriemstvakh (monitorynh) [Costs and efficiency of production in the agricultural enterprises (monitoring)], NND IAE, Kyiv, Ukraine.
  2. Malickiy, B.A. (2001), Aktual'ni pytannia metodolohii ta praktyky naukovo-tekhnolohichnoi polityky [Urgent issues of methodology and practice of scientific and technological policy], UkrINTEI, Kyiv, Ukraine.
  3. Bogachev, V.I. Chertkov, D.D. and Chertkov, B.D. (2009), Ekonomycheskaia y prodovol'stvennaia bezopasnost' rehyonov v uslovyakh ahrarnej reformy [Economic and food security of regions in terms of agrarian reform], Elton-2, Luhansk, Ukraine.
  4. Buhutskyy, O.A. (1976), Analiz ekonomichnoi efektyvnosti sil's'kohospodars'koho vyrobnytstva [Analysis of the economic efficiency of agricultural production], Urozhaj, Kyiv, Ukraine.
- Стаття надійшла до редакції 12.10.2015 р.*