

12. Lindenmayer, D.B. & Likens, G.E. Effective monitoring of agriculture. *Journal of Environmental Monitoring* 13, 1559-1563 (2011). <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21479312>

References

1. Bulkin I.O. Do pytannia vyznachennia kilkisnoho oriientyru obsiahu biudzhetnoho finansuvannia naukovotekhnichnoi diialnosti v Ukraini, «Problemy nauky». – 2011. – № 6. – p. 2–10.
2. Lupenko Iu.O., Malik M.I., Shpykuliak O.H. ta in. Innovatsiine zabezpechennia rozvytku silskoho hospodarstva Ukrainy: problemy ta perspektyvy – K.: NNTs «IAE», 2014. – 514 p.
3. Sabluk P.T., Shpykuliak O.H., Kurylo L.I. ta in. Innovatsiina diialnist v aharnii sferi: instytutsionalnyi aspekt: monohrafiia – K.: NNTsIAE, 2010. – 706 s.
4. Ofitsiinyi sait Derzhavnoho komitetu statystyky Ukrainy. : <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Yurkevych O.M. Innovatsiine spriamuvannia investytsiinoho potentsialu finansovykh instytutiv, «Finansy Ukrainy». – 2010. – № 10. – p. 81–86.
6. Yashchyshyna I.V. Finansuvannia nauky yak kliuchova problema innovatsiinoho rozvytku krainy, «Ekonomichnyi prostir». – 2010. – №38. – p. 32-38.
7. Fuglie, K.O., Wang, S.L. & Ball, V.E. *Productivity growth in agriculture: an international perspective*. (CABI, Wallingford, UK, 2012).
8. Dorward, A. Agricultural labour productivity, food prices and sustainable development impacts and indicators. *Food Policy* 39, 40-50 (2013). http://www.future-agricultures.org/workshop-resources/doc_download/1550-agricultural-labourproductivity-and-food-prices-fundamental-development-impacts-and-indicators
9. Ray, D.K., Mueller, N.D., West, P.C. & Foley, J.A. Yield trends are insufficient to double global crop production by 2050. *PLoS ONE* 8, e66428 (2013). <http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0066428>
10. Keating, B.A. et al. *Eco-efficient agriculture: concepts, challenges, and opportunities*. *Crop Sci.* 50, S-109 (2010). https://www.crops.org/publications/cs/articles/50/Supplement_1/S-109
11. Adolph, B. & Grieg-Gran, M. *Agriculture and food systems for a sustainable future: an integrated approach (Briefing)*. (IIED, London, UK, 2013). <http://pubs.iied.org/G03559>
12. Lindenmayer, D.B. & Likens, G.E. Effective monitoring of agriculture. *Journal of Environmental Monitoring* 13, 1559-1563 (2011). <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21479312>

ДАНИ ПРО АВТОРА

Халатур Світлана Миколаївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри фінансів та банківської справи, Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет
Україна, 49600, м. Дніпро, вул. С. Єфремова, 25
e-mail: halatyr@i.ua

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Халатур Светлана Николаевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры финансов и банковского дела, Днепропетровский государственный аграрно-экономический университет
Украина, 49600, г. Днепр, ул. С. Ефремова, 25
e-mail: halatyr@i.ua

DATA ABOUT THE AUTHOR

Khalatyr Svetlana, Ph. D. in Economics, associate Professor, associate Professor of Finance and banking Department,
Dnipropetrovs'k State Agrarian and Economic University
Ukraine, 49600, str. S. Ephraimov, 25
e-mail: halatyr@i.ua

УДК 338.43:331.101.6

ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ ДЕСТАБІЛІЗАЦІЇ

Швець Ю.О.,
Карамушко А.С.

Мета роботи є здійснення аналізу існуючих підходів до визначення поняття «мотивація», оцінка рівня продуктивності праці сільськогосподарських підприємств, визначення переліку методів мотивації праці в аграрному секторі, виокремлення факторів впливу на продуктивність праці, формування напрямів підвищення продуктивності праці.

Предмет дослідження – розробка теоретичних та практичних положень щодо підвищення продуктивності праці персоналу на сільськогосподарських підприємствах.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є метод системного аналізу та формалізації складних структур, узагальнення та наукової абстракції, фундаментальні положення економіки підприємства та управління їх діяльністю, сучасні концепції управління персоналом. Емпіричною основою дослідження стали праці вітчизняних та зарубіжних вчених із проблем підвищення продуктивності праці персоналу.

Результати роботи. Стаття присвячена розробленню теоретичних та практичних положень щодо підвищення продуктивності праці персоналу на сільськогосподарських підприємствах. Проаналізовано та згруповано підходи вчених до трактування сутності поняття мотивація. Запропоновано основні напрями підвищення продуктивності праці та виокремлено показники оцінки якості праці на сільськогосподарських підприємствах.

Галузь застосування. Наукові положення та практичні рекомендації, що сформульовані в статті, дозволяють підвищити продуктивність праці персоналу на сільськогосподарських підприємствах.

Висновки. Запропоновано власне тлумачення поняття мотивація, під якою розуміють сукупність мотивів, одиниць виміру мотивації, які під впливом об'єктивних та суб'єктивних чинників зовнішнього і внутрішнього середовища, спрямовують працівника здійснювати певні дії, з метою отримання очікуваного результату. До факторів, які негативно впливають на підвищення продуктивності праці було віднесено деіндустріалізацію аграрного виробництва, зниження урожайності сільськогосподарських культур та продуктивності худоби, надлишкова зайнятість, нераціональна організація виробництва. Виокремлено методи нематеріальної мотивації працівників, а саме: впровадження різних форм організації праці; створення сприятливого клімату у колективі; посилення стимулюючої функції заробітної плати; надання соціальних гарантій, додаткових пільг та заохочень.

Ключові слова: продуктивність праці, мотивація, стимулювання, фактори підвищення продуктивності праці, нематеріальна мотивація.

ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОЙ ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ

**Швец Ю.А.,
Карамушко А.С.**

Целью работы является осуществление анализа существующих подходов к определению понятия «мотивация», оценка уровня производительности труда сельскохозяйственных предприятий, определение перечня методов мотивации труда в аграрном секторе, выделение факторов влияния на производительность труда, формирование направлений повышения производительности труда.

Предмет исследования - разработка теоретических и практических положений по повышению производительности труда персонала на сельскохозяйственных предприятиях.

Методы исследования. Методологической основой исследования является метод системного анализа и формализации сложных структур, обобщения и научной абстракции, фундаментальные положения экономики предприятия и управления их деятельностью, современные концепции управления персоналом. Эмпирической основой исследования стали труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам повышения производительности труда персонала.

Результаты работы. Статья посвящена разработке теоретических и практических положений по повышению производительности труда персонала на сельскохозяйственных предприятиях. Проанализированы и сгруппированы подходы ученых к трактовке сущности понятия мотивация. Предложены основные направления повышения производительности труда и выделены показатели оценки качества труда на сельскохозяйственных предприятиях.

Область применения. Научные положения и практические рекомендации, сформулированные в статье, позволяют повысить производительность труда персонала на сельскохозяйственных предприятиях.

Выводы. Предложено собственное толкование понятия мотивация, под которой понимают совокупность мотивов, единиц измерения мотивации, которые под воздействием объективных и субъективных факторов внешней и внутренней среды, направляют работника совершать определенные действия с целью получения ожидаемого результата. К факторам, которые негативно влияют на повышение производительности труда были отнесены деиндустриализацию аграрного производства, снижение урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности скота, избыточная занятость, нерациональная организация производства. Выделены методы нематериальной мотивации работников, а именно: внедрение различных форм организации труда; создание благоприятного климата в коллективе; усиление стимулирующей функции заработной платы; предоставление социальных гарантий, дополнительных льгот и поощрений.

Ключевые слова: производительность труда, мотивация, стимулирование, факторы повышения производительности труда, нематериальная мотивация.

PECULIARITIES OF INCREASING PERSONNEL LABOR PRODUCTIVITY AT AGRICULTURAL ENTERPRISES UNDER THE CONDITIONS OF FINANCIAL DESTABILIZATION

Shvets Yu.A.,
Karamushko A.S.

The purpose of the work is to analyze the existing approaches to the definition of the concept of «motivation», assess the level of productivity of agricultural enterprises, determine the list of methods for motivating labor in the agricultural sector, identify factors of influence on labor productivity, and form directions for increasing labor productivity.

The subject of the study is the development of theoretical and practical provisions for increasing the labor productivity of personnel in agricultural enterprises.

Methods of research. The methodological basis of the study is the method of system analysis and formalization of complex structures, generalizations and scientific abstraction, the fundamental provisions of the enterprise's economy and management of their activities, modern concepts of personnel management. The empirical basis of the study was the work of domestic and foreign scientists on the problems of increasing the labor productivity of personnel.

Results of the work. The article is devoted to the development of theoretical and practical provisions for increasing the labor productivity of personnel in agricultural enterprises. The approaches of scientists to the interpretation of the essence of the concept of motivation are analyzed and grouped. The main directions of increasing labor productivity are proposed and indicators of labor quality assessment at agricultural enterprises are highlighted.

Application area. The scientific provisions and practical recommendations formulated in the article make it possible to increase the productivity of personnel at agricultural enterprises.

Conclusions. Proposed interpretation of the concept of motivation, which is understood as the totality of motives, units of measurement of motivation, which, under the influence of objective and subjective factors of the external and internal environment, direct the employee to perform certain actions in order to obtain the expected result. Factors that adversely affect the increase in labor productivity include the de-industrialization of agricultural production, the reduction of crop yields and livestock productivity, excessive employment, and inefficient organization of production. The methods of non-material motivation of workers are defined, namely: the introduction of various forms of labor organization; Creating a favorable climate in the team; Strengthening the incentive function of wages; Providing social guarantees, additional benefits and rewards.

Keywords: productivity, motivation, encouragement, ways to increase productivity, motivation immaterial.

Постановка проблеми. Актуальність обраної теми. У країнах з високим рівнем розвитку економіки дійшли висновку, що мотивування працівників є ключовим методом впливу на ефективність праці та поведінку співробітників. У структурі менеджменту мотивація є однією з основних функцій, місія якої полягає у пошуку підходів до вивчення особливостей поведінки персоналу.

Достатньо серйозні проблеми пов'язані з мотивацією праці на сільськогосподарських підприємствах, що не дозволяє вдосконалити систему управління персоналом, зумовлює погіршення умов праці, зниження рівня продуктивності. Існуючі проблеми вимагають нового бачення формування системи мотивації в аграрному секторі з урахуванням особливостей галузі, виробничих процесів та функціонування підприємств різних форм і типів.

Ступінь дослідження даної проблеми вченими. Серед вітчизняних вчених, які зробили вагомий внесок у розвиток дослідження мотивації праці працівників, варто відзначити: Л. Федулова, І. Петрова, О. Грішнова, Т. Дяченко, Т. Скрипко, А. Колота. Основу досліджень мотивації працівників сформували класики економічної та управлінської науки, зокрема: Ч. Бернارد, М. Вебер, О. Герберд, П. Друкер, А. Маслоу, А. Маршалл, Дж. Мейо, А. Сміт, А. Файоль та ін. Серед вітчизняних учених проблеми мотивації досліджували Н. Балабанов, В. Данюк, С. Клімова, Е. Ким, А. Колот, О. Куценко, О. Кузьмін, Т. Хомуленко. Більшість авторів досліджували саме матеріальні методи мотивації працівників, оскільки вони відчутніші та підлягають виміру. Проте, не менш важливою є нематеріальна складова мотивації, якій дослідники приділяють незначну увагу. Незважаючи на той факт, що проблемі мотивації праці присвячено багато праць, але на сучасному етапі не існує єдиного підходу до визначення цього поняття.

Предмет дослідження – розробка теоретичних та практичних положень щодо підвищення продуктивності праці персоналу на сільськогосподарських підприємствах.

Метою статті є аналіз існуючих підходів до визначення сутності дефініції «мотивація», з'ясування ефективності діяльності підприємства та рівня продуктивності праці на них, виокремлення методів мотивації праці в аграрному секторі, формування переліку факторів, які є перешкодою у підвищенні продуктивності праці, визначення основних напрямів щодо підвищення продуктивності праці та показників якості праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. За сучасних умов розвитку, ефективність діяльності підприємства в значній мірі залежить від якості виробленої продукції, розміру виручки від реалізації, що в свою чергу визначається ефективністю роботи працівників, рівнем продуктивності праці. Тому дослідження даного питання є доволі актуальним.

Розпочнемо з аналізу поняття «мотивація» та «стимулювання», які вже давно не можна віднести до тотожних. Зокрема, мотивація – це зовнішнє чи внутрішнє спонукання суб'єкту до діяльності заради

досягнення цілей, наявність інтересу до будь-якої діяльності і способи його ініціювання. У той час, коли стимулювання – це економічне спонукання, використання матеріальних стимулів, які сприяють тому, щоб виробники, покупці, споживачі поводитися бажаним чином, в інтересах осіб, що застосовують стимулювання. Відповідно, стимулювання – це лише один із варіантів мотивації праці співробітника. Проте на сільськогосподарських підприємствах, під мотивацією праці розуміють лише матеріальне стимулювання і саме ця проблема заважає збільшувати ефективність та продуктивність праці (табл. 1).

Таблиця 1. Підходи до визначення поняття «мотивація»

Науковці	Трактування
М.М. Нагібіна	Мотивація – це комплекс заходів з управління трудовою поведінкою працівника [4, с. 149].
М.І. Кабушкин	Мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистісних цілей і цілей організації [1, с. 52].
Ю.Б. Корольов	Мотивація – функція менеджменту, що передбачає використання мотивів поведінки людини в практиці управління його діяльністю [2, с. 218].
О.Я. Кибанов	Мотивація – процес спонукання людини до діяльності для досягнення цілей.
А.С. Паронян	Мотивація – спонукання до активності і діяльності особистості (соціальної групи, спільності людей), пов'язане з прагненням задовольнити певні потреби [5, с. 17].
О.І. Кувшинов	Мотивація – це процес спонукання, стимулювання кого-небудь (окремої людини чи групи людей) до діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [3, с. 214].
Зенирова А.	Мотивація – процес впливу на людину з метою здійснення нею певних дій шляхом пробудження в неї тих чи інших мотивів.
С.П. Робінс, Д.А. ДеЧенцо	Мотивація – готовність індивіда докладати максимум зусиль для досягнення цілей організації за умови, що ці зусилля зможуть забезпечити йому задоволення певної особистої потреби [11, с. 396].
В.И. Крамаренко	Мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають границі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення визначених цілей [10, с.88].
В.М. Діденко	Мотивація – причина, яка спонукає економічного суб'єкта до діяльності для досягнення певної мети, наявність інтересу до цієї діяльності і способи її реалізації [10, с. 207].

Примітка. Джерело: [1, с. 52; 2, с. 218; 3, с. 214; 4, с. 149; 5, с. 17; 10, с. 88; 11, с. 396]

З даних табл. 1 можна визначити, що існує безліч підходів щодо тлумачення сутності поняття «мотивація» і тому варто зауважити, що мотивація – це сукупність мотивів, одиниць виміру мотивації, які під впливом об'єктивних та суб'єктивних чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, спрямовують працівника здійснювати певні дії, з метою отримання очікуваного результату.

Важко заперечувати, що матеріальні блага є важливим інструментом для мотивації робітників аграрної галузі. Такі засоби як премії, доплати та надбавки є доволі ефективними для підвищення продуктивності праці працівників. Додаткове матеріальне забезпечення є своєрідним доповненням, що якісно виконує свою стимулюючу функцію, заохочує робітників покращити результати своєї праці, зробити швидше та якісніше.

За допомогою опитувань підприємств у 2015 р. було встановлено, що найпопулярнішим методом (70 % усіх опитаних підприємств) мотивації працівників є саме матеріальні методи, оскільки вважалось, що саме матеріальні блага задовольняють більшість потреб співробітників організації. Натомість нематеріальні методи мотивації становлять лише 20,8%. Усі інші підприємства взагалі відмовились від будь-яких методів мотивації своїх працівників.

Продуктивність праці була і буде одним з головних показників, який визначає науково-технічний прогрес суспільства, характеризує становище держави, окремої галузі, підприємства. Продуктивність праці у ринковій економіці є одним з чинників формування сукупної пропозиції (табл. 2).

Таблиця 2. Продуктивність праці на сільськогосподарських підприємствах України за роками у постійних цінах

Показник	На одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві							
	1990	1995	2000	2005	2010	2013	2014	2015
Сільськогосподарське виробництво – всього	50388	30254	27066	72621	127372	131332	132680	165229
Утому числі: рослинництво	59554	45822	40994	86198	142513	138741	133603	171142
тваринництво	41184	17596	15742	47992	92722	113976	130473	148840

Джерело: [9, с. 340; 12, с. 78]

Дані табл. 2 свідчать, що досягнутий рівень продуктивності праці в сільськогосподарському виробництві України не відповідає ні наявним природним та матеріально-технічним ресурсам, ні сучасним вимогам.

Порівняльний аналіз показує, що маючи найсприятливіші можливості для ефективного ведення сільськогосподарського виробництва, Україна навіть у найкращі роки поступалась іншим розвинутих країнам світу за рівнем продуктивності праці. Дослідженням встановлено, що до 1990 р., продуктивність праці в аграрному секторі України зростала досить високими темпами. Однак навіть тоді її рівень, був меншим порівняно з Німеччиною в три рази, Францією – в 4, Великою Британією – 4,5, Канадою – 5,7, США – 8,5, Чехословаччиною – 1,6, Угорщиною – в 1,8 рази. Після 1990 р. в аграрному секторі почався різкий спад продуктивності праці, який тривав аж до 1999 р.

Зауважимо, що сільськогосподарський сектор має свої специфічні особливості, які можуть впливати на оплату праці. На успішність бізнесу впливає родючість ґрунтів, природно-кліматичні фактори, прояви сезонності, добрива тощо. Ще однією особливістю аграрних підприємств є те, що працівник навіть найвищої кваліфікації протягом сезону може виконувати різнорозрядні роботи і відповідно отримувати зарплату низько кваліфікованого спеціаліста. Як один з методів боротьби з невідповідною зарплатою може бути додаткова матеріальна нагорода, така як премія або подвійна оплата за перевиконання норми виробітку.

Розглянемо більш детально особливості сільськогосподарської мотивації, яка проявляється у таких рисах як:

1. Сезонність праці. Ця риса ускладнює процес мотивації, тому що передбачає розрив у часі між двома важливими процесами, такими як безпосереднє виробництво та отримання результатів.

2. Специфічний склад товарної продукції. Особливістю агропромисловості є те, що велика частина продукції не входить в склад товарної продукції, а бере участь у внутрішньому обороті у якості сировини для інших виробників.

3. Значні ризики. Результати діяльності прямо пропорційно залежать від кліматичних умов конкретного регіону. Ця нестабільність не дає змогу запланувати результати з великою точністю.

4. Додаткові витрати. З попереднього пункту витікає наступна особливість аграрного виробництва. Так як більшість робіт відбувається на відкритому повітрі, а відповідно й під впливом максимально різних кліматичних умов, робітники потребують так званого мотиваційного інструменту. Усе це потребує значних витрат, які для сільськогосподарських підприємств у сучасних умовах є дуже проблемними.

5. Статеві-вікова структура персоналу. На сільськогосподарських підприємствах найчастіше поширена праця жінок, підлітків та пенсіонерів. Ці категорії персоналу орієнтовані не на кар'єрне зростання чи збільшення заробітку, а на соціальні гарантії, задовільні умови праці та можливість працювати у колективі.

Враховуючи усі особливості, можна відзначити, що матеріальний інструмент мотивації не є настільки вигідним на сільськогосподарському підприємстві, як у інших сферах промисловості. Тому при дослідженні мотивації персоналу сільськогосподарського підприємства, в першу чергу, потрібно розглядати нематеріальні інструменти, які є ефективним важелем для емоційно-психологічного стану робітника.

На сьогоднішній день існують наступні методи нематеріальної мотивації працівників, які є ефективними в умовах кризових явищ:

- впровадження різних форм організації праці;
- створення сприятливого клімату у колективі;
- посилення стимулюючої функції заробітної плати;
- надання соціальних гарантій, додаткових пільг та заохочень;
- формування у працівників суспільної свідомості;
- розподіл влади;
- проведення різноманітних стажувань;
- планування кар'єри працівників;
- впровадження письмових подяк, грамот;
- розробка системи оцінки успіху;
- підвищення рівня інформованості колективу, «прозорості» внутрішньо-організаційної діяльності;
- розвиток колективних форм організації праці.

Після проведення опитувань у 2015 р. у декількох сільськогосподарських підприємствах було виявлено, що майже 90 % співробітників вважають нематеріальні стимули найдієвішими. Найпопулярнішим стимулом залишається усна подяка керівника.

До факторів, які негативно впливають на підвищення продуктивності праці можна віднести деіндустріалізація аграрного виробництва, зниження урожайності сільськогосподарських культур та продуктивності худоби, надлишкова зайнятість, нерациональна організація виробництва, руйнація економічного механізму та подрібнення сільськогосподарських підприємств. Досліджуючи фактори зростання продуктивності праці були виявлені основні напрямки для конкретного підприємства (рис. 1).

Досліджуючи фактори зростання продуктивності праці були виявлені основні напрямки для підприємства. Основними напрямками підвищення продуктивності праці на підприємстві є:

- визначення місця продуктивності праці, її вимірників і показників;
- сприяння розвитку здібностей, наукова організація праці та її нормування;
- оцінка ролі держави у регулюванні економічного зростання;

- визначення загального аналізу рівня та динаміки продуктивності праці на підприємстві;
- прогнозування продуктивності праці і планування кількості працівників;
- розробка заходів підвищення та управління продуктивністю.



Рисунок 1. Фактори зростання продуктивності праці.

Для визначення рівня продуктивності праці застосовують систему показників (рис. 2).

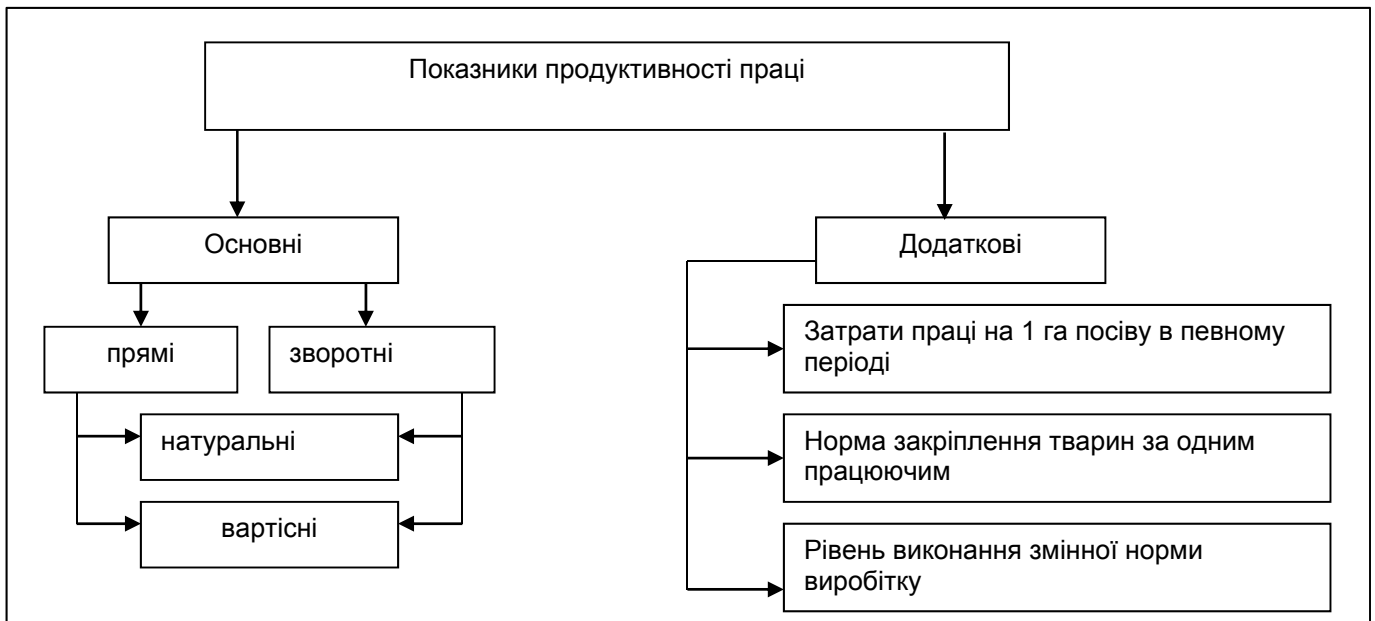


Рисунок 2. Показники продуктивності праці.

За результатами праці показники поділяються на основні та додаткові (проміжні). Основні показники визначають, використовуючи кінцевий результат, а додаткові дають змогу виміряти рівень продуктивності праці на проміжних стадіях.

За формою обчислення показники продуктивності праці є прямими та зворотними, а за способом вимірювання – натуральними, вартісними і трудовими.

Висновок. Мотивація праці в аграрному секторі є важливим процесом, від якого залежить його стабільність та зростання прибутковості, продуктивності. За допомогою аналізу було визначено основні напрями щодо підвищення продуктивності праці та показників якості праці. В Україні показник продуктивності праці зник із

офіційної статистики й наводиться у вартісному вираженні як відношення вартості виробленої продукції до чисельності працівників, зайнятих у виробництві даної продукції. Розвиток аграрної економіки можливий тільки на основі підвищення продуктивності праці та ефективного використання виробничих потужностей, у тому числі трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах.

У процесі дослідження було встановлено, що сучасні сільськогосподарські підприємства України не формують конкретну систему мотивації праці. Керівники не розглядають нематеріальні засоби мотивації, тому що не вважають їх ефективними, хоча опитування та дослідження персоналу підприємств аграрної галузі показали, що персонал має позитивне ставлення до даних засобів.

Список використаних джерел

1. Чорна Р.М. Продуктивність праці у сільському господарстві як основний чинник, що визначає науково-технічний прогрес галузі / Р.М. Чорна // *Продуктивність агропромислового виробництва. Економічні науки.* – 2013. – Вип. 23. – С. 126-133.
2. Лищенко М.О. Особливості підвищення продуктивності праці в сучасних умовах розвитку сільського господарства / М.О. Лищенко, В.В. Михайлов // *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Фінанси і кредит.* – 2012. – №1. – С. 2-3
3. Паронян А.С., Мотивація праці та регулювання зайнятості трудових ресурсів села / А.С. Паронян, А.А. Паронян – К. : *Нові технології.* – 2011. – С. 116–119.
4. Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотивації як науки про мотивацію праці / Р. Назаришин // *Україна: аспекти праці.* – 2013. – № 3. – С. 38–42.
5. Бабенко А.Г. Особливості відтворення трудового потенціалу в аграрному секторі України / А.Г. Бабенко, О.О. Васильєва // *Україна: аспекти праці.* – 2012. – № 5. – С. 38–45.
6. Шатохіна М.А. Мотиви зайнятості населення в аграрній сфері / М.А. Шатохіна, М.А. Блажко // *Економічні та соціальні аспекти розвитку АПК і сільських територій.* – К. : *Об'єднаний інститут економіки НАН України, 2004.* – Вип. 1. – С. 149–159.
7. Малік М.Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: Управлінський аспект / М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк. – К. : *ННЦ «ІАЕ», 2005.* – 370 с.
8. Дієсперов В.С. Ефективність виробництва у сільськогосподарському підприємстві : [монографія] / В.С. Дієсперов. – К. : *ННЦ ІАЕ, 2008.* – 340 с.
9. Васильєва О.О. Напрями зростання продуктивності праці у сільському господарстві / О.О. Васильєва // *Таврійський державний агротехнічний університет.* – 2013. - № 2 (6). – С. 84-93.
10. Олійник Т.І. Продуктивність праці та структурні зміни в сільському господарстві / Т.І. Олійник, І.О. Олійник // *Економіка АПК.* – 2006. – № 4. – С. 122–127.
11. Васильєва О.О. Продуктивність праці в сільському господарстві: фактори та шляхи підвищення [Електронний ресурс] / О.О. Васильєва // *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки).* – 2014. – № 1. – С. 70–75. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2014_1_15.
12. Шелудько Л.В. Шляхи підвищення продуктивності праці у сільському господарстві [Електронний ресурс] / Л.В. Шелудько, Р.М. Шелудько // *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент.* – 2014. – Вип. 8. – С.93–97. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2014_8_20.

References

1. Chorna R. M., *Produktyvnist pratsi u silskomu hospodarstvi yak osnovnyi chynnyk, shcho vyznachaie naukovo-tekhnichnyi prohres haluzi [Labor productivity in agriculture as the main factor that determines the scientific and technological progress of the industry].* *Economical Sciences*, vol. 23, 2013, 126-133 p.
2. Lyshenko M.O., Mykhailov V.V. *Osoblyvosti pidvyschennia produktyvnosti pratsi v suchasnykh umovakh rozvytku silskoho hospodarstva [Features of increasing labor productivity in the current conditions of agricultural development].* *Bulletin of the Sumy National Agrarian University*, vol.1, 2011, 2-3 p.
3. Paronian A.S., Paronian A.A. *Motyvatsiia pratsi ta rehulivannia zainiatosti trudovykh resursiv sela [Motivation of labor and regulation of employment of rural labor resources].* *Kiev: New technologies*, vol. 3, 2011, 116-119 p.
4. Nazaryshyn R. *Fundamentalni poniattia motyvatyky yak nauky pro motyvatsiiu pratsi [Fundamental concepts of motivation as a science of motivation of work].* *Ukraine: aspects of labor*, vol. 3, 2013, 38-42 p.
5. Babenko A.H., Vasyliieva O.O. *Osoblyvosti vidtvorennia trudovoho potentsialu v ahrarnomu sektori Ukrainy [Peculiarities of the reproduction of labor potential in the agrarian sector of Ukraine].* *Ukraine: aspects of labor*, vol. 5, 2012, 38-45 p.
6. Shatokhina M.A., Blazhko M.A. *Motyvy zainiatosti naseleennia v ahrarnii sferi [Motives of employment in the agricultural sector].* *Kiev: The Economic Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine*, vol.1, 2004, 149-159 p.
7. Malik M.Y., Shpykuliak O.H. *Kadrovyi potentsial ahrarnykh pidprijemstv: Upravlinskyi aspekt [Personnel potential of agrarian enterprises: Management aspect].* *Kiev: NSC «IEA», 2005, 370 p.*
8. Diiesperov V.S. *Efektynist vyrobnytstva u silskohospodarskomu pidprijemstvi [Efficiency of production in an agricultural enterprise].* *Kiev: NSC «IEA», 2008, 340 p.*

9. Vasylieva O. O. *Napriamy zrostannia produktyvnosti pratsi u silskomu hospodarstvi [Directions of labor productivity growth in agriculture]*. Taurian State Agro-Technical University, vol. 2, 2013, 84-93 p.
10. Oliinyk T. I., Oliinyk I. O. *Produktyvnist pratsi ta strukturni zminy v silskomu hospodarstvi [Labor productivity and structural changes in agriculture]*. Economy AIC, vol. 4, 2006, 122-127 p.
11. Vasylieva O.O. *Produktyvnist pratsi v silskomu hospodarstvi: faktory ta shliakhy pidvyshchennia [Labor productivity in agriculture: factors and ways to improve]*. Proceedings of the Tauride Agrotechnological State University (economic sciences), vol. 1, 2014, 70-75 p.
12. Sheludko L.V., Sheludko R.M. *Shliakhy pidvyshchennia produktyvnosti pratsi u silskomu hospodarstvi [Ways to increase labor productivity in agriculture]*. Sumy Journal of National Agrarian University. Series: Economics and Management, vol. 8, 2014, 93-97 p.

ДАНИ ПРО АВТОРА

Юлія Олександрівна Швець, к.е.н., ст. викладач кафедри фінансів, банківської справи та страхування,
e-mail: yuliashvets@ukr.net

Аліна Сергіївна Карамушко, студентка,
e-mail: karamushkoalina@gmail.com

Запорізький національний університет.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Юлия Александровна Швець, к.э.н., ст. преподаватель кафедры финансов, банковского дела и страхования.

e-mail: yuliashvets@ukr.net

Алина Сергеевна Карамушко, студентка,
e-mail: karamushkoalina@gmail.com

Запорожский национальный университет.

DATA ABOUT THE AUTHOR

Shvets Yulia Aleksandrovna, Candidate of Economic Sciences, senior lecturer of the Department of Finance, banking and insurance.

e-mail: yuliashvets@ukr.net

Alina Serheevna Karamushko, a student,
e-mail: karamushkoalina@gmail.com

Zaporozhye National University.

Рецензент: Череп Алла Василівна, декан економічного факультету, д.е.н., професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування, Запорізький національний університет.

УДК 658:338:339.1

РОЗВИТОК ПРОМИСЛОВОГО ІНЖИНІРИНГУ ЯК КЛЮЧОВА УМОВА КОМПЛЕКСНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Шелудько Е.І.

Предметом дослідження є вивчення досвіду використання промислового інжинірингу в Україні та розвитку експортних можливостей в інжинірингу.

Метою написання статті є дослідження особливостей розвитку промислового інжинірингу, пов'язаних із можливостями в інтеграції бізнес-процесів до міжнародних ланцюгів створення цінностей, а також зміни культури взаємодії в контексті проблем промислових підприємств.

Метод чи методологія проведення роботи. При дослідженні було застосовано діалектичний метод, метод динамічних рядів, методи порівняння та вимірювання, метод аналізу та синтезу.

Результати роботи: здійснено оцінку сучасного стану конкурентоспроможності вітчизняної промисловості на основі аналізу даних про обсяги реалізованої продукції, інноваційну діяльність промислових підприємств, експорт та імпорт продукції переробної промисловості; досліджено основні тенденції у розвитку українського інжинірингу; досліджено інструменти технічного сприяння з метою поширення інжинірингових послуг в Україні та закордоном; обґрунтовано пріоритетні напрямки у розвитку ІТ-галузі, здатні сприяти поліпшенню структури та якості виробництва й удосконаленню системи організації праці і професійного навчання.

Сфера застосування результатів: реалізація заходів впливу державної промислової політики на розвиток економіки.

Висновки. Серед пріоритетів промислової політики на чільне місце сьогодні слід однозначно поставити залучення нових технологій, технік та методів, інжинірингових послуг, що сприятимуть