

Annotation

Problem. *Analyze organizational and economic mechanism of European integration processes at regional level.*

Studies. *In order to further enhance relations between Ukraine and the European Union, and based on the need to achieve effective cooperation between the legislative and executive branches of membership in the EU public authorities should be following measures to accelerate the development of a mechanism to ensure the adoption of legislative acts of Ukraine that are not contrary to EU legislation; further strengthen cooperation with the European Parliament by extending Ukraine's participation in the work of its departments and working groups, continue to implement the jointly identified priorities of the EU implementation of the Agreement on Partnership and Cooperation between Ukraine and the EU and activities of the Ukraine - EU to hold negotiations EU to provide technical assistance to Ukraine a new level, using the positive experience of cooperation of the candidate countries to the EU and its Member States.*

Due to the large-scale expansion of the EU to the east and the formation of a new border between the EU and Ukraine in the early twenty-first century is changing and enhance cooperation between both countries, and border regions, inclusive. The role of border areas border regions becomes today a key value.

On the socio-economic development of the Carpathian region has been the active participation of communities and civil society in numerous applications Neighbourhood and Partnership of the European Union and other donors that promotes the involvement of the regional economy of international technical assistance in the fields of education, culture, health, social protection, and more.

Conclusions. *Ukraine's accession to the European integration is a great prospect for the development of the national economy of Ukraine and the expansion of international relations. Speed accession depends entirely on the efforts of Ukraine, the quality of its achievements in meeting commitments to common values.*

УДК 331.1:631.1

Дороніна О.А.,
к.е.н., доцент,
Донецький національний університет

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ РОЛІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Анотація. *Стаття присвячена обґрунтуванню ролі мотиваційної складової кадрової політики агропромислового підприємства щодо зростання його конкурентоспроможності. Проведено оцінку ефективності системи стимулювання праці на агропромисловому підприємстві, розроблено напрями її удосконалення.*

Ключові слова: *кадрова політика, аграрне підприємство, конкурентоспроможність, мотивація праці, стимулювання персоналу, оцінка персоналу*

Постановка проблеми. Аграрний сектор посідає важливе місце в економіці України. Він забезпечує продовольчу безпеку та продовольчу

незалежність країни, формує 17 % валового внутрішнього продукту та близько 60 % фонду споживання населення. Крім того, аграрний сектор є одним з основних бюджетоутворювальних секторів національної економіки [1]. Однак, розвиток аграрних підприємств в Україні в сучасних умовах стримується поєднанням мікро- і макроекономічних чинників. Одним з них, на наш погляд, є низький рівень мотивації персоналу аграрних підприємств до ефективної, інноваційної праці.

Аналіз останніх досліджень. Питання мотивації та стимулювання праці досліджено багатьма українськими, російськими та зарубіжними науковцями, якими розроблено теоретико-методологічні засади та практичні рекомендації щодо формування сучасних систем стимулювання та оплати праці. Зокрема, у вітчизняній економічній науці зазначені проблеми опрацьовано у дослідженнях А.Г.Бабенка, Л.Л.Бунтовської, О.А.Грішньої, А.М.Колота, Т.А.Костишиної, Н.Д. Лук'янченко, Л.В.Синяєвої та інших.

Характер праці на агропромислових підприємствах має свої особливості, що безумовно впливають на дієвість тих чи інших мотиваційних інструментів та вимоги до системи оплати праці. Проблема ефективної мотивації аграрної праці в Україні присвячено роботи К.В.Бондаревської, О.А.Бугуцького, В.М.Гончарова, І.А.Денисенка, П.М.Макаренка, П.Т.Саблука тощо. Проте, нагальною є потреба продовження досліджень у цьому напрямку щодо розробки мотиваційних систем відповідних стратегії аграрних підприємств.

Формулювання цілей статті. Метою статті є обґрунтування ролі мотиваційної складової кадрової політики агропромислового підприємства щодо зростання його конкурентоспроможності та визначення напрямів удосконалення системи стимулювання аграрної праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність підприємства визначається системою чинників, що разом з характеристиками товарів, ринків, поведінки споживачів включає його ресурси та потенціал. Не викликає сумніву той факт, що в сучасних умовах одним з визначальних факторів отримання підприємством конкурентних переваг є людські ресурси.

Саме за рахунок якості персоналу, його кваліфікації та компетенцій, мотивованості щодо досягнення визначених цілей будь-яке підприємство отримує певні переваги серед конкурентів. Не виключенням є й аграрні підприємства, організація виробництва та праці на більшості з яких дотепер характеризуються переважанням ручної праці, що зумовлює пряму залежність виробничо-фінансових показників від соціально-економічних характеристик персоналу.

Дослідження стану трудового потенціалу аграрних підприємств Донецької області у динаміці дозволили констатувати негативні тенденції пов'язані зі скороченням середньооблікової кількості штатних працівників (з 54 тис.осіб у 2005 р. до 35,9 тис.осіб у 2011 р.) [2]; зниженням коефіцієнту прийому працівників (з 42,7% у 2008 р. до 40,9% у 2010 р.), майже двократним зменшенням обсягів підготовки кадрів та підвищення кваліфікації, зростанням кількості годин неповного робочого часу та вимушених відпусток [3].

У державних програмних документах підкреслено, що найгострішими проблемами на селі є відсутність мотивації до праці, бідність, трудова міграція, безробіття, занепад соціальної інфраструктури, поглиблення демографічної кризи та відмирання сіл [1]. Окреслені проблеми є взаємопов'язаними і ключовою серед них, такою що обумовлює інші, необхідно визнати низький рівень мотивованості персоналу щодо зростання продуктивності праці, впровадження інноваційних методів роботи та забезпечення економії ресурсів.

Вважаємо, що така ситуація обумовлена, насамперед, фінансовими та економічними проблемами галузі, що загострилися через економічну кризу та визначають найнижчий (після рибальства) рівень оплати праці серед видів економічної діяльності в Україні. Динаміка середньої заробітної плати на підприємствах галузі у Донецькій області представлена у табл.1, з якої видно, що аналізований показник у сільському господарстві був майже на 40% нижче середнього рівня по економіці області.

**Динаміка рівня середньої заробітної плати у сільському господарстві
Донецької області, грн.***

Показники	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Середня заробітна плата в економіці	962	1202	1535	2015	2116	2549	3063	3496
Мінімальна заробітна плата на кінець року	332	400	460	605	744	922	1004	1134
Середня заробітна плата у сільському господарстві	621	743	942	1316	1420	1742	2070	2251

* таблицю складено за інформацією Головного управління статистики у Донецькій області

Зауважимо, що низький рівень заробітної плати на підприємствах агропромислового комплексу також визначається невисоким рівнем тарифної ставки працівника I розряду, закладеним у відповідній Галузевій угоді [4]. Так, на підприємствах галузі з 1 січня 2013 року мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника I – го розряду встановлено у розмірі 1170 грн. в розрахунку на місяць. При цьому затверджений у державі рівень мінімальної заробітної плати складає 1147 грн.

По-друге, відсутність у працівників інтересу до підвищення результатів праці провокується використанням на аграрних підприємствах застарілих систем стимулювання та оплати праці, що включають обмежене коло матеріальних стимулів та не дозволяють об'єктивно оцінити ефективність кожного окремого працівника.

У ході дослідження проведено оцінку ефективності системи стимулювання та оплати праці на агропромисловому підприємстві у Донецькій області. Встановлено, що основним видом стимулювання є матеріальне. Оплата праці персоналу підприємства регулюється колективним договором, зміст якого ґрунтується на положеннях Галузевої угоди між Міністерством аграрної

політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України [4]. Для визначення основної заробітної плати працівників досліджуваного підприємства використовується тарифна система, що містить шестирозрядну тарифну сітку (табл.2).

Таблиця 2

**Параметри тарифної сітки, що використовується на
хлібоприймальному підприємстві**

Параметри тарифної сітки	Розряди					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,00	1,02	1,08	1,22	1,40	1,62
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	-	0,02	0,06	0,14	0,18	0,22
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	-	2	5,8	12,9	14,8	15,7

З табл. 2 видно, що діапазон тарифної сітки підприємства становить 1,61:1 і визначає незначну диференціацію між рівнем оплати праці найбільш та найменш кваліфікованих робітників. Крім того, розраховане відносне зростання тарифних коефіцієнтів для II та III розрядів, що є меншим 10-12%, не справляє мотиваційного впливу на робітників нижчих розрядів щодо підвищення рівня кваліфікації. Основна заробітна плата працівників підприємства доповнюється доплатами, надбавками, преміями, винагородою за вислугу років. Проте, працівники підприємства визначають слабку залежність розміру винагороди від індивідуальних результатів праці. Це є наслідком відсутності на підприємстві комплексної оцінки результативності праці, безумовно знижує мотиваційну роль заробітної плати та обумовлює неефективність системи оплати та стимулювання персоналу.

Узагальнюючі отримані результати, вважаємо, що у кадровій політиці аграрних підприємств повинна відігравати важливу роль ефективна мотиваційна складова, що базується на об'єктивних оціночних інструментах. Вона повинна бути побудована таким чином, щоб мати значний вплив на

мотивацію персоналу, оскільки саме за рахунок максимально повної реалізації наявного трудового потенціалу на підприємствах галузі вбачається можливим підвищення продуктивності праці, якості продукції і послуг, оптимізація витрат виробництва і як наслідок, підвищення конкурентоспроможності (рис.1).



Рис.1 Схема впливу мотиваційної складової кадрової політики на конкурентоспроможність агропромислового підприємства

З метою підвищення мотиваційного потенціалу системи стимулювання праці у структурі кадрової політики агропромислового підприємства вважаємо доцільним впровадження таких сучасних HR-інструментів як моделі оцінки персоналу (оцінки компетенцій та результативності), системи участі працівників у прибутках підприємства, механізм стимулювання працівників через їх потенціал, що дозволяє здійснювати цілеспрямований вплив на вмотивованість персоналу. Щодо проведення оцінки результативності праці

зауважимо, що необхідно передбачити використання якісних та кількісних методів, а у якості об'єктів оцінки мають виступати результати праці окремих працівників, підрозділів підприємства та підприємства в цілому. Це дозволить уникнути необ'єктивності у визначенні рівня ефективності праці та розміру винагороди працівників.

Висновки. Запропоновані напрями удосконалення мотиваційної складової кадрової політики агропромислових підприємств не зважаючи на їх певну фінансову витратність (витрати на розробку та впровадження) дозволять підприємствам не лише оптимізувати витрати на персонал (що може розглядатися як підґрунтя зростання конкурентоспоможності), але й забезпечити (підвищити) зацікавленість працівників у досягненні колективних цілей, орієнтованих на отримання конкурентних переваг на національному та зарубіжних ринках.

Список літератури

1. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/apk>.
2. Донецька область у цифрах у 2011 році. Статистичний збірник. - Донецьк: Головне управління статистики у Донецькій області, 2012. – 68 с.
3. Статистичний збірник «Праця Донецької області за 2010 рік». - Донецьк: Головне управління статистики у Донецькій області, 2011. – 67 с.
4. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011 – 2013 роки [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://fpsu.org.ua>.

Summary

Task statement. *Development of the agrarian enterprises in Ukraine in modern conditions is limited by set of micro and macroeconomic factors. One of such factors, in our opinion, is low level of agro-industrial enterprises personnel motivation to effective, innovative work is. Thus, in system of personnel policy of the agro-industrial enterprises the important part has to be assigned to formation of effective system of stimulation.*

Results of research. *During research it is established that on a number of the agro-industrial enterprises have non effective stimulation systems including a limited set of material incentives and not allowing objectively to estimate individual efficiency of each worker are applied not. In this regard, we consider expedient inclusion in personnel policy of the agrarian enterprises such modern HR technologies as performance appraisal models (estimates of competences and productivity), systems of workers participation in enterprise profits, the mechanism of stimulation of workers through their potential which allows to carry out purposeful influence on motivation of the personnel.*

Conclusions. *The offered recommendations, despite their some financial cost intensity (costs for development and deployment) will allow the agrarian enterprises not only to optimize costs of the personnel, but also to provide (to increase) his interest in achievement of the collective purposes.*

УДК: 658.12

Захарченко О. Г.

Таврійський державний агротехнологічний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СОНЯШНИКОВИХ ОБСЛУГОВУЮЧИХ КООПЕРАТИВІВ

Анотація. *У статті наведено принципові засади заготівельно-збутового обслуговуючого кооперативу соняшникової спеціалізації, що зумовлюють необхідність його створення. Визначено ефективність проекту по створенню кооперативу і строки окупності капіталовкладень. Обраховано основні вартісні показники кооперативних послуг.*

Постановка проблеми. Тенденція останніх років виробництва соняшнику в Україні характеризується нестабільною прибутковістю галузі за рахунок економічно невиправданого підвищення валових обсягів виробництва, що зумовлює багато перешкод які формують недоотримання господарствами значної частки прибутку. Однією з причин є обмеження каналів збуту насіння соняшнику, лєвова доля якого реалізується посередникам. Нині, навіть за сприятливих кон'юнктурних умов виробники, особливо дрібні, по-перше, не в змозі самостійно організувати велику партію насіння відповідної якості, а, по-друге, враховуючи сезонні коливання цін, зберігати продукцію економічно вигідний строк. Констатуєючи наявність великої кількості дрібних товаровиробників у зоні Степу України, є вкрай необхідним створення заготівельно-збутових соняшникових кооперативів, соціально-економічні