



UDC 331.1:631.11:338.43

DOI: 10.48077/scihor.23(11).2020.70-80

PERSONNEL SAFETY OF AGRICULTURAL ENTERPRISES OF UKRAINE: ASSESSMENT AND DIRECTIONS OF PROVISION

Olena Kilnitska^{1*}, Lyudmyla Starunska², Svitlana Pereuda¹

¹Polissia National University
10008, 7 Staryi Blvd., Zhytomyr, Ukraine

²Zhytomyr Agrotechnical College
10005, 96 Pokrovska Str., Zhytomyr, Ukraine

Article's History:

Received: 29.09.2020

Revised: 10.11.2020

Accepted: 18.11.2020

*Corresponding author:

Polissia National University, 10008,
7 Staryi Blvd., Zhytomyr, Ukraine,
E-mail: Kilnytskaya.lena@gmail.com

Suggested Citation:

Kilnitska, O., Starunska, L., & Pereuda, S. (2020). Personnel safety of agricultural enterprises of Ukraine: Assessment and directions of provision. *Scientific Horizons*, 23(11), 70-80.

Abstract. The assessment of personal security was made with the results of the analysis of the development, provision, application, and incentivisation of personnel of agricultural enterprises in Ukraine. The purpose of this study is to clarify the theoretical and methodological approaches to personnel security assessment in agricultural enterprises and to develop areas for its provision. Historical and economic, abstract and logical methods, statistical and economic techniques were applied in the study. The methodological part of the study established that the main imperative of social responsibility of entrepreneurship is the provision of the enterprise with personnel. Personnel security is a dominant feature of economic security of the enterprise, which ensures its sustainable development. The study determined the basis of the population in rural areas of Ukraine for the development of the workforce of agricultural enterprises. The study analysed the dynamics of development of the average number of full-time employees in the economy of Ukraine for the last five economic years. The structure of employment of the population of Ukraine by types of economic activity was determined. A complex characterisation of the dynamics of the personnel rotation at agricultural enterprises is carried out according to the following indicators: the level of hiring and dismissal; rate of change in the number of employees. The level of working time usage per one full-time employee by types of economic activity in Ukraine was analysed and this indicator was compared with the level achieved in foreign countries. The organisation of material incentives for labour is identified. At present, this is very problematic, as there is a decrease in the real level of wages in all spheres of economic activity and in agriculture in particular. The objective reasons that threaten the personnel security of agricultural enterprises are identified. Reserves have been identified for improving the personnel security of agricultural enterprises to achieve a strategy for their sustainable development and economic sustainability. The study proposes measures to reduce risks and eliminate threats associated with the development, organisation, quantitative and qualitative provision of

the enterprise with personnel capable of performing intellectual creative activity, commercialising innovations and putting them into practice

Keywords: economic security of the enterprise, personnel potential, economic activity, personnel policy

КАДРОВА БЕЗПЕКА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ: ОЦІНКА ТА НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Олена Сергіївна Кільницька¹, Людмила Вікторівна Старунська²,
Світлана Юріївна Переуда¹

¹Поліський національний університет
10008, б-р Старий, 7, м. Житомир, Україна

²Житомирський агротехнічний коледж
10005, вул. Покровська, 96, м. Житомир, Україна

Анотація. Оцінка кадрової безпеки була проведена за результатами аналізу формування, забезпечення, використання та мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств України. Метою статті є визначення теоретико-методологічних підходів до оцінки кадрової безпеки сільськогосподарських підприємств і розробка напрямів її забезпечення. У роботі застосовано історико-економічні й абстрактно-логічні методи, статистико-економічні прийоми. У теоретичній частині встановлено, що головним імперативом соціальної відповідальності підприємництва є забезпечення підприємства персоналом. Кадрова безпека є домінуючою ознакою економічної безпеки підприємства, що забезпечує його стійкий розвиток. Визначено базову основу народонаселення у сільській місцевості України для формування робочої сили сільськогосподарських підприємств. Проаналізована динаміка формування середньооблікової чисельності штатних працівників в економіці України за останні п'ять господарських років. Визначена структура зайнятості населення України за видами економічної діяльності. Здійснена комплексна характеристика динаміки руху персоналу сільськогосподарських підприємств за показниками: рівень прийому та звільнення; темп зміни чисельності працівників. Проаналізовано рівень використання робочого часу у розрахунку на одного штатного працівника за видами економічної діяльності в Україні та здійснено порівняння цього показника з досягнутим рівнем зарубіжних країн. Розкрито організацію матеріального стимулювання праці. Здійснена оцінка рівня оплати праці в усіх сферах економічної діяльності й у сільському господарстві зокрема. Виокремлено об'єктивні причини, що формують загрози кадрової безпеки сільськогосподарських підприємств. Виявлено резерви щодо удосконалення кадрової безпеки сільськогосподарських підприємств з метою досягнення стратегії їх сталого розвитку та економічної стійкості. У статті пропонуються заходи щодо зниження ризиків та усунення загроз, пов'язаних із формуванням, організацією, кількісним та якісним забезпеченням підприємства персоналом, здатними продукувати інтелектуальну творчу діяльність, комерціалізувати інновації та реалізувати їх на практиці

Ключові слова: економічна безпека підприємства, кадровий потенціал, економічна діяльність, кадрова політика

ВСТУП

Глобалізований бізнес, інтернаціоналізація виробництва, зростання конкуренції, розвиток науки, комунікацій і техніки формують потребу у високопрофесійних кадрах на міжнародному ринку праці. Глобальний рух людських ресурсів, міжнародні потоки трудових мігрантів впливають на національні ринки праці окремих країн, створюючи загрозу кадрової безпеки для підприємств.

Україна має звужену модель природного відтворення населення, низький рівень розвитку продуктивних сил, що стимулює людей мігрувати за кордон.

За даними Державної служби статистики України в середньому за 2015–2017 рр. чисельність трудових мігрантів, які виїжджають з України склала 1,303 млн осіб. Насамперед це молодь і кадри працездатного віку, що займають домінуючу

частку у структурі міжнародних трудових мігрантів: віком від 25 до 34 років – 28,5 %, 35–39 років – 12,0 %, від 40 до 49 років – 26,3 %. Майже 40 % трудових мігрантів виїздить у Польщу; близько 20 % – у Росію; 11 % – в Італію, до 10 % – у Чеську Республіку [1].

Сукупність сучасних проблем України в результаті анексії Криму, антитерористичних операцій на Сході країни, гостра політична боротьба, встановлення карантину та запровадження посиленних заходів у зв'язку із поширенням вірусу COVID-19 деформували систему господарських зв'язків, що призвело до дестабілізації економічних процесів, ускладнення реалізації соціально-трудова відносин, зменшення рівня економічної активності, зміни структури зайнятості і міграційних потоків, погіршення безпеки життєдіяльності людей. Вищезазначене потребує постійного моніторингу та вивчення як на рівні підприємства, так і у розрізі окремих галузей і сфер економічної діяльності.

Провідна роль у забезпеченні сталого розвитку аграрного сектора економіки України належить вирішенню соціально-трудова проблем шляхом ефективного менеджменту персоналом і використання його праці. У центрі всіх соціально-економічних питань повинна бути людина, продуктивність її праці, яка разом із земельними ресурсами, засобами виробництва та оборотними активами є найважливішим елементом виробничого процесу.

Національна демографічна криза, якій властиві депопуляція, старіння, від'ємне сальдо відтворення трудових ресурсів за природним рухом і міграційний відтік працездатних людей працездатного віку, негативно вплинули на формування робочої сили в Україні. Втрачається не тільки кількісне значення трудового потенціалу, а й якість кадрової складової, що негативно відображається на економічній безпеці підприємств, особливо депресивних регіонів і зокрема сільської місцевості.

Актуальним і невідкладним завданням наразі стало вирішення проблеми посилення в економіці підприємства інноваційної кадрової складової, необхідності уточнення ризиків і загроз високопродуктивній праці, що пов'язані з неякісною роботою персоналу, його інтелектуальними можливостями й реалізацією соціально-трудова відносин. Важливість зазначених питань, необхідність поліпшення кадрової безпеки підприємства як каталізатора розвитку національної економіки

та забезпечення стійкого розвитку суб'єктів господарювання й обумовило вибір теми й напрямку дослідження.

Питання теоретико-методичних основ і прикладних аспектів формування, організації, використання, відтворення та розвитку трудового потенціалу досліджено у працях українських вчених-економістів: Д.П. Богині, О.А. Грішної, Г.І. Купалової, Е.М. Лібанової та інших. Соціально-економічна сутність кадрової безпеки підприємств, її ознаки та можливі загрози розкрито в роботах О.В. Ареф'євої [2]. Управління кадрової безпеки українських підприємств з урахуванням зарубіжного досвіду представлено у роботі А.О. Касич, Г.С. Медвідь [3]. Обґрунтування напрямів і засобів стимулювання соціальної відповідальності підприємництва в Україні викладено у працях Т.Г. Васильціва, Р.Л. Лупак, О.В. Рудковського [4]. Економіко-інтегральні засади управління безпекою життєдіяльності суспільства розкрито в публікаціях В.В. Ващук, І.Р. Муць, З.М. Яремко [5]. Інноваційна кадрова політика розглянута з позиції підвищення індексу людського капіталу висвітлена у результатах досліджень М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова [6]. Останні міжнародні тенденції розвитку ринку людських ресурсів в умовах посилення глобалізації, інтернаціоналізації виробництва та міграції досліджено професором О.Д. Дон [7].

Мета роботи полягає в тому, щоб уточнити теоретико-методичні підходи та прикладні аспекти оцінки та напрямів забезпечення кадрової безпеки сільськогосподарських підприємств.

Об'єктом є процес формування, використання та мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств України. Предметом даного дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних проблем оцінки та напрямів забезпечення кадрової безпеки підприємства.

МАТЕРІАЛИ ТА МЕТОДИ

У статті використані матеріали та інформаційно-аналітичні дані Організації економічного співробітництва та розвитку, Державної служби статистики України, Міністерства фінансів України. Для проведення оцінки забезпечення та використання персоналу підприємств автори роботи керувались сучасною нормативно-правовою базою трудового законодавства України, Конвенціями та рекомендаціями Міжнародної організації праці. Основою методології даного дослідження є комплексний підхід до оцінки

трудового і зокрема кадрового потенціалу українських сільськогосподарських підприємств. У роботі застосовувались такі методи: історико-економічний – для дослідження історичних умов та особливостей розвитку сільськогосподарських підприємств України на сучасному етапі; статистико-економічний – вивчено основні тенденції формування, руху, використання та оплати праці персоналу українських сільськогосподарських підприємств за 2015–2019 рр., зокрема його прийоми – табличний, порівняння з метою аналізу сучасного стану організації праці штатних працівників сільськогосподарських підприємств; абстрактно-логічний метод застосовано для узагальнення результатів досліджень, формування висновків та пошуку резервів забезпечення кадрової безпеки агроформувань.

Основним джерелом інформації для проведення дослідження слугували матеріали Державних статистичних спостережень, це зокрема статистичні щорічники: «Праця в Україні [8–10], «Сільське господарство України за 2019 рік» [11] та інші. Матеріали Державних статистичних спостережень представлено у розрізі основних галузей (видів економічної діяльності) України за 2015–2019 рр. Згідно з методології вищезгаданих щорічників, об'єктом спостереження є юридичні особи, що використовують найману працю з чисельністю працюючих 10 і більше осіб. Державні статистичні спостереження проводять за однаковими методологічними підходами, принципами організації та отримання даних стосовно динаміки процесів, що відбуваються у сфері соціально-трудова відносин та найманої праці в Україні. Відповідно результати оцінки кількості підприємств, чисельності штатних працівників і розміру середньомісячної заробітної плати сільськогосподарських підприємств України автори мали змогу порівняти з аналогічними даними в інших галузях економіки країни. Це дало можливість виявити основні тенденції та оцінити рівень забезпечення, мобільності та мотивації працівників сільськогосподарських підприємств з працівниками інших галузей економіки України в динаміці за останні 5 господарських років.

Методики оцінки показників руху працівників (прийому, звільнення, темпів зміни чисельності) та використання робочого часу розроблені з урахуванням національних законодавчо-нормативних матеріалів та рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП). Уніфікована методологія за рекомендаціями МОП дала можливість

порівняти дані про використання робочого часу на одного штатного працівника України, розраховані Державною службою статистики України, з відповідними інформаційно-аналітичними даними зарубіжних країн, представлених Організацією економічного співробітництва та розвитку.

РЕЗУЛЬТАТИ ТА ОБГОВОРЕННЯ

Теоретико-методичні основи кадрової безпеки підприємства

З ростом конкуренції між економічно розвиненими країнами та економічними центрами загострюється боротьба за контроль над ринками збуту та найважливішими ресурсами – людським потенціалом, енергоносіями, чистою водою, землею, придатною для сільського господарства, сприятливим середовищем для бізнесу. У результаті вищезазначених процесів зростає нерівність, песимізм і напруга, рівень соціально-економічної, техногенної та природно-кліматичної безпеки життєдіяльності людини. Тому завдання економічної стійкості та кадрової безпеки підприємства шляхом впровадження результатів науково-технічного прогресу та зміни орієнтирів у розвитку суспільства на основі людиноцентричної ідеології наразі є пріоритетними.

Цікавим та оригінальним є дослідження українських вчених Т.Г. Васильціва, Р.Л. Лупак, О.В. Рудковського, де визначено домінуючі ознаки соціальної відповідальності підприємництва, це зокрема «забезпеченість підприємства кадрами (та їх компетентнісні характеристики), здатними акумулювати та генерувати інтелектуальну творчу діяльність, створювати і комерціалізувати інновації та впроваджувати їх результати у господарську практику, формувати сучасне матеріально-технічне та інформаційно-технологічне забезпечення обслуговування бізнес-процесів; забезпеченість підприємства інфраструктурою інноваційної та інтелектуальної творчої діяльності; міра та ефективність поєднання факторів праці та інтелекту» [4, с. 7].

Аналізуючи дефініцію поняття «кадрова безпека підприємства», за результатами досліджень професора О.В. Ареф'євої встановлено, що це «сукупність управлінських заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості діяльності підприємства» [2, с. 97]. У роботах інших вчених економістів, зокрема професора А.О. Касич і Г.С. Медвідь запропоновано власне

трактування вищезазначеної категорії: «кадрова безпека – це один із елементів економічної безпеки підприємства, який спрямований на запобігання та усунення загроз і ризиків, що пов'язані із діяльністю персоналу та визначає можливості підприємства у повній мірі забезпечувати власні потреби у трудових ресурсах, які характеризуються певними кількісними та якісними характеристиками, що відповідають сучасному етапу розвитку освіти, технології, тощо» [3]. Отже, кадрова безпека – це заходи щодо зменшення ризиків і усунення загроз, пов'язаних із формуванням, організацією, кількісним та якісним забезпеченням підприємства персоналом, його ефективним використанням з метою досягнення стратегії розвитку та економічної стійкості підприємства.

Оцінка кадрової безпеки сільськогосподарських підприємств України

Соціально-економічний розвиток аграрного сектора економіки України базується, передусім, на ефективному використанні ресурсів для трудової діяльності. За даними Державної служби статистики України [12] на 01 січня 2020 р. на сільській

території України проживало 12,8 млн осіб, або 30,5 % загальної чисельності наявного населення України. Протягом останніх 5 років темпи зменшення чисельності населення у сільській місцевості становлять близько 100 тис. осіб в рік. Основною причиною цього негативного явища є кризова демографічна ситуація, що обумовлена низкою економічних, соціальних, політико-правових та екологічних чинників. За демографічним чинником маємо звужену недостатню базу народонаселення для формування робочої сили і зокрема кадрового потенціалу підприємств.

За п'ять останніх господарських років чисельність штатних працівників зайнятих економічною діяльністю в Україні зменшилась з 8,1 млн осіб у 2015 р. до 7,7 млн осіб у 2019 р., тобто на 403 тис. працівників або 5 % (табл. 1).

Найбільшими темпами скорочується чисельність зайнятих у виробничих сферах діяльності, зокрема у сільському господарстві країни – на 8,1 %, у промисловості – на 8,8 %. Деяко меншими темпами зменшується реалізація трудової діяльності у сфері послуг – на 3,8 %. На противагу у будівництві кількість штатного персоналу навпаки зросла на 6,6 %, або на 12 тис. працівників.

Таблиця 1. Динаміка середньооблікової чисельності штатних працівників за видами економічної діяльності в Україні, тис. осіб

Галузь або сфера економічної діяльності	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2015 р., %
Усього	8065	7443	7868	7679	7662	95,0
Сільське, лісове та рибне господарства	479	473	468	453	440	91,9
• з них сільське господарство	417	410	405	391	383	91,8
Промисловість	2040	1960	1894	1851	1867	91,5
Будівництво	182	173	167	179	194	106,6
Сфера послуг	5364	4837	5339	5196	5161	96,2

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України (далі – Держслужбистатистики України) [8–10]

Протягом 2015–2019 рр. у сільському, лісовому та рибному господарствах України реалізує свою трудову діяльність до 6 % офіційно зайнятих штатних працівників, зокрема й у сільському господарстві – 5 %; у промисловості працює близько 25 % і решта (близько 69 %) – представники сфери послуг (табл. 2).

Національна структура зайнятості за видами економічної діяльності відповідає моделі реалізації трудової діяльності населення розвинених

країн світу. Так у багатих країнах з розвиненим рівнем розвитку продуктивних сил у сільському господарстві зайнято до 10 % робочої сили, в індустріальному (промисловому) секторі – 20–25 % працюючих і решта 65–70 % – працівники сфери послуг. Основні соціально-економічні показники суб'єктів господарювання та чисельності персоналу сільськогосподарських підприємств України за останні три роки свідчать про нестабільність їх рівня та розвитку (табл. 3).

Таблиця 2. Динаміка структури зайнятості штатних працівників за видами економічної діяльності в Україні, %

Галузь або сфера економічної діяльності	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2015 р., +/-
Усього, тис. осіб	8065	7443	7868	7679	7662	-403
Сільське, лісове та рибне господарства	5,9	6,4	5,9	5,9	5,7	-0,2
• з них сільське господарство	5,2	5,5	5,1	5,1	5,0	-0,2
Промисловість	25,3	26,3	24,1	24,1	24,4	-0,9
Будівництво	2,3	2,3	2,1	2,3	2,5	0,3
Сфера послуг	66,5	65,0	67,9	67,7	67,4	0,8

Джерело: розраховано за даними Держслужбистатистики України України [8]

Таблиця 3. Динаміка кількості сільськогосподарських підприємств і чисельності їх працівників в Україні

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., %
Кількість с.-г. підприємств, які здійснювали діяльність, всього	45558	49208	48504	106,47
• зокрема фермерські господарства	34137	33164	32452	95,06
Частка фермерських господарств у загальній кількості підприємств, %	74,93	67,40	66,91	-8,0
Чисельність найманих працівників с.-г. підприємств, тис. осіб	489,2	479,8	461,5	94,34

Джерело: побудовано за даними Держслужбистатистики України [11, с. 163, 165]

Протягом 2017–2019 рр. загальна кількість сільськогосподарських підприємств, які здійснюють господарську діяльність в Україні зросла з 45,6 тис. у 2017 р. до 48,5 тис. у 2019 р., тобто конкуренція зростає. Водночас дрібний і приватний бізнес у цій галузі згортає свою діяльність, оскільки кількість фермерських господарств за 3 роки зменшилась на 1685 одиниць і у 2019 р. склала 32,4 тис. господарств. У результаті частка фермерських господарств у загальній кількості сільськогосподарських підприємств набула тенденції до зменшення з 74,93 % у 2017 р. до 66,91 % у 2019 р.

На фоні загального збільшення кількості сільськогосподарських підприємств, чисельність найманих працівників навпаки зменшується з 489,2 тис. осіб у 2017 р. до 461,5 тис. осіб у 2019 р. Згортання зайнятості у с.-г. підприємствах відображається також у динаміці руху працівників цієї галузі. Якщо протягом 2015–2019 рр. загалом у країні рівень прийому працівників становить до 30 %, то у сільському господарстві він варіює від 49,3 % до 54,5 % (табл. 4).

За період дослідження авторів рівень звільнення штатних працівників зайнятих економічною діяльністю в Україні змінювався від 29,2 % до 32,7 %. При цьому спостерігається постійна тенденція вивільнення робочої сили, оскільки темп зміни чисельності працівників має від'ємне значення. Вивільнення працівників у сільському господарстві є більш динамічним. Щорічно більше половини штатних працівників звільняється з роботи.

Цікавим є факт того, що звільнення працівників у сільському господарстві не обумовлено сезонністю виробництва у цій галузі, про що свідчить аналіз використання робочого часу одного працівника. У 2019 р. одним штатним працівником у середньому в економіці країни відпрацьовано 1699 год., що становить 85,2 % до табельного фонду робочого часу, водночас рівень цього показника у сільському, лісовому та рибному господарствах склав 1807 год., тобто 90,7 % (табл. 5).

Таблиця 4. Динаміка руху працівників країни та сільськогосподарських підприємств України, тис. осіб

Показник	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2015 р., +/-
Прийнято						
Усього в країні	1932	2057	2341	2237	2100	168,0
Рівень прийому, %	24,0	26,1	30,5	29,2	28,2	4,2
• з них сільське господарство	208	202	221	211	194	-14,0
Рівень прийому, %	49,9	49,3	54,5	53,9	50,8	0,9
Звільнено						
Усього в країні	2436	2300	2441	2421	2 431	-5,0
Рівень звільнення, %	30,2	29,2	31,8	31,6	32,7	2,5
Темп зміни чисельності працівників	-6,2	-3,1	-1,3	-2,4	-4,5	1,7
• з них сільське господарство	220	212	234	216	222	2,0
Рівень звільнення, %	52,6	51,6	57,6	55,1	58,1	5,5
Темп зміни чисельності працівників	-2,7	-2,3	-3,1	-1,2	-7,3	-4,6

Примітка: рівень прийому або звільнення визначається у % до середньооблікової кількості штатних працівників відповідної галузі; темп зміни чисельності працівників визначається як різниця рівнів прийому та звільнення, %.

Джерело: побудовано за даними Держслужбистатистики України [8–10]

Таблиця 5. Динаміка використання робочого часу у розрахунку на одного штатного працівника за видами економічної діяльності в Україні, год.

Галузь або сфера економічної діяльності	2017 р.		2018 р.		2019 р.	
	усього	% до табельного фонду робочого часу	усього	% до табельного фонду робочого часу	усього	% до табельного фонду робочого часу
У середньому в економіці	1678	84,8	1695	85,0	1699	85,2
Сільське, лісове та рибне господарство	1789	90,4	1804	90,5	1807	90,7
• з них сільське господарство	1798	90,9	1811	90,9	1819	91,3
Промисловість	1703	86,1	1725	86,6	1725	86,6
Будівництво	1764	89,2	1791	89,9	1788	89,7
Торгівля, ремонт автотранспорту	1779	89,9	1785	89,6	1782	89,4
Транспорт, складське господарство, пошта, кур'єрство	1690	85,4	1715	86,1	1718	86,2
Професійна наукова та технічна діяльність	1666	84,2	1704	85,5	1712	85,9
Державне управління й оборона	1719	86,9	1728	86,7	1727	86,7
Освіта	1467	74,2	1479	74,2	1485	74,5
Охорона здоров'я	1724	87,2	1740	87,3	1746	87,6
Мистецтво, спорт, розваги, відпочинок	1601	80,9	1613	80,9	1625	81,5

Джерело: побудовано за даними Держслужбистатистики України [8–10]

Незважаючи на сезонність виробництва в аграрному секторі економіки, рівень використання робочого часу у сільському господарстві наразі є найвищим – 1819 год., що становить 91,3 % від можливого запасу робочого часу за відповідний календарний рік. Оцінюючи макроекономічні показники розвитку зарубіжних країн, встановлено, що не завжди у державах, де люди працюють максимально можливу кількість годин календарного запасу праці, спостерігається висока її результативність та продуктивність.

За даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) найбільше годин працюють громадяни Мексики, Коста-Ріки та Південній Кореї, тим часом як найменше працюють у Німеччині, Данії та Норвегії. Працівники в Німеччині працюють в середньому 1356 годин на рік – майже на 900 годин менше, ніж їхні колеги в Мексиці. Для порівняння: середній показник ОЕСР – 1744 години, США – 1780, а в Японії – 1710 годин. За даними звіту ОЕСР у Німеччині близько 5 % працівників вважають, що працюють «дуже довго» порівняно із середнім показником ОЕСР, де таку думку підтримують 13 % працівників [13].

Високий рівень використання запасів фонду робочого часу у сільськогосподарських підприємствах не забезпечує їм високого рівня

заробітної плати порівняно з іншими галузями та видами економічної діяльності. «Це свідчить про нові якісні зміни сільського господарства, інтенсивний вектор його розвитку, трансформацію систем виробництва, адміністрування та управління персоналом. Нові завдання постають перед працівниками аграрної сфери, що передбачають цифрові виробничі технології, які повинні взаємодіяти з біологічним світом. Інженери, архітектори, економісти та менеджери комбінують системи комп'ютерного проектування, виробниче середовище, матеріалознавство та синтетичну біологію для розвитку у відкриттях симбіозу між живими організмами у сільському господарстві, особливостями ергономіки, умовами праці та відпочинку. Проте розвиток цих сучасних інноваційних процесів зростання продуктивності стримується через низьку оплату праці у сільському господарстві» [14].

За офіційними даними поточного 2020 року ситуація щодо оплати праці в сільському господарстві кардинально не змінилася. Середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві України залишається однією з найменших за досягнутим рівнем. У III кварталі 2020 р. вона досягла 10104 грн, що становить 85,99 % від середнього рівня в економіці країни (табл. 6).

Таблиця 6. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності в Україні за I–III квартали 2020 року

Галузь або сфера економічної діяльності	I квартал		II квартал		III квартал	
	грн	% до середньої	грн	% до середньої	грн	% до середньої
У середньому по економіці	11006	100,00	10849	100,00	11750	100,00
Сільське, лісове та рибне господарства	8686	78,92	9533	87,87	10171	86,56
Промисловість	12424	112,88	11875	109,46	13087	111,38
Будівництво	9335	84,82	8882	81,87	10231	87,07
Торгівля; ремонт авто і мотоциклів	11191	101,68	10438	96,21	11488	97,77
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11912	108,23	10849	100,00	12261	104,35
Тимчасове розміщення й організація харчування	6853	62,27	4181	38,54	6211	52,86
Інформація та телекомунікації	19939	181,16	18525	170,75	19901	169,37
Фінансова та страхова діяльність	21169	192,34	19473	179,49	19795	168,47
Операції з нерухомим майном	8903	80,89	8047	74,17	9305	79,19
Професійна, наукова та технічна діяльність	16368	148,72	15394	141,89	16130	137,28
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	9642	87,61	9267	85,42	9966	84,82

Продовження таблиці 6

Галузь або сфера економічної діяльності	I квартал		II квартал		III квартал	
	грн	% до середньої	грн	% до середньої	грн	% до середньої
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	14512	131,86	15429	142,22	17037	145,00
Освіта	8382	76,16	9261	85,36	9249	78,71
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7605	69,10	7839	72,26	8660	73,70
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	8601	78,15	8561	78,91	9884	84,12
Надання інших видів послуг	11754	106,80	10859	100,09	12082	102,83

Джерело: побудовано за даними Держслужбистатистики України [15]

Пошук нових підходів до нормування та організації матеріального стимулювання праці наразі є дуже проблематичним, адже спостерігається зменшення реального рівня оплати праці в усіх сферах економічної діяльності і у сільському господарстві зокрема. Нинішній рівень заробітної плати не забезпечує необхідні умови життя, відтворення повною мірою фізіологічних, трудових та інтелектуальних здібностей працівника та його родини. Систематичне підвищення цін на продовольчі товари, енергетичні ресурси (газ, електроенергію, тверде паливо), комунальні послуги та інші споживчі товари часто знищує

механізм оплати праці, що розроблявся та удосконалювався роками.

Сучасний механізм, форми та системи оплати праці дозволяють диференціювати її рівень у межах галузі сільського господарства у розрізі підприємств установ, організацій за організаційно-правовими формами господарювання. За даними 2019 р. відносна зміна середньомісячної заробітної плати у сільськогосподарських підприємствах України становить 40 %, варіація: від 6518 грн по державних організаціях (установах, закладах) до 10926 грн по філіях та відокремлених структурних підрозділах (табл. 7)

Таблиця 7. Середньомісячна заробітна плата та структура чисельності персоналу за організаційно-правовими формами господарювання у сільськогосподарських підприємствах України у 2019 році

Види підприємств за організаційно-правовими формами	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн		Структура чисельності персоналу, %	
	Сільське, лісове та рибне господарства	з них сільське господарство	Сільське, лісове та рибне господарства	з них сільське господарство
Усього	8856	8738	440	382,9
Державні підприємства	9953	7707	12,4	2,8
Комунальні підприємства	8152	8177	0,7	0,4
Акціонерні товариства	9784	10027	5,0	5,5
Товариства з обмеженою відповідальністю	9333	9381	47,7	54,3
Філії (інші відокремлені підрозділи)	10770	10926	3,2	3,5
Приватні підприємства	7918	7963	18,0	17,0
Державна організація (установа, заклад)	6806	6518	1,2	0,9
Інші організаційно-правові форми	6799	6720	17,2	15,6

Джерело: побудовано за даними Держслужбистатистики України [8]

Головним у формуванні кадрової безпеки сільськогосподарських підприємств є удосконалення механізму розподілу частини знов створеної вартості між роботодавцем і найманими працівниками. Економічні умови господарювання

с-г підприємств наразі дозволяють працівникам отримати рівень оплати праці, що гарантує членам його сім'ї достойне життя. Доцільно використовувати форми та системи оплати праці, що пов'язують заробіток з ефективністю господарювання,

тобто з кількістю і якістю отриманої продукції, розмірами отриманих прибутків, рентабельністю (табл. 8).

Кінцеві економічні результати сільськогосподарських підприємств свідчать про ефективну господарську діяльність та наявність фінансових ресурсів для формування інноваційної кадрової політики. Чистий прибуток збільшився з 68,3 млрд грн у 2017 р. до 90,2 млрд грн у 2019 р., рентабельність всієї діяльності суб'єктів господарювання у сільському господарстві залишається майже стабільною – 14,2–16,5 %. «Механізація і автоматизація, що виміщає ручну працю, так і безпосередньо заміна працівника на машину може призвести до збільшення диференціації

(варіації) між доходами на капітал і доходами найманих працівників. З іншої сторони можливо таке заміщення працівників в майбутньому дасть приріст високо оплатних професій та робочих місць» [14]. Доцільно використати отримані у сільському господарстві прибутки не тільки на інноваційні системи машин, діджиталізацію, сучасні інформаційно-комунікативні засоби, а й на навчання персоналу нанотехнологіям і заохочувати їх високою заробітною платою до підвищення рівня продуктивної праці. Це не тільки забезпечить належне відтворення персоналу підприємств, але й закріпить людей на сільських територіях, зменшуючи ризики дефіциту кадрів в аграрному секторі економіки.

Таблиця 8. Динаміка кінцевих економічних результатів діяльності с.-г. підприємств в Україні

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., %
Кількість с.-г. підприємств, які здійснювали діяльність, всього	45558	49208	48504	106,47
• зокрема фермерські господарства	34137	33164	32452	95,06
Частка фермерських господарств у загальній кількості підприємств, %	74,93	67,40	66,91	-8,0
Чисельність найманих працівників, тис. осіб	489,2	479,8	461,5	94,34
Чистий прибуток (збиток), млн грн	68276,8	70461,8	90167,0	132,06
Підприємства, які одержали чистий прибуток, у відсотках до загальної кількості	86,7	86,7	83,4	-3,3
Рівень рентабельності всієї діяльності, %	16,5	14,2	16,1	-0,4
Рівень рентабельності операційної діяльності, %	23,2	18,9	19,3	-3,9

Джерело: побудовано за даними Держслужбистатистики України [11, с. 163, 165]

ВИСНОВКИ

Кадрова безпека є складним багатограним поняттям, що є складовою частиною соціальної безпеки і може визначатися на рівні підприємства, галузі, регіону, країни. Виокремлено об'єктивні причини, що формують загрози кадрової безпеки сільськогосподарських підприємств:

– демографічна ситуація, старіння, депопуляція сільського населення; немає належної заміни осіб працездатного віку молодим поколінням;

– міграція осіб працездатного віку, особливо молоді із сільської місцевості. Трудові мігранти молодого віку мають кращу освіту, оперативніше володіють сучасними інформаційно-комунікативними технологіями, ніж категорія осіб передпенсійного віку;

– висока плинність кадрів, протягом року

більше 50 % працівників штатного складу звільняється з сільськогосподарських підприємств і до 50 % працевлаштовується;

– немає стабільної, системної роботи трудового колективу підприємства; половина працівників штатного складу проходить процес адаптації, звикання, навчання, формування компетенцій та навиків, що шкодить результатам виробництва;

– інтенсивне використання наявного штатного складу персоналу, про що свідчить максимальне використання робочого часу працівників при низькій оплаті їх праці.

Динамічний розвиток національного сільськогосподарства значною мірою пов'язаний з формуванням кадрового потенціалу. Об'єктивні соціально-економічні процеси свідчать про дефіцит

трудових ресурсів і високий рівень кадрової безпеки сільськогосподарських підприємств. Резервами підприємств є раціональний поділ, організація, нормування і оплата праці, ефективне використання персоналу. Зменшення штатних працівників вимагає застосування більш інтенсивної праці, високих професійно-кваліфікаційних якостей (компетенції) працівника, трудової мобільності, поліпрофесіоналізму, шляхом організації сучасних форм навчання, стажування та стимулювання персоналу. Доцільно сформулювати постійне кадрове якісне «ядро» високопрофесійного персоналу, що має високий ступінь відданості підприємству та забезпечити максимальний рівень інвестування в його людський капітал та розробки відповідної інноваційної кадрової політики.

REFERENCES

- [1] State Statistics Service of Ukraine. (2017). *External labor migration of Ukraine*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm
- [2] Arefieva, O.V. (2008). Personnel component in the system of economic machine-building enterprises. *The Problems of Economy*, 11, 95-100.
- [3] Kasych, A.O., & Medvid, H.S. (2019). Management of personnel security at Ukrainian enterprises through the prism of macroeconomic processes. *Efektivna Ekonomika*, 1. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6824>. doi: 10.32702/2307-2105-2019.1.9.
- [4] Vasylytsiv, T.H., Lupak, R.L., & Rudkovsky, O.V. (2019). Directions and means of improving social responsibility of enterprise in Ukraine. *Ekonomika ta Derzhava*, 5, 4-8. doi: 10.32702/2306-6806.2019.5.4
- [5] Yaremko, Z.M., Vaschuk, V.V., & Muts, I.R. (2019). Economic and integrated basis of safety life. *Ekonomika ta Derzhava*, 4, 42-47. doi: 10.32702/2306-6806.2019.4.42.
- [6] Denysenko, M.P., & Budiakova, O.Yu. (2019). Enhancing human capital index – important complex of innovative personnel policy. *Ekonomika ta Derzhava*, 4, 11-17. doi: 10.32702/2306-6806.2019.4.11.
- [7] Don, O.D. (2020). The influence of international labor migration on the world labor market. *Ekonomika ta Derzhava*, 11, 106-111. doi: 10.32702/2306-6806.2020.11.106.
- [8] State Statistics Service of Ukraine. (2020). *Labor activity in Ukraine in 2019. Statistical yearbook*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_Pracia2019.pdf.
- [9] State Statistics Service of Ukraine. (2019). *Labor activity in Ukraine in 2019. Statistical yearbook*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_pu2018_pdf.pdf.
- [10] State Statistics Service of Ukraine. (2018). *Labor activity in Ukraine in 2019. Statistical yearbook*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_pu2017_pdf.pdf.
- [11] State Statistics Service of Ukraine. (2020). *Statistical yearbook in 2019*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm.
- [12] State Statistics Service of Ukraine. (2020). *Agriculture in Ukraine in 2019. Statistical yearbook*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm.
- [13] Charlton, E. (2019). This is where people work the longest and shortest hours. *Ukraine: Aspects of Work*, 2. Retrieved from http://uap.in.ua/download/all/Vy-pusky-_2019_roku/UAP_2_2019.pdf.
- [14] Kilnitska, O.S., & Verliuk, M.M. (2019). Assessment of the interaction of productivity and wages in agricultural enterprises of Ukraine. *Efektivna Ekonomika*, 10. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7344>. doi: 10.32702/2307-2105-2019.10.68
- [15] State Statistics Service of Ukraine. (2020). *Average monthly wage by types of economic activities for the quarter in 2020*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/>