

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту  
Кафедра економіки, підприємництва та туризму

Кваліфікаційна робота  
на правах рукопису

**ГОЛОВЕНКО ЮРІЙ ПАВЛОВИЧ**

УДК 331.214.3:338.43

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ**  
**ПРАЦІ СФЕРИ АГРОБІЗНЕСУ**

076 “Підприємництво, торгівля та біржова діяльність”

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ **Юрій ГОЛОВЕНКО**

**Керівник роботи**  
**СКИДАН Олег Васильович**  
д. е. н., професор

## АНОТАЦІЯ

Головенко Ю. П.. Удосконалення управління продуктивністю праці сфери агробізнесу. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 076 – підприємництво, торгівля та біржова діяльність. – Поліський національний університет, 2022.

Розглянуто базові підходи до тлумачення категорії трудові ресурси, окреслено чинники, що визначають ефективність їх використання, використано провідні методики до оцінки продуктивності праці в межах підприємств аграрного бізнесу. Проаналізовано стан розвитку сільськогосподарського підприємства зони Полісся, запропоновано механізми активізації його потенціалу крізь призму активізації внутрішнього потенціалу, запровадження інноваційних підходів в управлінні господарськими процесами. Представлена економічна оцінка запропонованих заходів

Ключові слова: агро бізнес, потенціал, праця, продуктивність, управління.

## ANOTATION

Golovenko Yu. P. Improving the management of labor productivity in the field of agribusiness. – *Qualification work manuscript*.

Qualification work for the Masterr's Degree in specialty 076 – Entrepreneurship, Traide and Stock Exchange Activity. Polissia National University, 2022.

Basic approaches to the interpretation of the category labor resources are considered, factors that determine the effectiveness of their use are identified, and leading methods for assessing labor productivity within agricultural enterprises are used. The article analyzes the state of development of an agricultural enterprise in the Polessia zone, suggests mechanisms for activating its potential through the prism of activating internal potential, introducing innovative approaches to managing economic processes. An economic assessment of the proposed measures is presented

Keywords: agribusiness, potential, labor, productivity, management.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ .....	7
Висновки до розділу 1 .....	14
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СУБ'ЄКТАМИ АГРОБІЗНЕСУ .....	15
Висновки до розділу 2 .....	24
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ АГРОБІЗНЕСУ .....	26
Висновки до розділу 3 .....	34
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ .....	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	39
ДОДАТКИ .....	43

## ВСТУП

Продуктивність праці є одним з найважливіших індикаторів діяльності будь-якої економічної системи незалежно від її розміру і функцій. Наразі у зв'язку з подоланням наслідків пандемії на covid-19 та військовими діями на території країни місце великотоварних, кооперативних та державних сільськогосподарських підприємств, поступово займають дрібні фермерські господарства та споживчі напівтоварні особисті підсобні господарства, засновані на використанні праці членів домогосподарств сільського населення. Загострення проблем управління працею, викликане негативним впливом наслідків світової фінансово-економічної кризи, зумовили необхідність прийняття екстрених заходів інституційного, економічного і соціального характеру зі стабілізації ситуації на ринку праці. Відомо, що в умовах ринку агроформування, що мають високу трудомісткість продукції і, як наслідок, вищу її собівартість, програють в конкурентній боротьбі і припиняють свою діяльність. Продуктивності праці повинна бути приділена першочергова увага і на рівні підприємств усіх сфер діяльності.

Важливість проблеми зростання продуктивності праці обумовлює постійну увагу до теми дослідників України та світу. Значний доробок з цієї теми належить таким вченим: А. Бабенко, О. Бугуцький, Д. Богиня, В. Вітвіцький, В. Дієсперов, О. Здоровцов, В. Машенков, М. Назаров та ін. Розвитком теорії продуктивності факторів у західній літературі займалися Ф. Баста, Д. Кларк, Д. Кендрік, Р. Солоу та ін. Незважаючи на значний обсяг проведених попередніх досліджень, ряд питань є невирішеними. Залишилися неопрацьованими питання сутності трудових ресурсів в сучасних умовах, підходи до методології оцінки показників формування та використання трудових ресурсів, закономірності їх зміни в нових умовах господарювання, взаємозв'язок зростання трудових ресурсів у сільській місцевості з ростом сільського населення, вирішення соціальних питань сільської місцевості, як фактора росту привабливості праці тощо.

Основною метою дослідження є узагальнення теоретичних положень і розробка обґрунтованих практичних рекомендації щодо підвищення продуктивності праці суб'єктів агробізнесу. Для досягнення цієї мети були поставлені і вирішені такі завдання: 1) узагальнити сутність теоретичних положень продуктивності праці та пов'язаних з нею інших соціально-економічних категорій; 2) обґрунтувати методичні підходи до аналізу рівня продуктивності праці та факторів, що його формують; 3) проаналізувати сучасний стан та динаміку продуктивності праці у СТОВ «Дружба» смт. Чуднів Житомирської області; 4) виявити і дослідити вплив визначальних факторів на рівень продуктивності праці у сільськогосподарському підприємстві; 5) змодельовати оптимальну чисельність працівників типових сільськогосподарського підприємства; 6) визначити напрями і шляхи підвищення продуктивності праці в товаристві.

**Об'єктом дослідження** є продуктивність праці у сільськогосподарському підприємстві СТОВ «Дружба» смт. Чуднів Житомирської області в умовах трансформаційних процесів. **Предметом дослідження** є теоретичні, методичні та практичні аспекти підвищення продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах.

**Теоретичною і методологічною основою дослідження** стали вихідні положення вітчизняної і зарубіжної економічної теорії з питань продуктивності праці і зайнятості, законодавчі та нормативні акти державних структур, діалектичний метод пізнання та системний підхід до вивчення соціально-економічних явищ. У процесі дослідження поставленого питання використовуються методи статистико-економічного аналізу. Проаналізовано виробничо-економічні показники організацій агропромислового сектору країни та тенденції соціально-економічного розвитку сільських територій північного Полісся області за 2000-2021 роки, що визначають основні проблеми формування трудових ресурсів села в регіоні. У процесі аналізу статистико-економічної інформації були використані такі методи: діалектичний та абстрактно-логічний (при узагальненні теоретичних та

методичних аспектів визначення продуктивності праці та формуванні висновків); монографічний (при вивченні досвіду СТОВ «Дружба» смт. Чуднів Житомирської області); економіко-математичне моделювання (при визначенні оптимальної чисельності працівників підприємств). За допомогою спеціально організованого анкетного обстеження визначені основні соціально-економічні мотиви до продуктивної праці. Джерелом інформації були дані статистичної звітності сільськогосподарського підприємства СТОВ «Дружба» смт. Чуднів Житомирської області, матеріали Державного комітету статистики України та міжнародних статистичних установ, вітчизняні і зарубіжні наукові літературні джерела, власні спостереження.

**Наукова новизна дослідження** представлена як доробок в управлінні потенціалом та продуктивністю праці підприємницьких структур.

**Перелік публікацій автора за темою дослідження.** Основні результати магістерської роботи доповідались на міжнародних та вітчизняних науково-практичних конференціях: «Студентські наукові читання – 2022» (Житомир, 15 грудня 2022 року); «Менеджмент, маркетинг, логістика: тренди та подолання викликів (Житомир, 6 грудня 2022 р.)», «Без коріння саду не цвісти» (Брониківська сільська рада – Житомир, 14 жовтня 2022 р.).

**Обсяг і структура кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота включає обов'язкові структурні елементи: вступ, висновки, список використаних джерел, а також три розділи – теоретичний, аналітичний та проектний. Робота підготовлена за використання матеріалів 49 літературних джерел і містить 2 додатки.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ

Відтворення трудових ресурсів та ефективне їх управління пов'язане з природним приростом населення і його міграцією. Динаміка природного зростання в світі, створює ряд проблем управління трудовими ресурсами: зростання безробіття, створення нових робочих місць, трудова міграція та вирішення соціальних питань. Недостатнє дослідження теоретичних основ економічної сутності поняття трудових ресурсів, методології та моніторингові дослідження трудових ресурсів сільської місцевості, закономірності структурних змін трудових ресурсів у сільському господарстві, прорахунки у відтворенні та їх управлінні в умовах ринкової економіки у сільській місцевості, також підтверджує актуальність теми дослідження [17].

Важливим фактором виробництва, незалежно від форм власності та господарювання є трудові ресурси, які відіграють основну роль у виробничому процесі та здійсненні діяльності підприємства. Для ефективного функціонування підприємства, відповідно до напрямку виробництва, завданнями, суспільним значенням, необхідно вибрати цілі, методи організації виробництва, раціонально управляти трудовими ресурсами. Основними об'єктами управління працею є: процес суспільної праці як доцільна діяльність та її результативність: відносини між людьми з приводу їх участі в суспільній праці (трудові відносини) та їх вдосконалення: розвиток людини праці і трудових колективів: розширене відтворення робочої сили [24].

Трудові ресурси слід, досліджувати поняття як економічну категорію В економічному словнику для іноземних студентів «трудові ресурси» характеризується, як частина населення країни, яка за фізичним розвитком, набутих освіти, професійно-кваліфікаційному рівню здатна займатися суспільно-корисною діяльністю [31]. Трудові ресурси – та частина населення,

яка володіє фізичним розвитком та інтелектуальними (розумовими) здібностями, необхідними для трудової діяльності. В трудові ресурси входять як зайняті, так і потенційні працівники [19]. До складу трудових ресурсів включають працездатне населення, зайняте працею в сферах суспільної та індивідуальної трудової діяльності, незалежно від віку, а також особи, зайняті в особистому підсобному та фермерському господарстві, на навчанні та військовій службі. Трудові ресурси за ступенем їх участі у трудовій діяльності розподіляють на активні (функціонуючі) та пасивні (потенційні).

Кількості і структура трудових ресурсів залежить від встановлених законодавством верхнього і нижнього рівнів працездатного віку та враховують за наступними показниками: частки працездатних серед населення працездатного віку, частки зайнятих у громадській праці з числа працездатного віку, чисельності беруть участь в громадському праці з осіб за межами працездатного віку [11]. Звідси, під економічні категорії трудових ресурсів мається на увазі частина працездатного, фізично розвиненого населення, яка, має освіти і професійні навички і може трудитися у суспільній корисній роботі. У поняття «трудові ресурси» включено діючих і потенційних працівників [22].

За кількісною ознакою трудові ресурси – це та частина населення, яка здатна займатися трудовою діяльністю без вікових обмежень, у суспільному секторі та індивідуальною працею, тобто до їх складу можна віднести осіб працездатного віку, яких можливо задіяти у трудовій діяльності, проте за рядом причин вони не займаються громадською працею [31]. Важливо відзначити, що в економічній літературі, присвяченій даній проблематиці, часто вчені-економісти під категорією «трудові ресурси» використовують поняття «трудовий» або «кадровий потенціал», з чим важко погодитися. Так, дається визначення поняттю «трудові ресурси» як «працездатної частини населення, яка володіє фізичними або інтелектуальними здібностями для створення матеріальних благ та надання послуг» [29]. Вважаємо, що поняття сутності цієї категорії містить такі складові елементи, як праця і трудові



ресурси, трудові ресурси є багатовимірною і багаторівневою категорією. Логіко-економічний зв'язок цих понять, як форма системного взаємозв'язку, формує нові функції, що відрізняються від окремо взятих [23].

В економічній теорії розрізняють три етапи соціально-економічного розвитку, що впливають на наукові точки зору. До першого етапу відносять екстенсивні показники, пов'язані зі збільшенням обсягів, де валові показники є основними; до другому етапу – показники інтенсивного характеру, де акцент роблять на якісних показників праці; до третього – включають сучасні процеси, пов'язані з реформуванням економіки, де формуються нові завдання й для і їх вирішення потрібні нові наукові погляди вчених-економістів. З наукової дискусії, випливає, що поняття трудових ресурсів містить кількісні та якісні показники, які відповідні змінам та впливу певних факторів. Визначальними у відтворення і формуванні трудових ресурсів є їх якісні показники. В умовах економіки, якісних оцінка показників трудових ресурсів дається з обліком: їх зайнятість, освіта, спеціальність, кваліфікації та ступені їх затребуваності [15]. Пропонуючи свій варіант визначення терміну «людський капітал», автори наполягають на його вартісній оцінці, беручи до уваги витрати праці людини або підприємств, в ході формування трудового потенціалу. На їх думку трудовий потенціал дає можливість оцінити трудові здібності людини в якості ресурсу, які ґрунтуються на витратах на освіту; продуктивності праці людини з освітою і без неї; підвищення кваліфікації та ступінь професійної підготовки кадрів, які вимагають певних витрат [13]. На національному рівні прийнятно визначення, критерії оцінок та економічні методи управління трудовими ресурсами. Оцінити реальний потенціал людини, не представляється можливим без використання соціально-економічних методів.

Ми поділяємо думку дослідників, що не можна вважати ідентичним категорію трудових ресурсів підприємства з персоналом підприємства, сутність якого містить особовий склад, працівників підприємств, які беруть участь у виробничому процесі [31]. У законах різних країн визначені різні вікові терміни, коли людина має право почати трудову діяльність і увійти до

економічно активного населення. Наприклад, в США встановлено термін з 16-річного віку, а в Україні – з 14-річного віку [32]. Необхідно уточнити, що до поняття економічно активного населення в нашій країні включають працівники, зайнятих працею та безробітних. Разом з тим, не все працездатне населення вважається економічно активним. Такі категорії населення як: студенти денної форми навчання, частково включають до трудової діяльності пенсіонери, осіб, які готові працювати або знаходяться в пошуку роботи. Багато економістів, дотримуються до такого визначення категорії трудових ресурсів, під яким мається на увазі частина працездатного населення країни, який встановлений законом вікових обмежень, що мають фізичні можливості, відповідні освіти, практичні навички, вміння створювати матеріальні блага або надавати послуги. Таке визначення можна застосує по народному господарству в цілому і підприємствам окремо. Таким чином, поняття трудові ресурси в трактуванні найбільш відомих вчених і практиків можна узагальнювати у вигляді таблиці (табл. 1.1).

*Таблиця 1.1*

**Базові підходи до визначення категорії «трудоі ресурси»**

Автори	Зміст поняття
Берелнко А.	Економічно активне, працездатне населення, яке володіє фізичними та духовними здібностями до участі в трудовій діяльності
Райзберг Б., Лозовський Л., Стародубцева О.	Частина населення країни, яка володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей, яка може прийняти участь у процесі праці
Нестеренко А.	Трудові ресурси – це сукупність людей, які володіють здатністю працювати відповідно до законодавства, в яку входить, перш за все, населення в працездатному вік.
Савенко І.	Трудові ресурси підприємства – це чисельний склад працівників, який володіє такими кількісними і якісними характеристиками, використання яких дозволяє забезпечити реалізацію поточних завдань і стратегії розвитку підприємства.
Богатиренко С.	Трудові ресурси – це частина населення країни, здатного брати участь у суспільному господарстві за даного рівня розвитку продуктивних сил та в межах даних виробничих відносини

Джерело: сформовано автором на основі [2–10].

Таким чином, трудові ресурси – це працездатна частина населення, яке володіючи фізичними або інтелектуальними можливостями, здатна

виробляти матеріальні блага і надавати послуги. У число зайнятих в сільському господарстві відносять осіб, займаються виробництвом сільськогосподарської продукції підприємств різних форм господарювання та організаційних структур, зокрема такі виробничі кооперативи, акціонерні товариства, агрохолдинги, фермерські господарства, особисті підсобні господарства та індивідуальне підприємництво.

Таким чином, трудові ресурси як економічна категорія відображає відносини з приводу населення, яке володіє фізичними та інтелектуальними здібностями відповідно до умов відтворення робочої сили. Трудові ресурси представляють собою населення в працездатному віці, зайняте і не зайняте в суспільному виробництві. Постійного вдосконалення потребують окремі напрями моніторингових досліджень трудових ресурсів сільської місцевості, особливо трудовий потенціал сільської молоді в перспективі як основне джерело поповнення «вибуваючи» зі сфери кадрів сільської економіки, де «ядром» всіх процесів є інновація села, оновлення приросту трудового та людського капіталу. З метою достовірної оцінки та аналізу системного положення територіально-адміністративних утворень та обґрунтування на їх основі напрямків подальших дій необхідний інтегральний (узагальнюючий, комплексний) критерій. До критерію пред'являються наступні вимоги: 1) він повинен бути вимірним (кількісно оцінюваним); 2) критерій повинен достовірно оцінювати досліджуване явище та реалістичність поставленої мети; 3) значення критерію має визначатися шляхом використання наявних даних і без значних витрат коштів і часу; 4) він повинен мати економічний (фінансовий, фізичний тощо) сенс для порівняння бажаного і реального стану розглянутого явища; 5) критерій повинен враховувати, у міру можливості, інтереси всіх сторін, пов'язаних з досліджуваним явищем [27].

Слід, зазначити, що при оцінці відтворення трудових ресурсів у сільській місцевості, необхідно враховувати не тільки населення, зайняте в поширених формах господарювання, але і в неформальній економіці. Показники стану і динаміки зростання трудових ресурсів в цілому та

сільській місцевості зокрема, наведені у табл. 1.2. Дуже актуально дослідження невирішених проблем трудових ресурсів у сільській місцевості, від частини працевлаштування молоді в сільській місцевості. Саме молодь у сільській місцевості, є важливий ресурс на перспективі для формування нових робочих місць.

Таблиця 1.2

### Показники трудових ресурсів у сільському господарстві

Характеристика	Показники
Кількісні ↓	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Склад трудових ресурсів: постійний; сезонний; тимчасовий.</li> <li>2. Питома вага кожної категорії працівників в загальній середньооблікової чисельності</li> <li>3. Працівники, зайняті в сільському господарстві – всього, в тому числі: трактористи-машиністи; оператори машинного доїння, дояри; скотарі великої рогатої худоби; службовці: з них: керівники; фахівці.</li> <li>4. Середньорічна чисельність персоналу.</li> <li>5. Питома вага робітників у загальній чисельності працівників.</li> <li>6. Відпрацьовано: люд.-днів; люд.-год. на рік.</li> <li>7. Ступінь охоплення робітників механізованою працею.</li> <li>8. Чисельність всіх робітників, зайнятих на механізованих і ручних роботах.</li> <li>9. Рівень механізації праці: <ul style="list-style-type: none"> <li>- рівень організації виробництва і праці</li> <li>- розподіл робітників за умовами праці.</li> </ul> </li> </ol>
Якісні ↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рівень освіти;</li> <li>- професійна кваліфікація;</li> <li>- здоров'я;</li> <li>- емоційна настрою;</li> <li>- сумлінна ставлення до роботи;</li> <li>- бажання і здатності працювати.</li> </ul>
Руху ↓	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Коефіцієнт інтенсивності обороту по найму: <math>K_n = L_n / L_{en}</math>, де <math>L_n</math> – кількість прийнятих на роботу за певний період.</li> <li>2. Коефіцієнт обороту вибуття: <math>K_b = L_b / L_{cn}</math>, де <math>L_b</math> – кількість вибулих.</li> <li>3. Коефіцієнт плинності кадрів: <math>K_t = L_t / L_{cn}</math>, де <math>L_t</math> – кількість працівників,</li> <li>4. Коефіцієнт заміщення: <math>K_z = (L_n - L_b) / L_{cn}</math>, негативне значення дужки (<math>L_n - L_b</math>) може свідчити про скорочення обсягів виробництва, ліквідації частини робочих місць у процесі технічних переозброєнь або інших причин.</li> <li>5. Коефіцієнт сталості кадрів: <math>K_{nk} = L_{noc} / L_{cn}</math>, де <math>L_{noc}</math> – кількість працівників, які пропрацювали весь звітний період.</li> </ol>
Ефективності	<p>Показники підвищення економічної ефективності:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продуктивність праці;</li> <li>- витрати праці на одиницю продукції;</li> <li>- трудомісткість;</li> <li>- трудозабезпеченість.</li> </ul>

Джерело: сформовано автором на основі [11–23].

У плані ефективності використання трудових ресурсів важливо розраховувати показники підвищення економічної ефективності, продуктивності праці, витрати праці на одиницю продукції, трудомісткість, трудозабезпеченості тощо. На наш погляд, доцільно при оцінці кадрового потенціалу у сільській місцевості, необхідно аналізувати динаміку зростання трудових ресурсів у розрахунку на 100 господарств або 1000 га сільськогосподарських угіддя. Також важливо розрахунок фахівців господарств, особливо у холдингових компаніях та акціонерних товариствах співвідношення кількості працівників з вищою освітою в апараті управління.

Таким чином, на структуру трудових ресурсів у сільській місцевості впливають різні фактори природного та економічного характеру. В процесі розвитку виробничих відносин розвиваються і продуктивні сили в сільській місцевості, змінюється характер праці, що сприяє зміні спеціалізації галузі та трудових функцій персоналу за видами виробничої та господарської діяльності, до формування нових сільськогосподарських професій і спеціальностей. Причому ці фактори взаємодії у сільській місцевості мають специфічні особливості, обумовлену тісну залежність галузі від впливу природних факторів. Не лише залежність від природних факторів, що мають об'єктивний характер (сезонність, природнокліматичні умови), але і вимушені перерви, пов'язані з цим, спонукають працівників сільського господарства до зміни виду трудової діяльності. В цілому ці обставини вимагають вміння поєднувати кілька спеціальностей і професій, володіти здатністю змінювати одну професію на іншу, одну галузь на іншу галузь. В цілому відтворення та розвитку трудових ресурсів сільської місцевості носить прогресивний характер. Воно сприяє широкому впровадженню професійних здібностей жителів села, підвищенню рівня професійної підготовки, засвоєнню нових видів спеціальностей, задоволенню потреб в кадрах. Однак, плинність трудових ресурсів з сільської місцевості в міста та трудова міграція за кордон часто відбувається мимоволі і не є регульованою.

## **Висновки до розділу 1**

1. Продуктивність праці є вирішальним фактором в економічному змаганні. Зростання продуктивності праці входить в коло стратегічних пріоритетів компаній лідерів і аутсайдерів, одним рішенням даного завдання дозволить зберегти своє лідерство на ринках, а іншим – виживання. Стабільні показники зростання продуктивності праці можна забезпечити виключно за допомогою системи управління продуктивністю праці.

2. Актуальність проблематики детермінує інтерес до неї теоретиків і практиків управління. Нерідко слабкість системи управління персоналом та її ізольованість від виробничої системи нівелюють ефект. На продуктивність праці спричиняють вплив макрофактори, перш за все діюча система освіти, здоров'я та охорона здоров'я та національні особливості енергозбереження, а також мікро фактори – система управління, наявність ресурси, мотивація праці тощо. Вітчизняні компанії, у тому числі аграрного сектору мають значний потенціал зростання за умови створення системи управління персоналом, інтегрованої в систему управління продуктивністю праці на основі кращих кадрових технологій і передового досвіду вітчизняних і зарубіжних компаній.

## РОЗДІЛ 2

### ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СУБ'ЄКТАМИ АГРОБІЗНЕСУ

Наразі сільське господарство в країні функціонує у складних економічних і політичних умовах. Для досягнення стійкого економічного зростання і забезпечення необхідного рівня конкурентоспроможності господарюючим суб'єктам необхідно вибудовувати ефективну систему управління не лише виробництвом, а й трудовими ресурсами, основним джерелом яких є сільські території. Трудові ресурси являють собою частину населення країни, яка володіє певним рівнем фізичного розвитку та інтелектуальними (розумовими) здібностями, необхідними для трудової діяльності [11]. Проблемі їх формування відтворення та ефективного використання присвячено велику кількість наукових досліджень [12–24]. Однак, незважаючи на вивченість проблеми формування і використання трудових ресурсів сільських територій, на наш погляд, особливу увагу необхідно приділити виявленню територіальних особливостей, що дозволяють дати сучасну оцінку соціально-економічним умовам на селі і виявити тенденції в забезпеченні галузі сільського господарства трудовими ресурсами.

Деструктуризація сільськогосподарського виробництва (зменшення посівних площ, поголів'я тварин) та повільне просування диверсифікації аграрно-ї економіки призвели до низької зайнятості сільського населення з появою стійкого прогресуючого росту безробіття, у тому числі прихованого, який важко виявити внаслідок сезонності виробничих процесів у сільському господарстві. Противагою цим тенденціям та альтернативною формою зайнятості в умовах динамічних реформ аграрного сектору економіки України є створення малих підприємств, яких у 2021 р. налічувалося близько 40 тисяч з обсягом реалізованої продукції 35 млрд грн. (2,6% ВВП). Вони займають 2,7 млн га сільськогосподарських угідь [23], площа такого

господарства не повинна перевищувати 500 га, що створює позитивні передумови для підвищення ефективності аграрної економіки та спричиняє значний внесок у вирішення проблеми продовольчої безпеки країни, розширює межі пошуку раціональних форм та методів ведення господарювання за використання природних та трудових ресурсів сільськогосподарського виробництва.

Дослідження процесів формування трудових ресурсів сільських територій тісно взаємопов'язане з оцінкою стану аграрного сектору, а саме – аналізом господарсько-економічної діяльності суб'єктів агробізнесу як основного компонента функціонування і розвитку обумовлюється, як правило, моногалузевим характером економіки села. Від ефективності функціонування даної галузі буде залежати кількісний та якісний склад трудового потенціалу сільських територій. У Північному Поліссі сільське господарство має вагомое значення в економіці регіону. Площа земель сільськогосподарського призначення займають 85% (0,7 млн га), а 33% населення проживає у сільській місцевості. Активний розвиток агробізнесу підтверджується проведеним аналізом таких економічних показників виробничої діяльності організацій як продуктивність і оплата праці (табл. 2.1). Обсяг виробленої продукції в розрахунку на одного середньорічного працівника, зайнятого в сільськогосподарському виробництві, за період з 2000 по 2021 рр. збільшився майже в 39 рази, при цьому за 2015–2016 роки зростання даного показника склало 26% (табл.). Це стало наслідком оновлення основних виробничих фондів, ефективно функціонуючих суб'єктів агробізнесу північного Полісся, їх спроби впровадження ресурсозберігаючих технологій і зниження чисельності не рентабельних сільськогосподарських організацій. Крім того, як показують дослідження [25], підвищення продуктивності праці призводить до зростання ефективності всього аграрного виробництва. Відхилення значень аналізованих показників у 2016 році до базових значень (2010 рік) показує перевищення темпів зростання ефективності праці (в 2,5 рази) над його заохоченням (в 2 рази). При цьому необхідно сказати про гідне співвідношення зростання рівня



доходів працівників по відношенню до результатів їх праці, що складається в аграрному секторі регіону.

Таблиця 2.1

### Продуктивність та оплата праці суб'єктів агробізнесу північного Полісся

Показники	Рік							Відхилення до 2010 р.
	2000	2005	2010	2015	2019	2020	2021	
Продуктивність праці на 1 особу, тис. грн	32,0	74,8	258,1	668,0	1054,4	1148,1	1241,8	1210
Середня заробітна плата, грн.	301,3	961,3	3220,5	6573,5	10329,2	11198,7	12068,3	11767
Темпи зростання продуктивності праці, %		2,3	8,1	20,9	33,0	35,9	38,8	149,9
Темпи зростання оплати праці, %		3,2	10,7	21,8	34,3	37,2	40,0	1101,0

Джерело: сформовано за даними Держкомстату України.

Стабілізація виробничо-господарської діяльності суб'єктів агропромислового сектору північного Полісся свідчить про конкурентоспроможний вектор розвитку аграрного сектора. Однак актуальною проблемою залишається кадрове забезпечення агробізнесу, яке, в першу чергу, пов'язане із залученням молодих перспективних і висококваліфікованих фахівців на село, а також стимулюванням їх залучення в аграрне виробництво [16]. В останні десятиліття в організаціях аграрного сектора економіки спостерігається скорочення чисельності працівників за рахунок рядових співробітників і фахівців. Так, за даними Мінекономіки та Мінрегіонрозвитку за період з 2005 по 2021 рр. загальна чисельність працівників, зайнятих у суб'єктах агробізнесу північного Полісся скоротилася на 6,1 тис. чол. (на 12,4%), у тому числі працівників, безпосередньо зайнятих у сільськогосподарському виробництві, — на 5,5 тис. чол. (18,5%). Таким чином, частка управлінців за даний період збільшилася з 18,1 до 20,4%. Дослідження динаміки чисельності працівників показало скорочення робітничих професій, зайнятих виробничим процесом в сільськогосподарських організаціях, особливо яскраво це виражено в галузі

скотарства. За аналогічний період значні скорочення відбулися серед таких категорій працівників, як оператори машинного доїння і скотарі ВРХ (їх чисельність скоротилася відповідно на 30,1% і 36,2%). При цьому аналіз тенденцій підготовки кадрів для суб'єктів агробізнесу північного Полісся засвідчив, що виробничим процесом у середньому займається персонал, який не має спеціальних навичок, або вони потребують оновлення [17]. Наразі працездатне населення стикається з досить високою конкуренцією на ринку праці у зв'язку зі скороченням чисельності сільськогосподарських організацій. Однак вимоги роботодавців до претендентів істотно зросли. Це створює передумови для відновлення працездатності персоналу в організаціях, єдиним недоліком є сформований невисокий рівень заробітної плати робітничих професій (скотарі ВРХ, оператори машинного доїння тощо), які є основною категорією працівників у формуванні обсягів виробництва продукції.

Зростання ефективності аграрної праці безпосередньо залежить від кваліфікації праці працівників. Одна з основних причин поганої кадрової забезпеченості аграрної галузі – це міграція висококваліфікованих працівників в міста та за межі країни внаслідок слабкої їх закріпленості на селі [28], основними причинами якої служать низька престижність аграрної праці, погані соціально-побутові умови життя на селі, невисокий рівень оплати праці. За даними Держкомстату за 2000–2021 рр. рівень середньомісячної заробітної плати робітника сільськогосподарського виробництва збільшився у 40 разів, тоді як реальна заробітна плата лише на 6,4%. Також варто відмітити, що рівень заробітної плати у сільському господарстві є нижче рівня середньої заробітної плати в цілому по економіці області (рис. 2.1). Даний факт свідчить про перевагу організацій промислового сектору на ринку праці, що дозволяє їм за цим показником конкурувати з іншими роботодавцями за залучення висококваліфікованих кадрів. Дослідження динаміки середньомісячної заробітної плати у суб'єктів агро бізнесу північного Полісся засвідчив його позитивне зростання порівняно з середнім заробітком по економіці і прожитковим мінімумом

(рис. 2.1). Однак, показник співвідношення середнього заробітку в сільському господарстві до середнього в економіці мав стійку тенденцію до збільшення.



**Рис. 2.1. Співвідношення середньомісячної заробітної плати суб'єктів агро бізнесу північного Полісся до інших економічних показників, %**

Джерело: сформовано за даними Держкомстату України.

Наочно політика оплати праці суб'єктів агро бізнесу стає очевидною за такими показниками як частка витрат на оплату праці в загальних витратах по основному виробництву і в виручці від реалізації продукції [29]. Тривожним залишається той факт, що частка фонду оплати праці в основних економічних показниках діяльності суб'єктів агробізнесу за розглянутий період має тенденцію до зниження. Ці показники досить повно характеризують незначну частку витрат, а відповідно невисоку частку отриманих доходів, яку суб'єкти агробізнесу північного Полісся спрямовують на утримання і розвиток людського капіталу, який визначає подальше зростання продуктивності

аграрної праці, а, отже, і ефективність аграрного виробництва. Різде зменшення чисельності працівників логічно мало б відбитися на рівні заробітної плати тих з них, які продовжують свою трудову діяльність в цьому секторі економіки північного Полісся. Однак цього не спостерігається, середня заробітна плата як і раніше істотно відрізняється від інших сфер економіки.

Сільськогосподарське товариство з обмеженою відповідальністю «Дружба», на базі якого проведено монографічне дослідження питань підвищення продуктивності праці, розміщене в смт Чуднів Житомирської області. По забезпеченості рослин теплом господарство відноситься до смуги середньоранніх і пізніх культур помірного теплового поясу. Така забезпеченість теплом дає можливість вирощувати середні і пізні сорти зернових, зернобобових та інших районуваних культур. Господарство відноситься до вологої зони. Територія господарства розміщена на слабо хвилястій рівнині на межі Полісся і Лісостепу. В користуванні власників 408,2 га всіх площ, які відносять до сільгоспугідь і являють собою ріллю, тобто, всі угіддя використовуються для вирощування сільськогосподарських культур. В СТОВ «Дружба» у 2019-2021 рр. знизилась продуктивність використання земельних ресурсів (табл. 2.2), зокрема урожайність зернових – на 1,4 ц/га. Вдосконалення кормової бази сприяло підвищенню продуктивності тваринництва – на 0,88 ц.

Таблиця 2.2

### Ефективність використання земельних ресурсів в СТОВ «Дружба»

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. у% до 2019 р.
1. Урожайність зернових, ц/га	13,80	13,30	12,40	89,86
2. Вироблено на 100 га ріллі, ц:				
зернових	928,18	993,63	923,35	99,48
м'яса свиней	1,72	2,60	2,60	151,08
3. Вироблено на 100 га сільськогосподарських угідь ,ц:				
м'яса ВРХ	4,69	7,05	7,05	150,40
молока	17,47	112,96	110,61	633,14
4. Рівень розораності земель, %	100,00	100,00	100,00	100,00

Джерело: сформовано за даними СТОВ «Дружба».

Основним напрямом спеціалізації господарства є виробництво зерна та м'яса (табл. 2.3). Загальна тенденція щодо зменшення обсягу товарної продукції (на 3,3 тис. грн) внаслідок зниження обсягів збуту за одночасного скорочення поголів'я тварин, зносу основних засобів (на 10%) та підвищення тривалості обороту оборотних засобів удвічі (з 366 до 735 днів), що вплинуло на ефективність використання основних ресурсів, зокрема трудомісткість виробництва зерна зростає на 42% і становила 7,2 люд.-год. Значною мірою на незначне підвищення урожайності у підприємстві сприяли такі чинники як природнокліматичні умови, погіршення техніки і обладнання на підприємстві, відсутність заохочення вищим показникам продуктивності праці робітників підприємства, зниження використання мінеральних добрив та пестицидів.

Таблиця 2.3

### Структура товарної продукції в СТОВ «Дружба»

Вид продукції	2019 р.		2020 р.		2021 р.		За 3 роки	
	тис грн	%	тис грн	%	тис грн	%	тис грн	%
Зернові і зернобобові	225,9	59,78	245	67,1	224,8	59,98	231,9	62,2
Інша продукція рослинництва	1,5	0,4	2	0,55	2	0,53	1,8	0,5
ВРХ	16	4,23	72,2	19,78	72,2	19,26	53,5	14,3
Свині	26	6,88	27,3	7,48	27,3	7,28	26,9	7,2
Інша продукція тваринництва	6	1,59	12,4	3,39	48,5	12,95	22,3	6,0
Інша продукція, товари, роботи, послуги	102,5	27,12	6,2	1,7	0	0	36,2	9,7
Всього по підприємству	377,9	100	365,1	100	374,8	100	372,6	100

Джерело: сформовано за даними СТОВ «Дружба».

Ці та інші чинники вплинули на ріст собівартості виробництва та зниження рентабельності (табл. 2.3). Виробнича собівартість 1 ц молока протягом 2020–2021 маркетингового року росла на 86%, м'яса ВРХ – на 42%, м'яса свиней – на 53%, а рівень збитковості галузі сільського господарства у 2021 р. склав 14,2%, що нижче, ніж у 2019 р. Про погіршення матеріальної бази на СТОВ «Дружба» свідчить підвищення трудомісткості виробництва с на 43% та як наслідок зниження прибутковості на 44% і рентабельності – на

22%. Загальний фінансовий аналіз діяльності ТОВ «Дружба» відображено у табл. 2.4. Обчислення проведено за допомогою «Фінансист».

Таблиця 2.4

**Оцінка майнового стану, ліквідності, платоспроможності,  
рентабельності та ділової активності СТОВ «Дружба».**

Назва показника	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р. (+,-)
Коефіцієнт зносу основних засобів	0,36	0,37	0,38	0,02
Коефіцієнт оновлення основних фондів	0,69	0,65	0,66	-0,03
Коефіцієнт вибуття основних фондів	0,65	0,65	0,66	0,01
Коефіцієнт покриття	0,63	0,32	0,34	-0,29
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,09	0,08	0,06	-0,03
Чистий оборотний капітал, тис. грн.	-144	-265,4	-329,7	-185,7
Коефіцієнт платоспроможності (автономії)	0,51	0,57	0,54	0,03
Коефіцієнт фінансування	0,97	0,75	0,86	-0,11
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними запасами	-0,6	-2,17	-1,95	-1,35
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	-0,08	-0,14	-0,19	-0,11
Коефіцієнт оборотності активів	0,03	0,03	0,04	0,01
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	21,6	19,4	28,4	6,8
Строк погашення кредиторської заборгованості	16,9	18,8	12,9	-4,0
Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів	1,02	1,76	2	0,98
Коефіцієнт оборотності основних засобів (фондовіддача)	0,02	0,02	0,03	0,01
Коефіцієнт оборотного капіталу	0,06	0,05	0,08	0,02

Джерело: сформовано за даними СТОВ «Дружба».

За даними табл. 2.4 можна зробити висновок про ріст коефіцієнту зносу основних засобів на 0,02 протягом 2019–2021 рр. та зменшення коефіцієнту оновлення основних засобів на 0,03. Коефіцієнт вибуття основних засобів збільшився на 0,01. Станом на 2019–2021 рр. значення коефіцієнту покриття зменшилося на 0,29 (на 1 грн поточних зобов'язань припадало від 32 до 63 коп. поточних активів). Значення коефіцієнта ліквідності є нижче від норми. Частка оборотних коштів в активах у 2019–2021 рр. збільшується на 0,6–2,17. Має місце збитковість. Отже, аналіз господарської діяльності СТОВ «Дружба» ілюструє відносно стійкі позиції підприємства із загальною тенденцією до загрози його платоспроможності внаслідок збитковості.

Найбільш активною частиною ресурсного потенціалу СТОВ «Дружба» є штатні працівники. Основним показником мотивації праці в умовах СТОВ «Дружба» є рівень заробітної плати, який протягом 2019–2021 рр. зріс на 60% (з 8283 до 13236 грн), (табл. 2.5). негативною тенденцією залишається вищі темпи росту заробітної плати порівняно з її продуктивністю. Відповідно співвідношення темпів росту продуктивності праці і її оплати в 2019–2021 рр. складав 0,05, що на 0,01 більше, ніж в 2019–2020 рр. Зростаючий характер трудоємкості виробництва усіх видів продукції є негативною тенденцією, а її зниження – значним резервом підвищення продуктивності праці та її окупності.

Таблиця 2.5

### Характеристика використання трудових ресурсів СТОВ «Дружба»

Показники	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р., %
Чисельність персоналу, осіб	28	28	28	100,0
Оплата праці 1 середньорічного працюючого, грн..	8283	13682	13236	159,8
Середня заробітна плата у сільському господарстві в Україні, грн..	8388	12827	14466	172,5
Співвідношення між середньою заробітною платою в СТОВ «Дружба» та в галузі, %	101,3	93,8	109,3	
Оплата праці 1 середньорічного працюючого, грн.	2760,87	4560,61	4412,12	159,8
Співвідношення темпів росту продуктивності праці і її оплати в СТОВ «Дружба»	0,03	0,04	0,05	166,7
Трудоємкість виробництва одиниці продукції, люд.-год.				
Зерно	5,04	6,67	7,18	142,5

Джерело: сформовано за даними СТОВ «Дружба».

Тенденцію зростання продуктивності праці останніх років у сільськогосподарських підприємствах підтверджують розраховані індекси 2019 р. до 2005 р. Показники виробництва валової продукції в порівнянних цінах з розрахунку на одну люд.-год. підвищилися: в рослинництві на 45,6%, в тваринництві на 231,9%, в цілому по сільському господарству на 125,8%. Позитивним моментом є також зростання у 2019 р. порівняно з 2000 р. годинної продуктивності праці майже по всіх видах продукції рослинництва і

по всіх без винятку видах продукції тваринництва. Так, у рослинництві вона зросла на 42,9%, а у тваринництві на 125,8%. Структурні зрушення у виробництві цих двох галузей, а відповідно і зміна питомої ваги затрат праці по окремих видах продукції, також підвищували продуктивність в рослинництві на 1,9%, а в тваринництві на 47,0%. Загальна економія робочого часу внаслідок підвищення продуктивності праці у 2019 р. становила в рослинництві 9568 тис. люд.-год., а у тваринництві 334 тис. люд.-год.

Монографічні дослідження, експертні оцінки керівників та спеціалістів СТОВ «Дружба», а також головних спеціалістів райдержуправління Житомирського району дозволили зробити наступні висновки. Високої продуктивності праці можна досягти переважно у великих підприємствах. Установлено чітку тенденцію до підвищення продуктивності праці зі зростанням площі сільгоспугідь, що припадає на одне підприємство. Проте, щодо показника розміру підприємства за кількістю працівників такої чіткої тенденції не простежується. Розмір площі, що припадає на одного працівника, також має чітку тенденцію до зростання з підвищенням рівня продуктивності праці. Таким чином, більші підприємства використовують наявні трудові ресурси більш інтенсивно, а тому ефективніше.

## **Висновки до розділу 2**

Проведені дослідження соціально-економічних умов формування трудових ресурсів села в умовах північного Полісся продемонструвало наступні особливості та проблеми на сучасному етапі розвитку економіки та суспільства:

1. Однією з головних проблем формування і розвитку трудових ресурсів сільських територій в регіоні є нестача кваліфікованої робочої сили. Проведені дослідження проілюстрували, що, незважаючи на стабілізацію фінансово-господарської діяльності суб'єктів агробізнесу регіону та



поліпшення соціально-економічних показників трудової діяльності працівників, спостерігається дефіцит трудових ресурсів, який проявляється у триваючому відтоку кваліфікованих кадрів на тлі загального погіршення демографічної ситуації на селі. Тому для формування трудових ресурсів регіону необхідно комплексний розвиток не лише сільських територій, а й агропромислового виробництва.

2. Проведене дослідження, засвідчило ріст середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві регіону становить 94% щодо середнього заробітку в економіці. Незважаючи на це, чисельність працівників сільського господарства продовжує знижуватися, що пов'язано не лише з незадовільним рівнем оплати праці, але і з тим, що відбувається процес скорочення складу працівників сільськогосподарських організацій внаслідок погіршення екологічного та психологічного стану регіону внаслідок антропогенного впливу людини, пандемії на Covid-19 та військових дій на території країни, а також зниження спроможності підприємств сфери агробізнесу. За цих обставин необхідно забезпечити повсюдну техніко-технологічну модернізацію основних засобів, впровадження ефективних інноваційних технологій виробництва, сприятливі умови праці, тим самим створювати стійкий і якісний рівень життя працівників.

### РОЗДІЛ 3

## ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ АГРОБІЗНЕСУ

Про підвищення продуктивності праці ми можемо говорити тоді, коли частка живої праці в продукті знижується, а частка уречевленої праці зростає, при цьому загальна сума праці, укладеної в одиниці продукту, знижується. Водночас сучасні тенденції механізації та автоматизація виробничих процесів, що вивільняють чисельність персоналу; має базуватися на впровадженні ресурсозберігаючих, безвідходних і маловідходних технологій, використанні працезберігаючої техніки, що позначиться на зниженні трудомісткості. Збільшення масштабів виробництва, його концентрація також мають значний вплив на продуктивність праці. Вона виростає за рахунок зниження умовно-постійної чисельності, тобто категорій працівників, від яких мало залежить зростання обсягів виробництва (керівники, охорона тощо). Серед форм та методів оплати праці найвищої ефективності у довгостроковій перспективі мають матеріальне і моральне стимулювання [34]. Впровадження науково обґрунтованого нормування праці та наукової організації праці покликане забезпечити процес її оптимальної організації. Наразі розрізняють п'ять груп чинників, під впливом яких змінюється рівень та динаміка продуктивності праці: 1) матеріально-технічні фактори, пов'язані з прогресивними технологіями, впровадженням нових видів матеріалів, сировини, використанням нової техніки; 2) соціально-економічні фактори визначаються якостями трудових колективів, їх соціально-демографічним складом, рівнями підготовки, дисциплінованості, трудової активності та творчої ініціативи працівників, системою ціннісних орієнтацій, стилем керівництва в підрозділах і на підприємстві в цілому тощо; 3) організаційні фактори визначаються рівнем

організації праці, виробництва та управління; 4) структурні фактори – зміни структури, асортименту, персоналу; 5) галузеві фактори [25].

Серед практик, які впроваджуються на виробництві, з метою підвищення продуктивності праці, виділимо в області організації праці персоналу Lean-система і нормування праці (в т. ч. МТМ – визначення методу і тривалості роботи, система MOST); у сфері управління персоналом – освіта і мотивація; в області бізнес-процесів – реінжиніринг, аутсорсинг та бенчмаркетинг. Lean -система (система бережливого виробництва) являє собою комплексний підхід до усунення всіх видів втрат, що виникають в процесі діяльності компанії, що дозволяє максимально мобілізувати її внутрішні резерви. Апробована під час практики Lean-система організації праці на базі СТОВ «Дружба» продемонструвала необхідність ведення системної роботи в підприємстві. Lean виходить з вимог споживачів (контракти, анкети потенційних споживачів); вимоги стандартів (ISO 9001, ISO/TS 16949, IRIS тощо); позитивного досвіду зарубіжних та вітчизняних підприємств; внутрішніх цілей підприємства (стратегічних рішень на довгостроковий/середньостроковий період). Ключовими інструментами Lean -системи з позиції підвищення продуктивності праці є: система 5S-управлінська методологія, розроблена для створення ефективного і організованого робочого простору шляхом поетапного сортування предметів та документації, їх системного розміщення, створення правил з підтримки чистоти і порядку, і розробки відповідних візуальних стандартів; стандартизована робота-чіткий і максимально візуалізований опис найкращого на даний момент способу виконання якоїсь певної діяльності, що включає в себе стандартизований час циклу операцій, стандартну послідовність дій при виконанні цих операцій та стандартний рівень запасів (незавершеного виробництва). Вона включає наступні елементи: 1) концепція TPM – система загального продуктивного обслуговування обладнання, що дозволяє забезпечити його найвищу ефективність протягом усього життєвого циклу; 2) система SMED-концепція проведення швидкого переналагодження

обладнання (менш, ніж за 10 хвилин); 3) методологія «прорив до потоку», що полягає у вирівнюванні і підвищенні ефективності виробничого потоку шляхом організації фіксованих виробничих циклів і створює необхідні передумови для впровадження принципу стандартизованої роботи у виробничих процесах; 4) система витягуючого виробництва, що представляє собою підхід до організації виробничого потоку, який виключає втрати, пов'язані з перевиробництвом та іншими негативними факторами; 5) система подачі та розгляду пропозицій, що надає співробітникам механізм реалізації пропозицій щодо вдосконалення та мотивуюча їх на подання цих пропозицій [26]. Голландський фахівець з праці доктор Керховен запропонував відкритий ним закон нормування праці, яку він сформулював за допомогою формули:

$$H = V \times (V/P) \times Y, \quad (3.1)$$

де  $H$  – норма часу на виконання певної роботи, яка може підтримуватися протягом робочого дня;  $v$  – мінімальний час на виконання даної роботи у максимально можливому темпі;

$P$  – тривалість роботи в годинах;

$Y$  – показник «ступеня стомлюваності» (залежить від характеру роботи і статі працівника), [27].

Сучасні методологічні основи нормування включають розширення сфери нормування праці; забезпечення високої якості норм праці та їх максимальне наближення до суспільно необхідних витрат праці; наукове обґрунтування норм з урахуванням організаційно-технічних, соціально-економічних і психофізіологічних факторів. Світовий досвід свідчить про постійне розширення застосування нормування праці у різних галузях і сферах діяльності, при цьому є тенденція відмови від дріб'язкового регламентування робіт.

Концепція спеціалізованого навчання, орієнтованого на сьогоднішній день або найближче майбутнє і має відношення до відповідного робітника місце. Концепція багатопрофільного навчання є ефективною з економічною точки зору, так як підвищує внутрішньовиробничу таї невиробничу

мобільність працівника. Концепція навчання, орієнтованого на особистість, має на меті розвиток людських якостей, закладених природою або придбаних в практичній діяльності. Ця концепція відноситься, в першу чергу, до людей, які мають схильність до наукових досліджень і володіє талантом керівника, педагога тощо [29].

Одним з важливих моментів є тісний зв'язок оплати праці та нематеріальної винагороди персоналу з ростом продуктивності; так, оплата праці працівників повинна базуватися частково на показниках продуктивності праці. Система винагороди руда персоналу повинна бути вбудована в процес впровадження виробничої системи. Має бути розроблено Положення по мотивації учасників розвитку виробничої системи, в якому офіційно закріплюється механізм стимулювання персоналу до розвитку виробничої системи. Умовами в положенні, на нашу думку, є облік вкладу кожного працівника в розвиток виробничої системи; виплата преміальних за подачу впроваджених рацпропозицій; систему кар'єрного росту; конкурси на кращу виробничу команду; надбавку за досягнення високих індивідуальних результатів; систему визнань.

У доповіді М. Хаммера та Дж. Чампі реінжиніринг визначено як фундаментальне переосмислення та Радикальна реконструкція бізнес-процесів з метою досягнення корінних поліпшень в критично важливих в сучасних умовах показників продуктивності, таких як вартість, якість, послуги, швидкість [21]. Аутсорсинг являє собою ефективний інструмент зниження витрат підприємства за рахунок передачі виконання бізнес-процесів профільному зовнішньому оператору [22]. Важливими достоїнствами аутсорсингу є можливість збільшення обсягів продажів і підвищення завантаження своїх виробничих потужностей; отримання доступу до передових світових технологій; підвищення продуктивності праці, що є наслідком зосередження зусиль компанії в профільних сферах.

Рішення задачі підвищення продуктивності праці необхідно вирішувати не лише на місцях, але і на державному рівні. Створення

національного центру продуктивності – об'єднання лідерів, безумовно буде сприяти зростанню продуктивності праці як на мікро -, так і макрорівні [24].

Типова система управління продуктивністю суб'єктів агробізнесу складається із чотирьох розділів: склад і технологія виконання основних робіт з управління продуктивністю (вимірювання, аналіз, планування продуктивності, організація робіт з її підвищення та контролю за нею); структура системи управління продуктивністю; інформаційне забезпечення підвищення продуктивності ;процес підвищення продуктивності .У процесі організації робіт щодо підвищення продуктивності на СГ «Дружба» можна виділити такі чотири стадії: усвідомлення (визнання необхідності змін та поліпшень), рішення (переконавання у тому, що удосконалення необхідні, виконують аналіз досягнутого, визначають основи; об'єкти майбутніх змін, приймають рішення щодо конкретних дій), умови (визначають виконавців, організують їх навчання, здійснюють необхідний інструктаж, налагоджують обмін досвідом, створюють систему стимулювання, йде постійне інформаційне забезпечення та інше, тобто створюють можливість щодо реалізації прийнятих рішень); дії (проводять фактичне здійснення планів підвищення продуктивності, що є кінцевою метою) Ці загальні стадії можуть розкладаються на практичні поетапні дії. 1) визначити установити пріоритет цілей підприємства; 2) визначити виробничі можливості; 3) підготувати програму дій; усунути відомі перепони для підвищення продуктивності; 5) розробити систему та засоби вимірювання продуктивності; 6) розпочати виконання програми дій; стимулювати високу продуктивність; підтримувати рівень зусиль щодо підвищення продуктивності; контролювати організаційний клімат. Для умов СГ «Дружба» діями для початку роботи щодо підвищення продуктивності можна вважати дії у такій послідовності:

1 Нарада членів бригади у робочий час, протягом години раз на тиждень. На весь процес рішення проблеми звичайно потрібні 1-2 місяці. У цей час здійснюють і навчання. В результаті виробляють пропозиції з вибраної проблеми.

2 Розгляд пропозицій керівництвом (консультативним комітетом, службою продуктивності або іншою службою)

По пропозиціям приймають рішення, призначають керівників проектів. Обмірковують питання упровадження і стимулювання.

3. Упровадження пропозиції (проекту)

4 Здійснення необхідних вимірювань, оцінка, зміна; перепросин ваня; розвиток; аналіз результатів, аналіз навчання і росту працівників.

5 Повторення циклу, продовження роботи БП.

В рамках процедури БП необхідне навчання з таких питань:

1 Ознайомлення з загальною процедурою БП: послідовність дій, обґрунтування

2 Управління проектом: як побудувати простий графік роботи для БП.

3 Основи рішення проблем: аналіз проблем; рішень і форм упровадження, контрольні та опитувальні аркуші.

4 Основи методів проектування: як описати, проаналізувати і показати систему; як послідовно спроектувати нову більш удосконалену систему.

5 Основи поведінки чалих груп: продуктивність групової діяльності наявність спостереження групової процедури, орієнтація та результативність.

Для визначення ефективності за допомогою спеціалізованої комп'ютерної програми DEAP v.2.1, розробленої Т.Д. Соеллі для використання при ДЕА аналізі. У табл. 3.1 наведені вихідні дані вирішення input-орієнтованої моделі СТОВ «Дружба» Чуднівського району Житомирської області на перспективу. Технічна ефективність товариства «Дружба» у 2021 р. становитиме 0,735 (Technical efficiency), тобто підприємство в змозі скоротити обсяги використання всіх ресурсів на 26,5 % без зменшення досягнутого обсягу виробництва товарної продукції у 4826,7 тис. грн (original value). Колонка radial movement показує, на скільки доцільно зменшити або збільшити обсяги використання окремих видів ресурсів, включених у модель (input 1,2,3,4). Таким чином, для товариства СТОВ «Дружба» за умови досягнення рівня ефективності виробництва найбільш ефективних

підприємств вибірки оптимальною чисельністю працівників є 164 особи (input 1 projected value).

Таблиця 3.1

**Вихідні дані розрахунку перспективної ДЕА моделі  
з використанням DEAP v.2.1 для СТОВ «Дружба»**

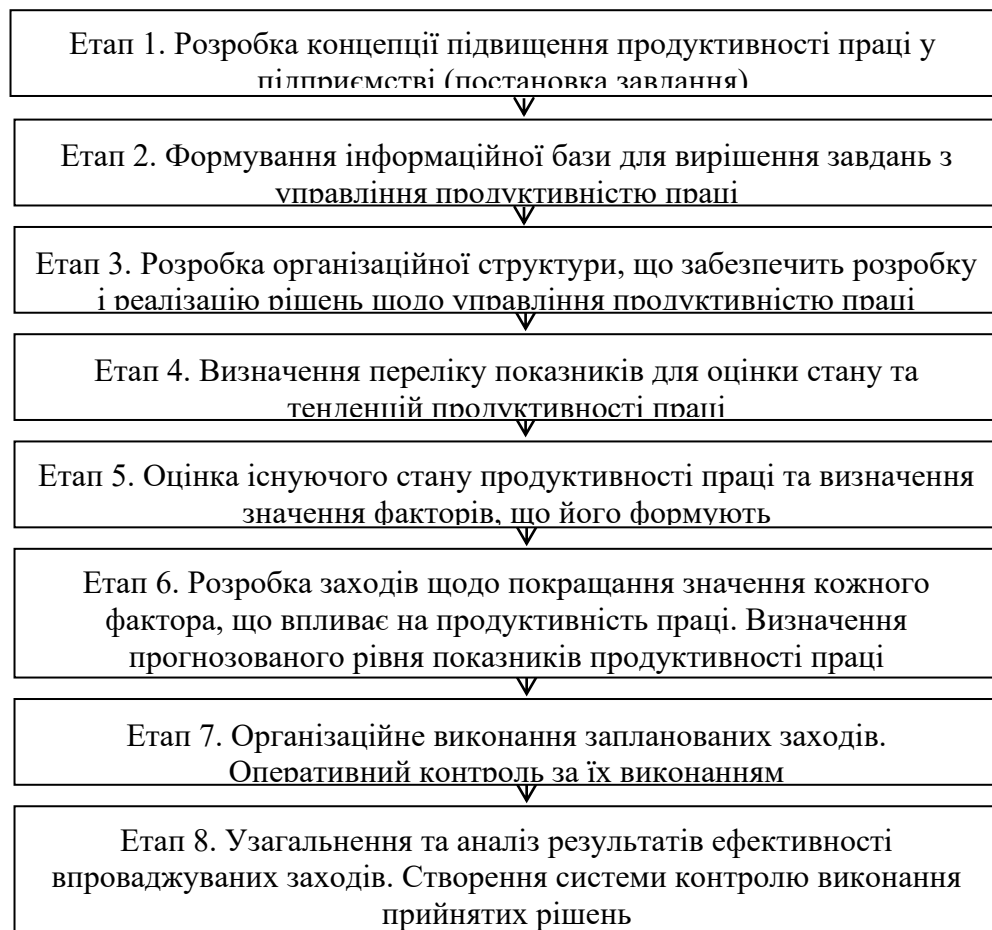
Технічна ефективність ( <i>Technical efficiency</i> ) = 0,735				
Вихідні данні ( <i>Projection summary</i> )				
Змінна ( <i>variable</i> )	Фактичне значення ( <i>original value</i> )	Зміна значення фактора ( <i>radial movement</i> )	Невикористаний резерв ( <i>slack movement</i> )	Моделльне значення ( <i>projected value</i> )
Товарна продукція, тис. грн ( <i>output 1</i> )	4826.7	0,0	0,0	4826,7
Чисельність працівників, осіб ( <i>input 1</i> )	33	-60	-4	30
Сільськогосподарські угіддя, тис. га ( <i>input 2</i> )	3,900	-1,033	0,000	2,867
Амортизація, тис. грн ( <i>input 3</i> )	176,4	-46,7	0,0	129,7
Матеріальні витрати, тис. грн ( <i>input 4</i> )	3980,4	-1054,5	0,0	2925,9

Джерело: власні дослідження.

За наведеною методикою проведено аналіз ефективності діяльності, продуктивності праці й оптимальної чисельності працівників СТОВ «Дружба» за результатами їх діяльності у 2019–2021 рр. Фактична середня чисельність працівників у підприємстві з досліджуваної сукупності підприємств дорівнює 28 працівників. За результатами вирішення моделі цей показник склав 35 осіб. З метою вивчення впливу мотивів на ставлення працівників до їх праці у 2019-2021 рр. було проведено соціологічне дослідження серед працівників сільськогосподарських підприємств Чуднівського району різних організаційно-правових форм. Його результати свідчать, що однакова кількість опитаних працівників сільськогосподарських підприємств (55 %) першочергове значення надають двом факторам: значному підвищенню заробітної плати в галузі, покращанню рівня механізації виробництва та впровадженню новітніх технологій. Іншими важливими факторами зростання продуктивності праці в сільському



господарстві респонденти визнають вмотивованість працівника в результатах роботи (31 %); важливість матеріальних винагород (29 %); покращання соціальної інфраструктури та умов праці (по 25 %). На основі дослідження розроблено модель поетапної програми підвищення продуктивності праці для сільськогосподарських підприємств (рис. 3.1).



**Рис. 3.1. Модель програми управління підвищенням продуктивності праці суб'єктів агробізнесу**

Джерело: власні дослідження.

Реформування відносин власності, що здійснене в аграрній сфері мало на меті створення нових організаційно-правових форм аграрних підприємств на засадах приватної власності на землю та майно. Встановлено, що лише 27 % працівників бажають заснувати й працювати у своєму власному підприємстві. Такий стимул, як можливість збільшення особистої частки в

колективній власності серед інших матеріальних мотивів до праці, посів останнє місце. Тобто сільське населення в більшості не готове вести приватне виробництво, у селян ще не сформоване почуття власника або господаря, що негативно відбивається на загальному рівні продуктивності праці у сільському господарстві.

### **Висновки до розділу 3**

Упровадження процесно-програмного та проектного підходів в управлінні продуктивністю праці суб'єктів аграрного бізнесу для досягнення мети зростання продуктивності праці передбачає виконання таких основних завдань: збільшення обсягів виробництва основних видів продукції; зниження обсягів технологічних затрат праці на одиницю площі або голову худоби; підвищення рівня трудової мотивації працівників, вдосконалення системи управління персоналом; створення сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві тощо. Важливою частиною роботи з виконання програми підвищення продуктивності є безпосередній оперативний та підсумковий контроль керівника підприємства за виконанням визначених заходів. Такий контроль повинен здійснюватись на кожному з етапів реалізації програми.

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У роботі здійснено теоретико-методологічне та практичне дослідження сутності продуктивності праці, економічної сутності трудових ресурсів, проблем їх відтворення, управління і деяких закономірностей структурних змін трудових ресурсів у сільському господарстві, ми прийшли до нижченаведених висновків:

1. У методичному плані відтворення трудових ресурсів у сільській місцевості має охопити не лише населення, зайняте в офіційних формах господарювання, але і в таких формах, які з'явилися в результаті трансформації структури економіки. На наш погляд, оцінку відтворення трудових ресурсів у сільській місцевості, необхідно дати, не лише через поширені методи (динаміка зростання і кількісних оцінок показників трудових ресурсів), але і з урахуванням змін, що відбуваються на ринку праці.

2. Методологія оцінки якості трудових ресурсів, виходячи з динаміки рівня освіти є дуже спірною. Такий методичний підхід націлений на оцінку несумісних здібностей населення, їх економічних можливостей, рівня розвитку, побуту і культури. Потреба в кадрах з вищою освітою, де розвинені наукомісткі високотехнологічні галузі вище, тому всі наявні наразі показники порівнювати та підтягувати їх до одного стандарту на наш погляд невірно. Використовувати такі показники оцінки, як кількості дипломованих фахівців на 100 сільськогосподарських організацій в умовах, коли в структурі економіки сільського господарства в основному дрібні фермерські господарства з кількістю працівників 5–10 чол. не доцільно.

3. Проведений аналіз сучасного стану трудових ресурсів виявив наступні тенденції: ринок праці відрізняється не лише низьким рівнем зайнятості, але її нераціональністю і неефективністю, що виражається у постійній зміні співвідношення між зайнятістю у формальному та неформальному секторах економіки на користь останньої. Якщо в 1991 р. у неформальному секторі економіки було зайнято 21,3% трудових ресурсів, то в 2021 р. вже 53,8%,

тобто. збільшилася в 2,5 рази. Постійне збільшення абсолютної і відносної чисельності працівників у неформальному секторі веде економіку країни в тінь, відходу від оподаткування, скорочення абсолютного та відносного внеску у виробництво валового внутрішнього продукту; не нарахування заробітної плати в неформальному секторі економіки, безпосередньо впливає на зростання ВВП. Відсутність точного обліку підприємницької діяльності в неформальній сфері, обмежує оподаткування продукції та послуг у повному обсязі, від якого програє дохідна частина державного бюджету; відбувається зниження темпів зростання чисельності населення. Коефіцієнт природного зростання в 1991 р. склала 33,0 і наступні роки мали тенденції до зниження і в 2021 р на 1000 чол. склала 21,7 осіб., що на 11,3 чол. менше ніж в 1991 р., або на 34,2%. Затрати праці на 1 гектар посіву різняться від 7,9 люд.-год. До 19,0 люд.-год. – від трудомістких до вироблених за адаптивною технологією.

4. В результаті аналізу виробничих показників у господарствах з'ясовано, що наявні процеси призвели до скорочення показника забезпеченості земельних ресурсів на душу населення; в результаті реформи відбулися зміни у структурі землекористування сільського населення. З'ясовано, що в середньому за рік 2,2тис га земель сільськогосподарського призначення вибуває з сільськогосподарського обороту, що неприпустимо; продуктивність праці у великих господарствах висока, проте якість продукції та рівень рентабельності за роки пандемії та військового стану має негативну тенденцію.

6. Наразі у виробничому секторі прослідковується переважання великотоварних агропромислових формувань у вигляді агрохолдингів, асоціацій, корпорацій в сільській місцевості, де використовуються передові технології та високотехнологічне обладнання. Водночас необхідно змінити ставлення до фінансування науково-технічної модернізації галузі, розвивати цілеспрямовану підготовку кадрів для розвитку конкретних галузей виробництва. Актуальними залишаються проблеми підготовки висококваліфікованих кадрів для сільського господарства.

7. Досліджуючи теоретичні основи поняття економічної категорії «трудові ресурси», ми пропонуємо свій варіант поняття трудових ресурсів: «Трудові ресурси – це певна частина населення, яка законодавчо встановлені вікові обмеження, має необхідні кількісні та якісні параметри, професійні навички, відповідну освіту, необхідну спеціальність та здатність працювати на підприємство. У методичному плані традиційно застосовують порядок оцінки якості трудових ресурсів, виходячи з динаміки рівня освіти, економічних можливостей, рівня розвитку, побуту і культури. Пропонуємо також використовувати такі показники оцінки, як кількість дипломованих спеціалістів на 100 сільськогосподарських організацій в умовах, коли в структурі економіки сільського господарства.

8. Ефективності використання трудових ресурсів сільської місцевості можна досягти шляхом введення механізму державної закупівлі вироблених ними продукції, зростання мотивації праці, матеріального стимулювання, що призведе до створення нових робочих місць, підвищення продуктивності праці, зростання доходів сільського населення. Пропонуємо також такі механізми вдосконалення управління трудовими ресурсами шляхом соціального розвитку села за рахунок місцевих бюджетів і приватних капітальних вкладень.

9. Виходячи з цього, в частині підготовки висококваліфікованих кадрів необхідно здійснити наступні заходи: прогнозувати потребу господарства в кадрах та запропонувати шляхи забезпечення в професійному розрізі; сприяти організації в регіонах країни курсів з професійного навчання населення, в тому числі і безробітних; здійснювати короткострокові курси з підготовки домогосподарств зі спеціальностей, які необхідні для забезпечення самозайнятості; психологічно підтримати безробітних, адаптувати їх до ситуації, яка склалася і підвищувати мотивації до праці.

10. Професійна підготовка підвищує ймовірність працевлаштування безробітних, піднімає їх підприємливість, мотивації до праці, готує до змін, виховує в них здатність приймати самостійні рішення, допомагає долати

перешкоди. Нарешті професійне навчання та орієнтація повинні активізувати індивідуальні ресурси людей і направити їх на ефективне використання трудового потенціалу. Ці завдання можна реалізувати через державні структури з урахуванням рівня професійної підготовленості, психологічних особливостей, виробничої спрямованості за допомогою: зростання попиту та пропозиції на ринку праці; оцінки якісних показників незайнятих ресурсів; добору певних пріоритетних груп, їх навчання та працевлаштування; розробки цільових регіональних програм та їх реалізації.

11. Нами пропонується організаційно-економічні заходи щодо підвищення рівня зайнятості працездатного населення і прогноз зміни показників трудових ресурсів сільської місцевості до 2030 р. Основними заходами щодо вдосконалення управління соціальними процесами, що сприяють розвитку сільської місцевості будуть: розширення джерел надходження доходів у місцеві бюджети; формування нових трудомістких виробничих структур, сприяння забезпеченню працевлаштування робочої сили з високим рівнем заробітної плати; фінансова підтримка фермерських господарств, у тому числі через механізми співробітництва та партнерства, кредитні, податкові та цінові механізми державного регулювання сільських товаровиробників, з метою часткової компенсації збитку сільськогосподарських організацій, внаслідок диспаритету цін на їх продукції та продукції галузі промисловості. Наразі час практичної реалізації Державної програми соціально-економічного розвитку сільської місцевості. Ключовими завданнями Державної програми повинні бути: відтворення та ефективне використання трудових ресурсів у сільській місцевості; створення потужної інфраструктури зі збору, зберігання, переробки та збуту продукції сільськогосподарських організацій; вироблення заходів державного регулювання, спрямовані на захист виробників сільськогосподарських продукції від монополії виробників інших галузей, переробки та послуг; відновлення тваринницьких комплексів, розвиток сільськогосподарської кооперації; вжиття необхідних заходів щодо підвищення технічного переозброєння організацій.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдєєнко В.Н., Казанів В.А. Виробничий потенціал промислового підприємства, М.: 2012. 325 с.
2. Андрійчук В.Г. Ефективність використання виробничого потенціалу. К.: Вища школа, 2012. 204 с.
3. Атахова І. М. До питання управління розвитком і ефективністю використання трудового потенціалу Регіональна економіка. 2019. №4. С. 239245.
4. Богатин Ю.В., Швандар В.А. Оцінка ефективності бізнесу й інвестицій, М.: 2013. 158 с.
5. Бондарчук К. Особливості визначення перспективної потреби у робочій силі в Україні Україна аспекти праці. 2013. №2. с.18
6. Бородіна О.М. Людський капітал як основний стратегічний ресурс сталого розвитку. *Економіка АПК*. 2013. №9. с. 103
7. Бортник Т.І. Матеріальне стимулювання в сільськогосподарських підприємствах *Економіка АПК*. 2010. №1. С. 73–76
8. Велике будівництво. Програма Президента України. URL: <https://bigbud.kmu.gov.ua/#about>
9. Гадзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці. К., 2013. 254 с.
10. Гайгорович Н. Трудові ресурси та їх використання в Україні. *Інформаційний бюл. Держкомітету статистики Укр*. 2019. №1012. С. 12–14.
11. Гнибіденко І. Соціальна сфера і реформування аграрних відносин на селі *Праця і зарплата*. 2010. №4. с. 10.
12. Дайненко Л.В. Підвищення добробуту сільського населення: проблеми та регіональні особливості. *Економіка АПК*. 2013. №1. с. 143.
13. Должанський І.З. та ін. Управління персоналом підприємства. Навчальний посібник: Центр навчальної літератури, 2006. 362 с.
14. Кільніціка О.С. До питання про суть та особливості самозайнятості населення *Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб.* К.: РВПС України НАНУ, 2019. Вип. 9. С. 199-206.

15. Кільницька О.С. Методичні підходи до визначення типології самостійності зайнятості населення у сільському господарстві Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. К.: РВПС України НАНУ, 2010. Вип. 12. С. 40–47.
16. Кільницька О.С. Особисте підсобне господарство населення як форма самозайнятості в сільському господарстві. *Економіка АПК*. 2018. №11. С. 93–95.
17. Клименко Л.О. Аналіз ефективного використання трудового потенціалу України *Фінансовий консультант*. 2011. № 15-16, С. 115–120.
18. Коваленко В.М. Організаційні та фінансові аспекти використання трудового потенціалу робочої сили *Фінанси України*. 2011. №9. С. 43–48.
19. Коваль Н.В. Зайнятість та резерви виробництва продукції в господарствах населення. *Економіка АПК*. 2013. №3. с. 135–137.
20. Косодій Р.П. Конкурентноздатність трудових ресурсів *Економіка АПК*. 2010. №9. с. 82–84.
21. Косодій Р.П. Формування стратегії агроекологічно орієнтованого розвитку соціального капіталу. *Економіка АПК*. 2013. №10. с. 110–112
22. Кучерук І.В. Зовнішні фактори аграрної мотивації праці *Вісник аграрної науки*. 2019. №2. с. 80–81.
23. Левицька І.Л. Організаційні основи становлення та регулювання ринку робочої сили в АПК *Аграрна наука селу: Науковий збірник*. 2018. Випуск 6. с. 107.
24. Лищенко В.М. Проблеми відтворення трудових ресурсів аграрних підприємств *Економіка України*. 2018. №1. с. 68.
25. Лишиленко В.І. Трудовий потенціал сільського господарства: проблеми, тенденції формування *Економіка АПК*. 2010. №10-11. С. 80–84.
26. Лотоцький І.І. Трудовий потенціал і ринок праці регіону *Аграрна наука селу: Науковий збірник*. 2018. Випуск 6. с. 92.
27. Матюха М.М. Формування зайнятості сільського населення *Економіка АПК*. 2018. №1. с. 80- 83.
28. Мацібора В.І. Економіка сільського господарства: К.: Вища школа, 1994. 414 с.
29. Мороз О.В. Ефективність використання трудових ресурсів у сільському господарстві *Економіка АПК*. 2013. №11. с.60–66
30. Організація освітнього процесу в школах України в умовах карантину: аналітична записка / Л. Гриневич, Л. Ільч, Н. Морзе, В. Прошкін,



І. Шемелинець, К. Линьов, Г. Рій. Київ: Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. С. 2.

31. Поступна О. В. Публічне управління регіональними освітніми системами в Україні : монографія. Харків : ТОВ «Оберіг», 2021. С. 223.

32. Про схвалення Концепції розвитку сільських територій: розпорядження Кабінету Міністрів України № 995-р від 23 вер. 2015 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995-2015- %D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995-2015-%D1%80#Text)

33. Реформування соціальної сфери села: організаційно-методичні засади / За ред. П.Т. Саблука. К.: УАЕ УААН, 2010 р. 475 с.

34. Романова В.В. Формування ринку робочої сили *Аграрна наука селу: Науковий збірник*. 2018. Випуск 6. с. 89.

35. Рябоконт В.П. Фактори формування кваліфікованих працівників у сільському господарстві. *Економіка АПК*. 2013. №12. с. 17–19.

36. Саєнко М.Г. Про розробку державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні *Економіка АПК*. 2010. №4. с. 89–90.

37. Сатир Л.М. Матеріальне симулювання аграрної праці в сучасних умовах *Економіка АПК*. 2010. №6. с. 78–84.

38. Сахацький М.П. Деякі соціальні аспекти відродження сільського господарства *Економіка АПК*. 2011. №1. с. 71–73.

39. Україна в цифрах у 2012 р. : Короткий статистичний довідник / Держкомітет статистики України. К: Консультант, 2013. 271 с.

40. Фурса А. Трансформація цін на цукрові буряки та цукор *Економіка АПК*. 2012. №8. с. 69-76.

41. Царенко О.М., Тархов П.В. Поліпшення демографічної ситуації на селі *Економіка АПК*. 2010. №12. с. 79–82.

42. Ціни, витрати, прибутки агропромислового виробництва та інфраструктура продовольчих ринків України / за ред. Шпичака О. М. К.: ІАЕ, 2010. 585 с.

43. Чисельність та структура наявного населення за типом місцевості / Державна служба статистики України. URL: <http://db.ukrcensus.gov.ua/>

44. Шершньова З.Є., Оборська С. В. Стратегічне управління: Навч. посібник. К.: КНЕУ. 2019. С. 115–119.

45. Шкляр В.Б. Основні форми державної підтримки розвитку сільського господарства України *Економіка АПК* 2005 с. 9–12.

46. Якуба К.І. Жінки і відтворення сільського населення України *Економіка АПК*. 2018. №4. с. 73–76.

47. Якуба К.І. Сільське населення та його роль у реформуванні аграрної сфери *Економіка АПК*. 2019. №3. с. 94–96.

48. J'son & Partners Consulting Інтернет речей у сільському господарстві (Agriculture IoT/AIoT): світовий досвід, кейси, застосування та економічний ефект від впровадження. URL: [http://json.tv/ict\\_telecom\\_analytics\\_view/interne t-veschey-v-selskom-hozyaystve-agriculture-iot-aiot-mirovoy-opyt-keysy-primeneniya-i-ekonomicheskij-effekt-ot-vnedreniya-v-rf-20170621045316](http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/interne-t-veschey-v-selskom-hozyaystve-agriculture-iot-aiot-mirovoy-opyt-keysy-primeneniya-i-ekonomicheskij-effekt-ot-vnedreniya-v-rf-20170621045316)

49. Miller C. et al. Agricultural value chain finance: Tools and lessons, Rome and Warwickshire: Food and Agriculture Organization of the United Nations and Practical Action Publishing, 2010.

## **ДОДАТКИ**