

Міністерство освіти і науки України
Львівський національний аграрний університет

Факультет управління, економіки та права

Кафедра менеджменту ім. проф. Є.В. Храпливого

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
освітнього ступеня «Магістр»

на тему: **«Управління кадровим потенціалом в
агropідприємствах Івано-Франківської області»**

Виконала: студентка групи Мо-61
спеціальності 073 «Менеджмент»
(шифр і назва)
Котяй Дарина Юріївна
(Прізвище та ініціали)

Керівник: Войнич Л.Й.
(Прізвище та ініціали)

Дубляни 2021

УДК 338.43.01:339.923

Кваліфікаційна робота: 80 с. текстової частини, 11 табл., 21 рис., 52 літературних джерела.

«Управління кадровим потенціалом в агропідприємствах Івано-Франківської області». Кваліфікаційна робота магістра. Кафедра менеджменту ім. проф. Є. В. Храпливого. Дубляни, Львівський НАУ, 2021.

Текстова частина включає вступ, п'ять розділів, висновки і пропозиції, бібліографічний список.

В першому розділі розглянуто теоретичні основи управління кадровим потенціалом в агропідприємствах.

В другому розділі подається організаційно-економічна характеристика досліджуваної області, аналізується стан кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств та проводиться аналіз ефективності кадрової політики на прикладі ТОВ «Гудвеллі-Україна».

У третьому розділі кваліфікаційної роботи на основі результатів проведеного аналізу розроблено пропозиції з впровадження загальноєвропейських пріоритетів у процес формування сучасної системи мотивації праці та управління кадровим потенціалом.

Четвертий та п'ятий розділи роботи присвячені питанням охорони праці та стану екологічної безпеки.

На основі опрацьованого теоретичного та практичного матеріалів надано відповідні висновки та пропозиції.

Ключові слова: кадровий потенціал, кадри, мотивація персоналу, організаційно-економічний механізм мотивації персоналу, людиноцентрична модель.

Анотація

У роботі досліджено та узагальнено науково-теоретичні аспекти та надано практичні рекомендації щодо управління кадровим потенціалом в сільськогосподарських підприємствах з урахуванням євроінтеграційних пріоритетів. Обґрунтовано методологічні підходи та запропоновано методику оцінки рівня продуктивності праці працівників агропідприємств. Запропоновано організаційно-економічний механізм формування мотивації працівників на рівні підприємства. Розроблено динамічну модель формування ефективної системи кадрової політики. Акцентовано увагу на доцільності наукового управління кадровим потенціалом сільськогосподарських підприємств з позиції стратегічного управління. Обґрунтовано напрями формування людиноцентричної моделі мотивації працівників сільськогосподарських підприємств, яка базується на загальноєвропейських цінностях і спрямована на задоволення персоніфікованих потреб людини й досягнення найвищої якості трудового життя.

Ключові слова: персонал, мотивація персоналу, організаційно-економічний механізм мотивації персоналу, людиноцентрична модель.

SUMMARY

The paper investigates and summarizes scientific and theoretical aspects and substantiates practical recommendations for human resources management in agricultural enterprises, taking into account European integration priorities. Methodological approaches are substantiated and a method of assessing the level of staff satisfaction is proposed. The organizational and economic mechanism of formation of motivation of workers at the level of the enterprise is offered. A dynamic model of forming an effective personnel policy system has been developed. Emphasis is placed on the expediency of scientific management of human resources of agricultural enterprises as a direction of strategic development. The directions of formation of the human-centric model of motivation of workers of the agricultural enterprises which is based on the general European values and directed on satisfaction of the personalized needs of the person and achievement of the highest quality of a working life are substantiated.

Key words: personnel, personnel motivation, organizational and economic mechanism of personnel motivation, human-centered model, enterprises.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ АГРОБІЗНЕСУ	10
1.1. Сучасні концепції управління кадровим потенціалом підприємств агробізнесу	10
1.2. Особливості кадрової політики в сільському господарстві	16
1.3. Методика дослідження	23
Розділ 2. АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	29
2.1. Динаміка розвитку сільського господарства Івано-Франківської області	29
2.2. Кадрове забезпечення сільського господарства Івано-Франківської області	36
2.3. Розвиток кадрового потенціалу на прикладі ТОВ «Гудвеллі-Україна»	43
Розділ 3. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	50
3.1. Інформаційне забезпечення управління кадровим потенціалом сільськогосподарських підприємств	50
3.2. Кадрове забезпечення як складова ефективності сільськогосподарських підприємств	56
3.3. Державна підтримка відтворення трудового потенціалу сільських територій	60
Розділ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ	67
4.1 Аналіз організації охорони праці	69
4.2 Планування заходів з охорони праці	75
4.3 Ефективність охорони праці	76
4.4 Захист населення в умовах надзвичайних ситуацій	78
Розділ 5. СТАН ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	85
БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК	90

Вступ

Актуальність теми. Одним із основних елементів внутрішнього середовища будь-якої організації є людські ресурси. Менеджери, власники підприємств розуміють, що на сьогодні персонал – це найважливіша підсистема організації, від ефективності роботи якої залежить ефективність роботи організації загалом. За умов глобалізації економіки, основною передумовою підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств, є формування потужного кадрового потенціалу із набором навичок, умінь, розумових здібностей, які підвищують якісні показники організації виробничого процесу, зокрема продуктивність праці.

Особливої актуальності набуває питання формування кадрового потенціалу аграрних підприємств, що зумовлено багатьма причинами:

по-перше, формування трудового потенціалу є надзвичайно складним процесом, що включає визначення потреби в працівниках, планування кадрів, підбір і розстановка кадрів, формування системи мотивації праці, саморозвиток та професійна орієнтація, навчання та підвищення професіоналізму;

по-друге, управління кадровим потенціалом не передбачає стандартних процедур, має соціальний характер та повинен містити людиноцентрований підхід;

по-третє, управління трудовими ресурсами в аграрних господарствах має свої соціально-економічні особливості.

Тому серед вагомих проблем, що потребують особливої уваги та швидкого розв'язання є політика кадрового забезпечення галузей АПК, підготовка персоналу, який би задовільнив вітчизняний ринок праці та був конкурентоспроможний на зовнішніх ринках.

Дослідженням сутності, формування та управління кадровим потенціалом займались багато науковців, серед вітчизняних це: Балацький О., Довбенко В., Завадський Й., Богуцький О., Кравченко І., Мартин Г., Мельник В., Балабанова Г., Осовська Г. та інші, серед іноземних науковців питаннями

вдосконалення теоретичних засад управління та формування кадрового потенціалу займались: Десслер Г., Джаїн І., Мескон М., Мейо Е., Тейлор Ф., Файоль А., Шмідт Г. Однак трансформаційний процес, що відбувається на сільському ринку праці, трансформації пов'язані з зміною земельних відносин, формують нові виклики та вимагають нових досліджень.

Мета та завдання дослідження. Метою дослідження є формування теоретичних та методологічних засад, розробка практичних рекомендацій з управління людськими ресурсами у сфері сільського господарства. При цьому поставлено такі завдання:

- поглибити визначення поняття «кадровий потенціал» сільськогосподарських підприємств;
- розглянути зв'язок трудового потенціалу з внутрішнім і зовнішнім середовищем агробізнесу;
- провести оцінку кадрового забезпечення сільської місцевості як чинника ефективності роботи кадрів сільськогосподарських підприємств;
- висвітлити тенденції та визначити фактори, що визначають зміну та якість кадрового потенціалу в агробізнесі;
- розглянути державну підтримку розвитку кадрового потенціалу агропідприємств;
- провести оцінку впливу кадрового потенціалу на ефективність роботи сільськогосподарських підприємств.

Об'єктом дослідження являється процес з управління кадровим потенціалом підприємств сільського господарства Івано-Франківської області.

Предметом дослідження є комплекс теоретичних, методичних та прикладних аспектів управління кадровим потенціалом у галузі сільського господарства.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною базою дослідження кваліфікаційної роботи є діалектичний підхід, що визначає

положення теорій управління персоналом вітчизняних та зарубіжних наукових шкіл.

У процесі дослідження використовуються загальноприйняті та спеціалізовані методи наукового дослідження: аналіз і синтез – для з'ясування сутності проблем кадрів сільськогосподарських підприємств та обґрунтування напрямів їх вирішення; логічний та узагальнення – для уточнення науково-понятійного апарату та вдосконалення аспектів оцінки персоналу підприємств; монографічний – для поглибленого вивчення управління кадрами в окремих галузях; ієрархічний аналіз – для оцінки впливу трудових ресурсів на ефективність агробізнесу; анкетування, інтерв'ю – при проведенні анкетування працівників ТОВ «Гудвеллі-Україна» та інших сільськогосподарських підприємств; кореляційно-регресійний аналіз – для виявлення факторів, що визначають рух та якість трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств; моделювання – для впровадження моделі управління персоналом в сільськогосподарських підприємствах. Аналітичні дані обробляються за допомогою графічних і статистичних методів і прийомів.

Базою даних дослідження є авторські дослідження, Закони України, постанови Кабінету Міністрів України, офіційні матеріали Міністерства сільського господарства та продовольства України, Державної служби статистики України та головного управління статистики в Івано-Франківській області, дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців.

Практична значимість результатів. Основні висновки дослідження доведені до рівня систематичних розробок та практичних рекомендацій, реалізація яких сприяє підвищенню ефективності управління кадровим потенціалом сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ АГРОБІЗНЕСУ

1.1. Сучасні концепції управління кадровим потенціалом підприємств агробізнесу

Процеси глобалізації в суспільстві, інтеграційні процеси між галузями АПК, орієнтація на клієнта, орієнтація на ресурси, розвиток цифрових технологій в останні десятиліття привів до змін у світогляді щодо позиціонування сучасних підприємств у бізнес-середовищі. Креативність, взаємодія, доступність, простота та гнучкість є основними принципами їх функціонування. На сьогодні цифрові технології впливає на всі сфери нашого життя, і не винятком є сільське господарство. Новітні технології розробляються майже щодня. Вся сільськогосподарська інформаційна база поступово оцифровується. Дана тенденція має вплив і на управління людськими ресурсами сільськогосподарських підприємств.

Досвід вітчизняного економічного розвитку агробізнесу дозволяє сформулювати висновок щодо наявності фрагментації кадрової стратегії та політики відповідно до загальних стратегій розвитку агропідприємств. Розвиток зовнішнього середовища та технологій одночасно з розвитком менеджменту створює нові виклики для формування систем управління агробізнесом загалом і системи управління трудовими ресурсами зокрема. Саме сумісність цілей та завдань стратегічного розвитку підприємства з системою управління кадровим потенціалом забезпечує успіх останнього і навпаки. Трудові ресурси є критичним носієм впровадження прогресивного розвитку організації в аграрній сфері, можливостей створення нових ідей, знань, рішень, їх практичної реалізації.

Потужність сільськогосподарського підприємства, розподіл ресурсів, виробництво та його організаційна структура визначає місце трудових ресурсів як набір особливостей трудових ресурсів організації, що

зорієнтований на економічне зростання в загальній структурі потенціалу агропідприємства. При цьому варто зазначити важливість трудових ресурсів у формуванні потенціалу агропідприємства, його зростанні та стабільності економічного зростання.

Для розуміння місця кадрового забезпечення в системі менеджменту організації формалізуємо загальну структуру управління кадровим потенціалом у відповідності з межею реалізації менеджменту та відповідністю функцій управління (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Структура системи управління кадровим потенціалом агропідприємства

У цьому випадку процес управління персоналом передбачає управлінські інструменти та функції, певний вид роботи, що забезпечує кінцеві цілі управління, а об'єктом управління персоналом є здібності людини, професійні компетенції. За цих обставин управління кадровим потенціалом не зведено до просто виконання функцій, які традиційно виконують кадрові служби організацій. Управління кадровим потенціалом швидше розглядається як складний, постійно оновлюваний, творчий процес, у якому взаємодіють багато організаційних, соціально-психологічних,

правових, економічних, моральних та інших факторів. Складність процесу управління кадровим потенціалом зумовлює необхідність пошуку простих шляхів його представлення та інтерпретації, метою яких є адекватне відтворення атрибутів, характеристик, статусу, взаємозв'язків і взаємозалежності усіх факторів, на які безпосередньо впливає. Запропонована структура управління кадровим потенціалом створює основу для процесів управління персоналом та розвитку людських ресурсів агропідприємства.

На сьогодні відомі різні трактування категорії «управління персоналом». В економічній енциклопедії подано трактування управління персоналом як сукупності засобів роботи з кадрами за умови використання організаційних, економічних та соціальних чинників при підвищенні виробничої та творчої активності, формування кадрової політики. А. Маслоу трактує управління кадровим потенціалом як дію на кадри – носіїв здатних до праці, при здійсненні результативної діяльності та гуманізації реалізованих на агропідприємстві дій техніко-технологічного прогресу.

Варто зазначити, що для нарощення кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств застосовують такі методи, як:

- раціональний підбір кадрів;
- стимулювання реалізації процесу навчання та професійного зросту трудових ресурсів;
- сприяння підвищенні кваліфікації кадрів;
- стабільність зайнятості;
- раціональність у плануванні робочого часу;
- формування відповідної корпоративної культури;
- вдосконалення методів матеріальної та нематеріальної мотивації;
- інноваційність організації праці персоналу;
- відсікання зайвого, що стосується підвищення продуктивності праці;
- атестація працівників та їх вивільнення та найм;
- управління інвестиціями в трудові ресурси.

Варто розуміти, що сьогодні менеджери будь-якого рівня управління повинні працювати над оптимізацією матеріальної та фінансової, інвестиційної віддачі від інвестицій у трудові ресурси. Це одна з основних передумов досягнення постійного розвитку та процвітання, отримання прибутку і залишатися конкурентоспроможними. З щирою турботою про компанію та співробітників, атмосферу праці та настроїв працівників, менеджери отримують максимальну віддачу високою продуктивністю праці. Управління персоналом - це сфера діяльності компанії, яка спрямована на корисну участь співробітників у досягненні корпоративних і приватних (особистих) цілей [6].



Рис. 1.2. Механізм формування кадрового потенціалу агропідприємств

Отже, управління кадровим потенціалом є важливою галуззю діяльності будь-якого підприємства, зокрема сільськогосподарського, що підвищує ефективність будь-якого операційного процесу. Саме від персоналу залежить

ефективність і процвітання підприємств АПК. Тому управління персоналом нероздільне в частині загальної стратегії підприємства, має відношення до філософії компанії та концепції розвитку в усіх сферах.

Варто виділити три стратегічні погляди управління кадровим потенціалом галузей АПК [11].

1. При формуванні у штатного розподілу необхідно виділити дві групи: висококваліфікованих постійних працівників з наявним соціальним пакетом та більшою зарплатою («ядро»); менш кваліфікованих сезонних працівників з незначними соціальними гарантіями або без них із відповідною зарплатнею («оточення»).
2. При організації праці впровадження виправданих інноваційних методів, зниження рівня керованості, поєднання особистих цілей працівників з місією та цілями компанії, застосування «довічного найму», формування відповідної корпоративної культури, традицій, звичаїв (японська модель ведення бізнесу).
3. Стратегічне управління кадровим потенціалом повинно відзеркалювати філософію компанії засновану на стратегії управління персоналом, завдяки співробітникам, з урахуванням якісних характеристик трудових ресурсів, створення комфортних умов на робочому місці, колективне заохочення зусиль, що стосуються розбудови компанії (американська модель ведення бізнесу).

Таким чином, це певний набір основних правил роботи з трудовими ресурсами, які співзвучні зі стандартами та цілями управління самою компанією, що враховується видом організаційної стратегії, організаційними та кадровими можливостями та кадровою політикою.

До ключових елементів кадрової стратегії відносять:

- прогнозування та планування необхідного персоналу;
- налагодження зв'язків з ринком праці та залучення кандидатів;

- методи співпраці з кадрами (робочі програми реалізації стилю управління персоналом та становлення горизонтальних зв'язків, створення умов праці та зайнятості, вибір оплати праці працівників, організація зворотного зв'язку);

- покращення освітньої політики, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників;

- політика, яка визначає внесок працівника в розвиток організації.

Управління кадровим потенціалом сільськогосподарських підприємств має свою специфіку. Дослідження свідчать, що управління персоналом малого агробізнесу, зокрема фермерськими господарствами – це насамперед підбір та облік кадрів. Для середнього та великого аграрного бізнесу зростає значення розвитку персоналу та потреби формування кадрових резервів. Враховуючи варіації галузевих масштабів, використовуються такі показники, як кількість робочих місць, сегментація цифрових функцій користувача в управлінні персоналом, швидкість роботи, складність адміністрування, вартість обслуговування, функціонування механізмів доставки [8; 9].

Керівники агропідприємств зазначають, що система управління персоналом на підприємствах в залежності від розміру та виробничих потужностей потребує формування відповідного підрозділу: служби управління персоналом і відповідальної особи - кадровика. Реалізація запланованих заходів має бути спрямована на досягнення ефективності з точки зору цілей, функцій, методів, планів кадрової політики та розвитку технологій, інформаційно-комунікаційних систем та методів оцінки ефективності персоналу, результатів підвищення продуктивності праці та доходів галузі. Не викликає сумніву, що дослідницькі фірми та наукові кола з руйнівними інформаційними технологіями краще підготовлені до встановлення комплексу заходів для управління стратегічною трансформацією агробізнесу. Менеджери агропідприємств повинні забезпечити налагодження співпраці для освоєння кадрами цифрових трансформацій агробізнесу, це інтернету речей (IoT), роботизації операційних

процесів, штучного інтелекту, Big Data, супутникової системи глобальної навігації (GNSS), безпілотними літальними апаратами, геоінформаційними сервісами (ГІС), інтелектуальними біосенсорами та високотехнологічними датчиками тощо. Кожен агробізнес використовує продукти, які впливають на зниження вартості сільськогосподарського виробництва, зокрема: широкосмугові мережі Інтернету (товарні технології для створення та/або використання більш складних технологій, таких як хмарні обчислення, дистанційне зондування, смартфони, планшети тощо); платформи для електронного бізнесу (marketplace); інформаційно-комунікаційні технології; сільськогосподарські мобільні додатки: Farming Forums and Agriculture Online Applications (Спеціальні послуги) спрямовані на підвищення ефективності отриманої інформації та професійної обізнаності сільськогосподарських працівників.

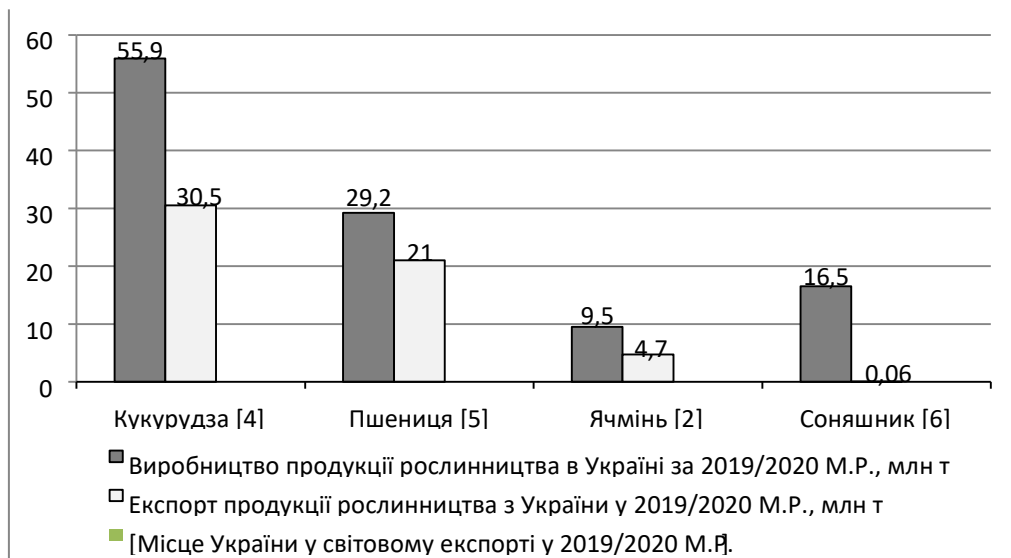
Інституційне середовище управління кадровим потенціалом у сфер агробізнесу активно змінюється з розширенням їх діяльності при подальшій інтеграції кадрів у систему управління підприємством, а також збільшення організаційної спрямованості персоналу та підвищення ефективності комунікаційних процесів. З використанням локальних і глобальних комп'ютерних мереж в управлінні процесами впровадження цифрових технологій відбувається безперервно. Таким чином, цифрові технології в системі управління людськими ресурсами агробізнесу спрямовані на оптимізацію всього бізнесу та людських ресурсів, що сприяє зниженню витрат, зниження ризиків та підвищення ефективності використання людських ресурсів. Однак, це у свою чергу вимагає, якісного кадрового забезпечення агробізнесу.

1.2. Особливості кадрової політики в сільському господарстві

Аграрний бізнес — це складна багатовимірна система, що складається з групи елементів, таких як соціальні, економічні, техніко-організаційні,

інформаційні і природні. Підбір персоналу – це постійний процес у діяльності сільськогосподарських підприємств. Ефективне управління даним процесом опирається на реалізацію процесів розвитку з урахуванням зовнішніх і внутрішніх факторів і розширення кола можливостей для досягнення поставлених цілей. Змінний економічний клімат, що характеризується такими явищами, як глобалізація та дерегуляція ринків, зміна запитів споживачів та інвесторів, а також постійно зростаюча конкуренція на ринку є нормою для більшості підприємств. Щоб залишатися конкурентоспроможними, вітчизняні сільськогосподарські підприємства повинні постійно покращувати свої показники, знижувати витрати, впроваджувати інновації та впроваджувати нові методи управління своєю діяльністю.

Вітчизняне сільське господарство та сільськогосподарське виробництво є рушійними силами економічного розвитку держави і займають чільне місце на світовому ринку. Згідно даних Державного управління статистики України сільське господарство забезпечує 8 % ВВП України, 17 % зайнятості. Також Україна займає лідерські позиції у світовому експорті соняшнику, зернових, зокрема кукурудзи, ячменю (рис. 1.3)



*ДССУ

Рис. 1.3. Частка України у виробництві та експорті продукції сільського господарства

Україна є другою серед країн у 2019/20 маркетинговому році (М.Р.) - експортеркою ячменю, яка експортувала за кордон 4,6 млн тонн (в Австралію та Росію). Франція, яка займає перше місце, реалізувала 7,1 млн тонн. Україна імпортує більше ячменю в Саудівську Аравію, Китай, Іспанію, Туреччину та Алжир. Україна посідає четверте місце на ринку експорту кукурудзи з 2016 року. До найбільших експортерів кукурудзи входять США (близько 45 млн тонн), Аргентина (39 млн тонн) та Бразилія (34 млн тонн). У світовому рейтингу Україна посідає шосте місце.

Тільки завдяки ефективній діяльності агробізнесу країна може збільшити свою присутність у світі як країна-експортер сільськогосподарської продукції. Крім того, від рівня продуктивності значною мірою залежить рівень заробітної плати, а отже, і здатність галузі формувати кадрову політику.

Відсутність соціально-трудова відносин у країні гальмує процес забезпечення продуктивної зайнятості, що створює найбільш сприятливі умови для працівників та стійкого професійного розвитку. Держава більше не повністю контролює зміст соціально-трудова відносин та інші ринкові регулятори, в тому числі соціальне партнерство, все ще не працює на повну силу.

Соціально-трудова відносини реалізуються через взаємодію найманих працівників, роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування, які забезпечують використання праці, зайнятість, рівень життя на високому рівні. Даний вид відносин характеризується широким спектром питань: веденням індивідуальних та колективних переговорів, урегулюванням договорів, розміром заробітної плати, прийняттям контрактів, улагодженням трудових спорів та роботою профспілки працівників в управлінні виробництвом. Головною умовою функціонування соціально-трудова відносин є юридична незалежність кожної з цих сторін. Взагалі, взаємодія між працівником і роботодавцем є актуальною проблемою в усі

часи. Швидше, рівень соціально-трудоових відносин неоднаковий, а соціальна стабільність є найактуальнішою проблемою кожної країни.

Економічні, політичні, соціально-культурні фактори визначаються певними елементами, що впливають на розвиток соціально-трудоових ресурсів. В основі соціальної політики лежить стратегічний соціально-економічний напрямок, який обирається державою для підвищення рівня життя та умов праці. Його головна мета – покращити якість життя шляхом заохочення громадян до праці, надання можливості кожній потенційній людині забезпечити себе роботою.

Соціально-трудоові відносини формуються через [38, С. 380-385]:

- розвиток зовнішнього ринку праці;
- технічні параметри продукції та обладнання;
- законодавчі та правові обмеження;
- кадрову політику організації;
- стратегічні напрями розвитку досліджуваної галузі.

На соціально-трудоові відносини впливає дисбаланс у зовнішньому середовищі, що супроводжуються високим рівнем безробіття, дисбалансом між попитом і пропозицією, низькою ефективністю праці та міграції. Виходячи з викладеного, виділяють дві проблеми соціально-трудоових відносин в аграрній сфері: проблему зайнятості та оплати праці. Зайнятість дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби у зайнятості у вигляді заробітної плати. Звичайно, вища оплата мотивує людей працювати ефективніше. Якщо присутня задоволеність оплатою працівників, компанія отримає більше віддачу у вигляді підвищення ефективності праці. Як наслідок, низький рівень безробіття та невід’ємна частина цього процесу – ефективна зайнятість – можуть сприяти покращенню економіки України.

Аналіз статистичних даних свідчить, що рівень безробіття за 2010- 2018 рр. знижується, а в 2019 році, навпаки, дещо зріс через нестабільну політичну ситуацію в країні. Однак у 2020 році він знову зменшився і наблизився до

показників 2018 року, оскільки почалася пандемія, а з нею – масові звільнення. Характер соціально-трудових відносин у сільському господарстві визначається розвитком життєвого циклу галузі. Негативний вплив на соціально-трудові ресурси чинить глобалізація економіки, що призводить до нерівності у доходах, продуктивності праці, матеріальному добробуті населення.

Таблиця 1.1. Динаміка показників ринку праці (2010-2020 рр.)

	Робоча сила				у тому числі							
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку	
					у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до робочої сили відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до робочої сили відповідної вікової групи
2010	509,6	63,6	574,1	71,9	580,1	58,4	517,3	65,5	56,9	8,2	58,9	8,9
2011	633,5	64,2	570,6	72,6	576,9	59,1	513,9	66,3	56,6	8,0	57,4	8,7
2012	627,0	64,5	570,6	72,9	572,2	59,6	515,7	56,9	54,2	7,6	55,2	8,2
2013	626,2	64,9	574,5	72,9	573,5	60,2	521,8	67,3	52,8	7,3	53,0	7,8
2014	587,2	62,4	552,7	71,4	531,2	56,6	496,7	64,5	56,0	9,3	56,3	9,7
2015	558,0	62,4	547,1	71,5	499,5	56,7	488,5	64,7	55,6	9,1	55,8	9,5
2016	566,5	62,2	549,6	71,1	511,6	56,3	494,7	64,2	56,3	9,3	56,8	9,7
2017	566,2	62,0	545,0	71,5	512,6	56,1	492,5	64,5	53,6	9,5	53,7	9,9
2018	568,3	62,6	545,6	72,7	517,1	57,1	494,6	66,1	51,2	8,8	52,3	9,1
2019	582,8	63,4	547,8	74,0	524,0	58,2	498,6	67,6	49,3	8,2	49,4	8,6
2020	568,2	61,1	538,5	71,5	520,2	56,2	487,4	64,8	51,1	8,9	51,6	9,5

*ДССУ

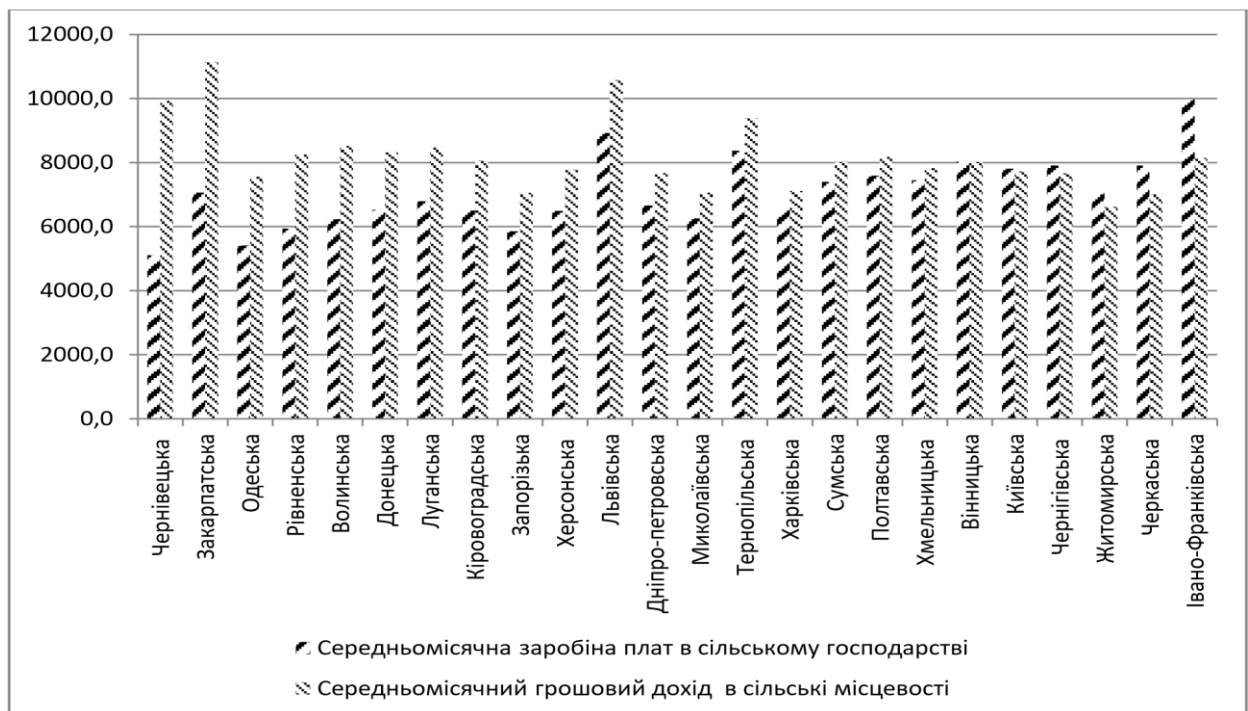
Розглядаючи можливі шляхи вирішення питань соціально-трудових відносин в аграрній сфері, важливо розпочати соціальний діалог між державою, роботодавцями та працівниками:

- Запровадження ефективної системи покарання роботодавців та їхніх підлеглих за недотримання трудового договору.

- Вплив на працівників шляхом пропаганди соціальної відповідальності. За неофіційними дослідженнями майже третина громадян України у 2020 р. повністю або частково отримують заробітну плату неофіційно. Такі характеристики свідчать про присутність тіньової економіки, і не можуть бути радикально регульовані державою.

Таким чином, можна зробити висновок, що оптимізація соціально-трудових відносин в аграрній сфері сприяє зниженню безробіття, досягненню загального добробуту громадян, зменшенню соціальної конфронтації та підвищенню зайнятості та нарощенню кадрового потенціалу.

Також варто розуміти, важливою передумовою ефективної кадрової політики є ефективна система мотивації праці (рис. 1.4).



*ДССУ

Рис. 1.4. Співвідношення рівня заробітної плати працівників сільського господарства та грошових доходів населення в досліджуваному регіоні сільських територій у 2019 р.

Звичайно, зріст зарплати, підвищення престижу працівників сільського господарства і проживання в сільських поселеннях, вирішення основних

соціальних проблем на селі – це фактори, впровадження яких надзвичайно важливе. Також на державному рівні необхідно визначити шляхи реалізації напрямків стратегії нарощення кадрового потенціалу в сільському господарстві, також важливо здійснювати управління персоналом і на рівні галузі, і підприємства. Важливо поєднати зусилля з управління кадровим потенціалом на всіх рівнях управління.



*ДССУ

Рис. 1.5. Динаміка показників ринку праці в сільському господарстві країни

Державна політика в умовах сьогодення націлена на зміцнення виробництва сільськогосподарської продукції та напрацювання і реалізацію системи соціальних заходів на сільських територіях з метою зростання агровиробництва та удосконалення усіх суспільно-політичних відносин.

Дослідження структури державної кадрової політики в аграрному секторі економіки України, свідчать, що сільське господарство є невід'ємною частиною сучасної аграрної політики держави.

Приватна власність на землю та майно, вільний вибір видів виробничої діяльності, інтенсивність інвестиційної діяльності, соціальна політика та нові

соціальні відносини вимагають комплексного підходу і повинні включати такі кроки: забезпечення сільського господарства кваліфікованими працівниками для потреб АПК; створення умов для сільської молоді для професійної та вищої освіти; підвищення кваліфікації кадрів; робота з кадровими резервами; формування сучасної управлінської еліти; формування умов для підвищення дохідності зайнятих в агробізнесі, а також розвиток інфраструктури села [10, С.123-125].

Регулювання відносин щодо розвитку кадрового потенціалу має базуватись на правових засадах в межах комплексного інституту аграрного права.

Беручи за основу особливості кадрового процесу в агросфері варто зазначити, що сільськогосподарським підприємствам потрібні кадри різних професій, що обумовлює складність формування кадрового потенціалу. Також сільське господарство є основною ланкою національної економіки та має безпосередній вплив на формування державної агропромислової політики; кінцеві результати агропромислового виробництва часто різні за одних і тих самих витрат, оскільки їх також формують кліматичні умови, родючість ґрунту, сорти насіння.

1.3. Методи дослідження

Величезне значення для оцінки рівня наявних і потенційних можливостей трудових ресурсів мають ринкова кон'юнктура, активний розвиток кадрів та бізнес одиниць. Нинішня ситуація із зайнятістю на ринку праці України може надати роботодавцям широкий вибір щодо забезпечення кадрами підприємства. Оцінювання трудових ресурсів при наймі на роботу набуває все більшого поширення. Завдання оцінки кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств зводиться до: визначення набору показників трудової активності кадрів; визначення рівня забезпеченості трудовими ресурсами підприємства, його служб та підрозділів; оцінки якісних

характеристик трудових ресурсів; виявлення тенденцій розвитку трудових ресурсів агропідприємств; напрацювання заходів з покращення розвитку та практичності управління трудовими ресурсами.

До основних функцій оцінки кадрового потенціалу агропідприємств, на нашу думку, варто віднести: адміністративну, що зводиться до прийняття рішень на регулярній основі (працевлаштування, підвищення по службі, оплата); інформаційну, що зводиться до забезпеченості необхідною інформацією про якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу агропідприємств; мотиваційну, яка сприяє орієнтації працівників щодо можливостей кар'єрного зросту та фінансовим вигодам.

При оцінці кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств досліджуваного регіону використано такі підходи як: вартісний; результативний; порівняльний. Використовуючи вартісний аналіз можна оцінити потенціал трудових ресурсів шляхом співставлення витрат на професійне навчання, підвищення кваліфікації та розвиток персоналу. За допомогою вартісного аналізу ми здійснили оцінку трудових ресурсів через оцінку одиниці живої праці шляхом встановлення її аналога у вартісному виразі (наприклад, частка витрат на адміністративний апарат у загальному обсязі витрат агропідприємства).

При проведенні порівняльного аналізу нами проведено оцінку на основі співставлення трудового потенціалу працівників використовуючи: якісний метод (наприклад, інтерв'ю, економіко-математичні методи, описові методи) та кількісний метод (наприклад, метод рейтингування); метод опитування (наприклад, анкетування, тестування, метод класифікації). Також використовуючи даний підхід оцінки кадрового потенціалу застосовано коефіцієнтну методику, що зводиться до оцінювання окремої одиниці кадрів за певним набором характеристик: професійна компетентність, творча активність, кількість, якість, оперативність виконання робіт, трудова дисципліна і т. ін. Показники, що визначають результативний тип оцінки персоналу зводиться до оцінки користності праці трудових ресурсів.

Найпоширенішим і універсальним показником, що відображає ефективність використання трудових ресурсів, є продуктивність праці працівників, що визначається продуктивністю праці, оцінюючи отриманий результат для кожної одиниці витрат, пов'язаних із використанням трудових ресурсів підприємства. Крім перерахованих вище базових методологічних методів оцінки трудових можливостей агропідприємства, існують інші, наприклад, ресурсний, факторний, первинний, суб'єктивний [11].

Ресурсний метод є одним із найпростіших методів оцінки ефективності праці, характеризується використанням простого методичного інструментарію (зазвичай в якості показників аналізу використовуються основні показники часових рядів: темпи зростання і темпи спадання) і можуть використовуватися для оцінки ефективності праці на будь-якому рівні її вираження.

Факторний метод переважно використовується для оцінки ефективності праці на мезорівні її вираження (регіон, область). Особливістю цього підходу є те, що показники оцінки поділяються на стимулятори та депресії за їх впливом на ефективність праці. При визначенні ефективності праці за факторним методом використовується традиційно розрахунок часових рядів (як ресурсний метод), а також кореляційний, факторний та кластерний аналіз. Проте більшість науковців використовують інтегрований підхід при оцінці трудових ресурсів підприємства, який передбачає обчислення інтегрованого показника робочої сили як усередненого багатовимірного середньозваженого розмаїття сукупних показників. У цьому випадку раціоналізацію одиничних показників можна провести до єдиного зведеного показника-індексу за допомогою розрахунків або методу експертних оцінок (табл.1.2). Науковці виділяють метод оцінки трудового потенціалу з використанням суб'єктивного підходу, який базується на професійному досвіді оцінювача та особи, що оцінюється з попередньо розробленими запитаннями, моделями та сценаріями моделювання.

Таблиця 1.2. Методи оцінювання кадрового потенціалу

Групи методів	Назва методу	Характеристика
Якісні	Метод інтерв'ю	Трудовий потенціал працівника визначають на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання.
	Метод вільних характеристик	Трудовий потенціал працівника оцінюють на основі найяскравіших здобутків та найгірших помилок у роботі людини.
	Метод ділових ігор	Трудовий потенціал працівника визначають на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних іграх, змодельованих під конкретне підприємство.
	Описовий метод	Оцінювач самостійно визначає й описує позитивні та негативні характеристики працівника, які зумовлюють розмір його трудового потенціалу підприємства.
	Метод оцінювання за вирішальною ситуацією	Трудовий потенціал працівника визначають на основі його поведінки чи вирішення основних виробничо-господарських ситуацій, змодельованих чи ініційованих оцінювачем у рамках конкретної організації.
Кількісні	Рейтинговий метод	Трудовий потенціал працівника визначають на підставі оцінювання його істотних трудових якостей за оцінковими шкалами, які розробляє оцінювач за певними критеріями.
	Ранговий метод	Метод не враховує зміни ступеня впливу показників зі зменшенням їх важливості і може привести до помилок під час оцінки трудового потенціалу.
	Метод визначеного розподілу	Трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які в сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок.
Комбіновані	Метод анкетування	Трудовий потенціал працівника оцінюють на основі заповнених ним самим анкет, розроблених оцінювачем, де фіксуються всі істотні позитивні і негативні характеристики.
	Метод порівняння парами	Трудовий потенціал окремого працівника визначають через багатоетапне зіставлення продуктивності, освітньо-культурних та ін. його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників підприємства, які виконують схожі роботи.
	Тестування	Трудовий потенціал працівника визначають за результатами вирішення психологічних, фізіологічних та кваліфікаційно-освітніх завдань.
	Метод суми оцінок	Трудовий потенціал працівника визначають на основі розрахунку загального інтегрального показника як суми його фактичних значень, виражених в абсолютних або відносних величинах.
	Метод класифікації	Трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжування всіх працюючих на підприємстві за визначеним критерієм, а також вибору трудової характеристики найкращого з них як еталонне значення.
	Метод шкали спостереження за поведінкою	Загалом, метод базується на постулатах попередніх даних, але фіксуються небажані характеристики, а відсутність негативних дій, специфічної поведінки, стресових навантажень.
	Метод оцінки на базі моделей компетентності	Трудовий потенціал працівника визначається за допомогою формалізованих моделей компетентності, які становлять систему оцінювання інтелектуальних, професійних та інших характеристик, істотних у рамках конкретної організації.

Підводячи підсумок вищесказаного, необхідно порівняти аналітичні методичні методи оцінки робочої сили, виділивши їх складові, основні переваги та недоліки. Результати оцінки робочої сили за методичними методами порівняння представлені в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3. Систематизація наукових підходів оцінки кадрового потенціалу

Науковий підхід	Методи	Показники	Переваги	Недоліки
Витратний	Метод аналізу витрат	Операційні, фінансові, інвестиційні, виробничі витрати	Можливість оцінки вартості трудового потенціалу та ефективності витрат на нього; можливість використання для оцінки трудового потенціалу на будь-якому з рівнів прояву	Обмеженість у застосуванні залежно від цілей та завдань проведення оцінки трудового потенціалу
Порівняльний підхід	Якісні методи, кількісні методи комбіновані методи	Показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконання робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи	Орієнтація на фактичні дані дає змогу уникнути розбіжностей під час оцінки трудового потенціалу; достовірна фактична інформація підвищує точність аналітичних розрахунків оцінки трудового потенціалу	Потребує прозорості оцінки трудового потенціалу; неможливість оцінки унікальних чи специфічних характеристик трудового потенціалу; значні витрати часу та ресурсів на збирання та опрацювання великого масиву інформації
Результативний підхід	Метод оцінки нормативом роботи	Показники продуктивності праці та трудомісткість, прибуток	Відображення безпосередніх результатів праці носія (носіїв) трудового потенціалу; цінність для внутрішнього обліку праці на підприємстві	Обмеженість у застосуванні залежно від рівнів прояву трудового потенціалу, цілей та завдань проведення оцінки трудового потенціалу
Ресурсний	Метод рядів динаміки	Відпрацьований час, працеемність	Можливість використання для оцінки трудового потенціалу за його компонентами на будь-якому з рівнів прояву; доступність інформації для оцінки трудового потенціалу; простота розрахунків показників оцінки трудового потенціалу	Окремість показників трудового потенціалу один від одного: вони не пов'язуються навіть у рамках компонент трудового потенціалу; обмеженість методичного інструментарію (використання лише показників рядів динаміки для аналізу результатів оцінки)

На нашу думку, ці методичні прийоми достатньо виправдані при оцінці трудових можливостей агропідприємств, особливо за ринкових умов господарювання. Однак варто розуміти, що в умовах кризи наявність великої кількості кваліфікованих працівників за відсутності належного маркетингу може негативно вплинути на функціонування агропідприємств.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ІВАНО- ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1. Динаміка розвитку сільського господарства Івано-Франківської області

Агробізнес та сільське господарство на сьогодні є одним з важливих секторів економіки України, особливо беручи за основу Угоду щодо асоціації між Україною та Європейським Союзом та імплементації Угоди ЄС (DCFTA), угоди вільної торгівлі. Після підписання Угоди щодо асоціації експорт сільськогосподарської продукції до ЄС збільшиться на 1/3 частки (від 4 млрд грн у 2012р. до 6,2 млрд грн у 2018р. та до 6,3 млрд грн 1 2019р.) згідно даних місячного дослідження проведеного Європейською Комісією, за 2018-2019 рр. Україна посідає 3 місце в списку найбільших постачальників сільськогосподарської продукції в країні ЄС.

З переходом до зони вільної торгівлі з 2017р. країні вдалося забезпечити додаткові пріоритетні квоти на виготовлення виноградного соку, помідорів, ячмінної крупи, вівса, пшениці, ячменю та кукурудзи. Наприкінці 2019р. Верховна Рада ухвалила загальне рішення до 2021р. щодо імпорتنих квот для України до 70 тис. т на рік.

Сільське господарство країни маючи суттєвий потенціал залишається важливою сферою інвестицій. Обсяг інвестицій в агропромисловий комплекс за останній рік складає понад 65 млрд грн, близько 40 млрд грн залучається безпосередньо в агробізнес. Половина цих коштів спрямовується на будівництво об'єктів у галузі тваринництва. Також значна частина інвестицій припала на проекти у секторі свинарства. У галузі рослинництва значна частина інвестицій спрямовується на будівництво елеваторів та будівель зберігання сільськогосподарських культур.

Іноземним інвесторам добре відомі конкурентні переваги вітчизняних земель сільськогосподарського призначення, також уваги заслуговують якість та інноваційність аграрного сектора України. Вітчизняні аграрні компанії розробляють стратегії, спрямовані на удосконалення сучасних методів ведення сільськогосподарського виробництва та впровадження органічного землеробства.

Сьогодні в агробізнесі здійснюють операційну діяльність з використанням цифрових технологій та техніко-технологічних інновацій, що підвищують ефективність процесу виробництва. В сільському господарстві використовують безпілотники, дрони. Застосування цієї технології є одним з найбільш перспективних напрямків. Безпілотні літальні апарати (БЛА) здатні планувати та контролювати етапи сільськогосподарського виробництва, а також хімічну обробку сільськогосподарських культур. Основною передумовою впровадженню БЛА являється економічність процесу. За допомогою БЛА отримується актуальна й ефективна інформацію за певний період часу, яка забезпечує аналіз процесів в динаміці. Пристрої мають спеціальні датчики, які виявляють заражені посіви, вносять добрива та воду в рослини. За три години дрон може переглянути 10 км² посівної площі. Інший метод використання дронів – моніторинг, контроль, захист сільськогосподарського обладнання та землі. Використовуючи GPS-контроль можна керувати такими параметрами агровиробництва, як інструментами розташування та засобами пересування; витратами палива, маршрутами польових робіт; площею оброблюваної ділянки і т.д.

Отже, агробізнес країни характеризується потужним потенціалом, що спричиняє необхідність аналізу існуючої тенденції розвитку сільського господарства Івано-Франківської області, що у свою чергу дасть можливість визначити основні проблеми і пріоритети розвитку кадрового потенціалу сільських територій.

Сільське господарство є основою економічної діяльності Івано-Франківської області. Галузь рослинництва характеризується зміною

тенденцій розвитку, в основному через природно-кліматичні фактори та тенденції розвитку економіки. У той же час галузь тваринництва поступово нарощує обсяги виробництва. Проте важливо зазначити, що лише близько 2,6% частки валового регіонального продукту в загальному підсумку в Івано-Франківській області припадає на приріст агропромислового виробництва. Також враховуючи індекс сільськогосподарської продукції досліджувана область за 2020 р. займала 22 місце по Україні. Індеси виробництва продукції сільського господарства зображено на рисунку 2.1.

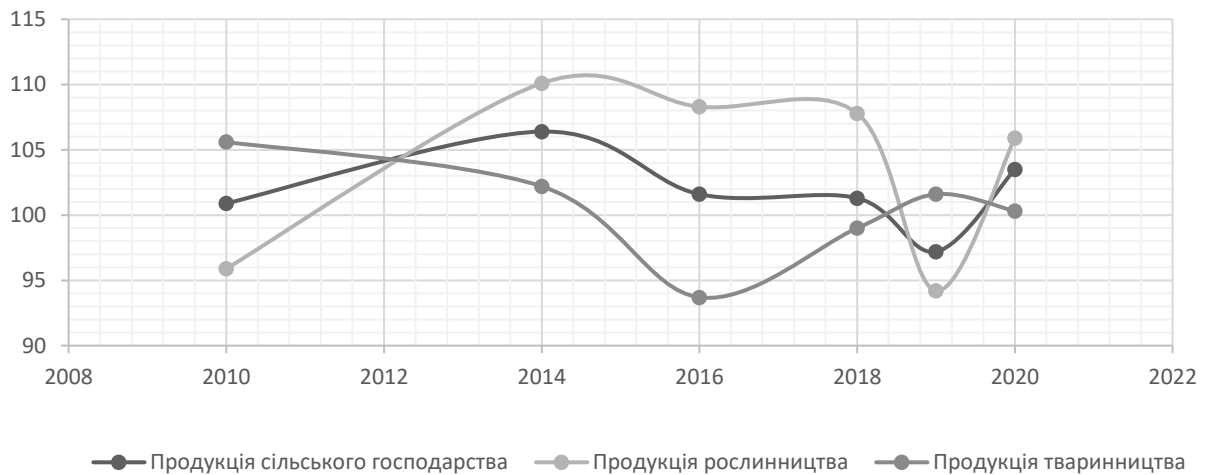


Рис. 2.1. Індеси сільськогосподарської продукції (у % до відповідного періоду попереднього року, наростаючим підсумком)

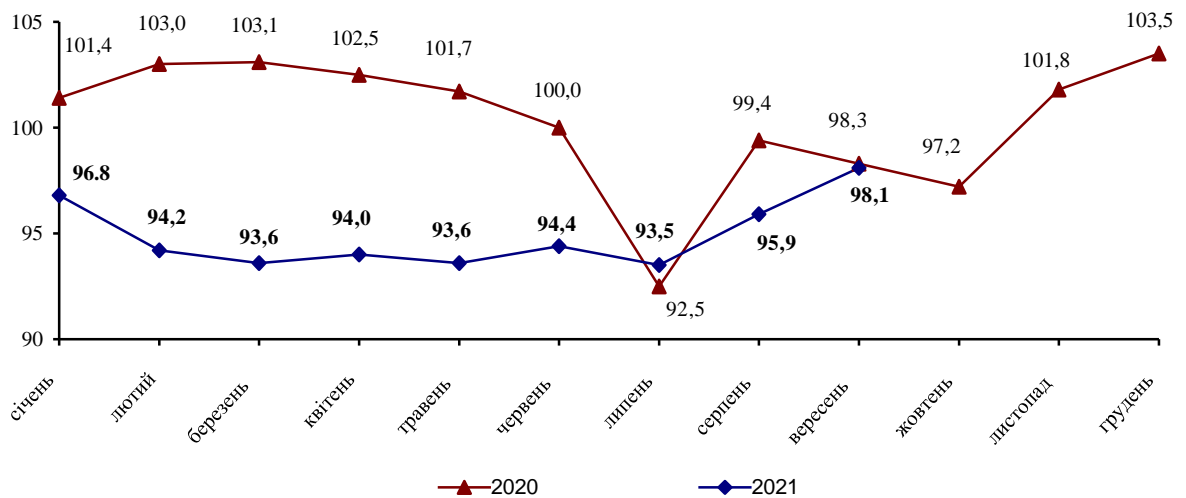


Рис. 2.2. Індеси сільськогосподарської продукції (наростаючим підсумком з початку року (% до відповідного періоду попереднього року))

Сільське господарство Івано-Франківської області є важливою стратегічною галуззю економіки, яка має забезпечити продовольчу безпеку та зайнятість сільського населення. Із 630 тис. га наявних сільськогосподарських угідь - 397,2 тис. га (63%) припадає на рілля. Останніми роками аграрний сектор характеризується збільшенням темпів сільськогосподарського виробництва (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1. Динаміка виробництва продукції сільського господарства у Івано-Франківській області (у постійних цінах 2016 р.), млн грн

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2020 р. у % до 2018 р.
Продукція сільського господарства, млн грн	13685,5	13301,2	13767,3	100,6
У % до загального обсягу підприємства	39,3	40,1	38,7	-0,6п.
у т.ч. фермерські господарства	8,0	7,1	10,4	2,4п.
господарства населення	60,7	59,9	61,3	0,6п.
продукція рослинництва	56,5	56,8	57,7	1,2п.
продукція тваринництва	43,5	43,2	42,3	-1,2п.
Продукція сільського господарства у розрахунку на 1 особу, грн	9950	9704	10089	101,4
Індекси сільськогосподарської продукції, попередній рік =100%	101,3	97,2	103,5	2,2п.
підприємства	95,1	110,5	106,3	11,2п.
господарства населення	98,0	98,5	98,4	0,4п.
продукція рослинництва	92,0	96,3	106,1	14,1п.
продукція тваринництва	101,1	98,2	100,5	-0,6п.

У 2020 році підприємства забезпечили 60,4% загального обсягу виробництва в області зернових та бобових, 94,3% цукрових буряків, 97,9% сої, 99,5% соняшнику, озимого ріпаку та всієї продукції галузі. Господарства населення забезпечують 99% загального врожаю картоплі, 97% культур овочівництва і 95% плодово-ягідних культур.

Аналіз рисунку 2.3, щодо структури виробництва продукції сільського господарства свідчить, що більша частка у 2020р. припадає на галузь рослинництва (57,7%), із концентрацією виробництва на зернових та зернобобових культурах, технічних культурах, коренеплодах. Частка виробництва продукції тваринництва становить 42,3% (основу становлять вирощування сільськогосподарських тварин та молоко).

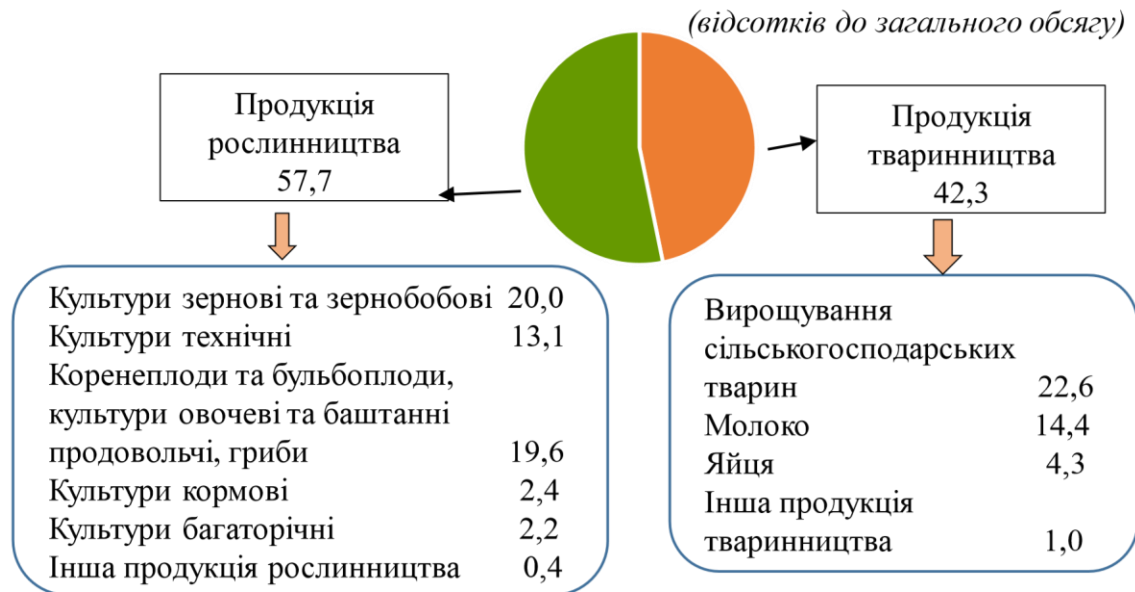


Рис. 2.3. Структура продукції сільського господарства за видами, 2020 р.

Беручи за основу обсяги виробництва м'яса у 2020р. Івано-Франківська область займає 7 місце серед регіонів країни, молочної продукції – 10 місце, вовняної – 12, яєць – 16 місце. Однак для галузі тваринництва і надалі характерним є спад виробництва. Агровиробники поступаються в обізнаності іноземним виробникам щодо використання новітніх технологій, тенденцій розвитку міжнародних ринків, також тваринництво характеризується високими цінами на матеріально-технічні ресурси. За таких умов основне виробництво продукції тваринництва зосереджено в господарствах населення (рис. 2.4).

(Продуктивність сільськогосподарських тварин на 1 січня 2020 р.)
(відсотків до загальної кількості)

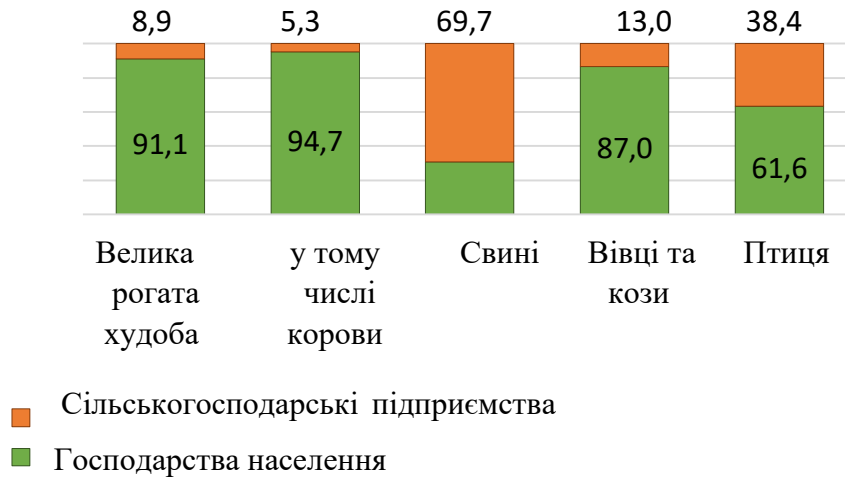


Рис. 2.4. Питома вага категорій господарств у загальній кількості сільськогосподарських тварин

За підсумками в 2020 р. прибуток підприємств від реалізації продукції агробізнесу та надання послуг у галузях рослинництва й тваринництва склав 727,8 млн грн у порівнянні з 1056,01 млн грн у 2018р., а рівень рентабельності виробництва агропродукції дорівнював 4,4% проти 16,6% (-12,2п.) (таблиця 2.2).

Частка підприємств, які отримали чистий прибуток від реалізації продукції та послуг у сільському господарстві за досліджуваний період зменшилась на 1,9 п. І навпаки, частка підприємств, які отримали збиток від сільськогосподарської діяльності зросла на 1,9 п. Такі диспропорції у веденні агробізнесу спричинені ціновими коливаннями на сільськогосподарську продукцію. Однак варто зазначити, що зміни в організації виробничо-господарської діяльності агропідприємств Івано-Франківської області пов'язані з природними особливостями місцевості, оскільки природно-кліматичні, рельєфні та інші умови досліджуваного регіону не створюють переваг для розвитку рослинництва, особливо овочівництва, садівництва. Тому відбувається переорієнтація сільськогосподарських підприємств на

виробництво тваринницької або певного виду рослинницької продукції залежно від кон'юнктури ринку.

Потужність аграрного сектору досліджуваної області дозволяє забезпечується достатньою кількістю сировини харчові та переробні промисловості. Європейська система НАССР є впровадженою і використовується тридцяти трьома підприємствами харчової та переробної промисловості досліджуваного регіону. Також вісім агрокомпаній області мають дозвіл на експортування продукції до ЄС.

Таблиця 2.2. Показники діяльності підприємств галузі сільського господарства

Показники	2018р.	2019р.	2020р.	2020 р. у % до 2018 р.
Чистий прибуток (збиток), млн.грн	1056,0	1262,4	727,8	31,1
Підприємства, які одержали чистий прибуток у % до загальної кількості підприємств	83,4	86,1	81,5	-1,9 п.
фінансовий результат, млн.грн	1677,2	1958,3	1424,2	84,9
Підприємства, які одержали чистий збиток у % до загальної кількості підприємств	16,6	13,9	18,5	1,9 п.
фінансовий результат, млн.грн	621,2	695,9	696,4	112
Рівень рентабельності операційної діяльності, %	16,6	8,7	4,4	-12,2 п.
Фінансовий результат до оподаткування, млн.грн	1073,7	1207,4	765,5	71,3

Основними принадами агропромислового комплексу області є родючі землі, кваліфікований кадровий потенціал, значні потужності переробної промисловості, вигідне географічне розташування для експорту. Одним із стратегічних і ключових напрямків у сфері сільського господарства є розвиток

галузі рослинництва, зокрема виробництва зернових, технічних та овочевих культур. Стратегічний напрямок розвитку тваринництва області направлено на розвиток м'ясо-молочного скотарства. Основною функцією АПК є створення інфраструктури для кооперативів та сімейних фермерських господарств у сільській місцевості, реалізація інвестиційних проєктів (технологічних парків, кластерних об'єднань) та виробництво екологічно чистої органічної продукції. Дані напрями розвитку сільського господарства Івано-Франківської області 2021-2025 рр. сформовано у комплексній програмі розвитку галузей АПК. В області функціонує 78 аграрних обслуговуючих кооперативів, які забезпечують фермерів обробітком земельних наділів, збиранням, заготівлею овочів, фруктів, м'яса та молока.

Вагомий вплив на продуктивність сільського господарства мають фактори макро- та мікрорівня: жорстка конкуренція на внутрішньому та зовнішньому ринках, відсутність консультативного та інформаційного забезпечення агровиробництва та проведення експортно-імпортних операцій, невідповідність кадрового забезпечення, соціально-політична напруга, економічна нестабільність. Зменшення негативного впливу згаданих вище факторів може сприяти підвищенню ефективності ведення агробізнесу.

2.1. Кадрове забезпечення сільського господарства Івано-Франківської області

В умовах сучасної ринкової трансформації особливе значення набуває створення та управління забезпеченням кадрами та робочою силою аграрного сектору. Ефективність соціально-економічного розвитку сільського господарства загалом, і довгострокова ефективність агробізнесу зокрема, залежить від того, наскільки успішним є людський ресурс, як основна складова виробничих відносин [3].

Структура робочої сили сільськогосподарських підприємств значною мірою залежить від чисельності сільського населення. За останні роки різко

знизився відтворювальний потенціал населення, особливо в сільській місцевості, на формування якого впливають не тільки демографічні, а й економічні, соціополітичні чинники. Чисельність сільського населення Івано-Франківської області та й загалом України зменшується, як і кількість сільських поселень. Це пов'язано зі складною демографічною ситуацією. Однак, важливо розуміти, що агробізнес буде ефективно працювати лише з необхідними професійними та кваліфікованими кадрами, з відповідною кадровою структурою. Основу робочої сили аграрного сектору складає працездатне сільське населення. Демографічний фактор є одним із визначальних чинників забезпечення стабільного та безпечного розвитку держави, а питання належного розвитку населення слід розглядати як першочергові інтереси державної політики.

Кадровий потенціал агропідприємства значною мірою формуються сільським населенням і частиною міського населення, які працюють на сезонних сільськогосподарських роботах. Сільське господарство як галузь має особливості, які значною мірою визначають організацію агробізнесу. Беручи за основу специфіку аграрного сектору економіки Івано-Франківської області зазначимо особливості формування трудового потенціалу агробізнесу [8, С. 38-45]:

1. Обмежений вплив робочої сили на виробничий процес, земля є основним інструментом виробництва в аграрному секторі.
2. Сезонна зайнятість сільськогосподарських робітників на виробництві через розрив виробничого та робочого періоду.
3. Вплив сільськогосподарської праці безпосередньо на результати виробництва, кінцевий результат швидше опосередкований.
4. Виконання різних видів робіт (від посіву, обробітку, догляду до збирання) та нестабільність робочих місць працівників сільського господарства через вузьку спеціалізацію.

5. Демографічні та соціальні проблеми, що негативно впливають на структуру кількісних та якісних параметрів працездатності трудових ресурсів сільського господарства.

6. Здебільшого єдність місця проживання та роботи.

7. Попит на персонал залежно від спеціалізації агропромислового комплексу.

8. Недостатня освоєність професій необхідних для агробізнесу, брак кадрів.

9. Низький рівень освіти, незадовільні навички роботи з комп'ютером та новітніми технологіями.

Розглянемо основні соціально-економічні показники Івано-Франківської області у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3. Динаміка основних соціально-економічних показників досліджуваної області

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2020 р. у % до 2018 р.
Чисельність постійного населення (на кінець року), тис. осіб	1370,5	1365,4	1358,4	99,1
Кількість зайнятих у віці 15-70 років, тис. осіб	565,8	575,1	548,8	96,9
Кількість безробітних у віці 15-70 років (за методологією МОП), тис. осіб	47,9	44,6	50,5	105,4
Рівень безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП), %	7,8	7,2	8,4	0,6п.
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн	7551	8817	9980	132,2
Продукція сільського господарства (у постійних цінах 2016р.), у розрахунку на одну особу, грн	9950	9704	10089	103,4

З даних таблиці можна побачити скорочення показників чисельності населення 0,9% за досліджуваний період. Також зменшується кількість зайнятого населення у віці 15-70 рр. з 568 тис. осіб до 548 тис. осіб (2018-2020 рр.), відповідно зростає рівень безробіття на 0,6 п.

Демографічною основою формування робочої сили сільськогосподарських підприємств є відтворення населення в сільській місцевості. З цих даних таблиця 2.4 можна побачити скорочення сільського населення в Івано-Франківську. У 2020р. порівняно з 2018р. чисельність сільського населення скоротилася на 9,4 тис. осіб. Частка сільського населення в області дещо зросла (з 44,0% у 2018р. до 44,4% у 2020р.).

Таблиця 2.4. Динаміка кількості постійного населення Івано-Франківської області, тис. осіб

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2020 р. у % до 2018 р.
Все населення, осіб	1377,5	1373,3	1368,1	99,3
Сільське	771,3	766,3	761,3	98,7
Міське	606,2	607,0	606,8	100,1
у % до всього населення				
Сільське	44,0	44,2	44,4	0,4п.
Міське	56,0	55,8	55,6	-0,4п.
Із загальної кількості населення				
Чоловіки	650,2	648,4	645,8	99,3
Жінки	724,6	722,1	719,6	99,3
у % до всього населення				
Чоловіки	47,3	47,3	47,3	-
Жінки	52,7	52,7	52,7	-

Останніми роками зменшується кількість сільського населення та зайнятих у сільськогосподарському виробництві, що свідчить про негативні тенденції у формуванні кадрового потенціалу аграрної сфери. Ці процеси

пов'язані насамперед з недостатньою ефективністю сільськогосподарського виробництва, особливо у господарствах населення. Беззаперечно, рівень заробітної плати в сільському господарстві чинить вплив на формування структури робочої сили села та зміцнення кваліфікації робочої сили. Робота в агропромисловому комплексі надзвичайно важка, але заробітна плата за весь період розвитку сільського господарства не завжди достатня, у порівнянні з іншими галузями економіки (рис. 2.5).



*ДССУ

Рис. 2.5. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності, грн

Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати працівників основних видів економічної діяльності свідчить про середній рівень оплати праці в сільському господарстві, а саме 2019 р. – 10680 грн., що становить 98,2% заробітної плати в промисловості та 124,8% відповідного показника в середньому, хоча заробітна плата працівників сільського господарства зростає з кожним роком. Невідповідність важкості роботи з оплатою праці призводить до відсутності інтересу до роботи в сільськогосподарському виробництві, що призводить до відтоку кадрів із сільської місцевості.

Заробітна плата в агробізнесі, яка повинна забезпечити основні потреби працівників та їх сім'ї, не є привабливою для молоді. Тому неповне використання кадрового потенціалу в сільському господарстві є цілком природним. У період глобальних економічних змін в аграрному секторі економіки працівники з вищою та середньою професійною освітою є більш професійно мобільними, переходячи від сільського господарства до інших галузей економіки, сфери торгівлі, надання послуг (рис. 2.6). Така здатність змінювати працевлаштування цими групами базується на компетенціях, знаннях і навичках, набутих у процесі навчання, а також на швидкому реагуванні на зміни в економічній системі. Цей процес призвів до того, що освітній рівень працівників сільського господарства сьогодні досить низький. Вразливість сільського господарства, низький професійний рівень, дефіцит молодих кадрів, здатних швидко вирішити виробничі, управлінські, організаційні та інші проблеми, значно знижують продуктивність праці в досліджуваній галузі.

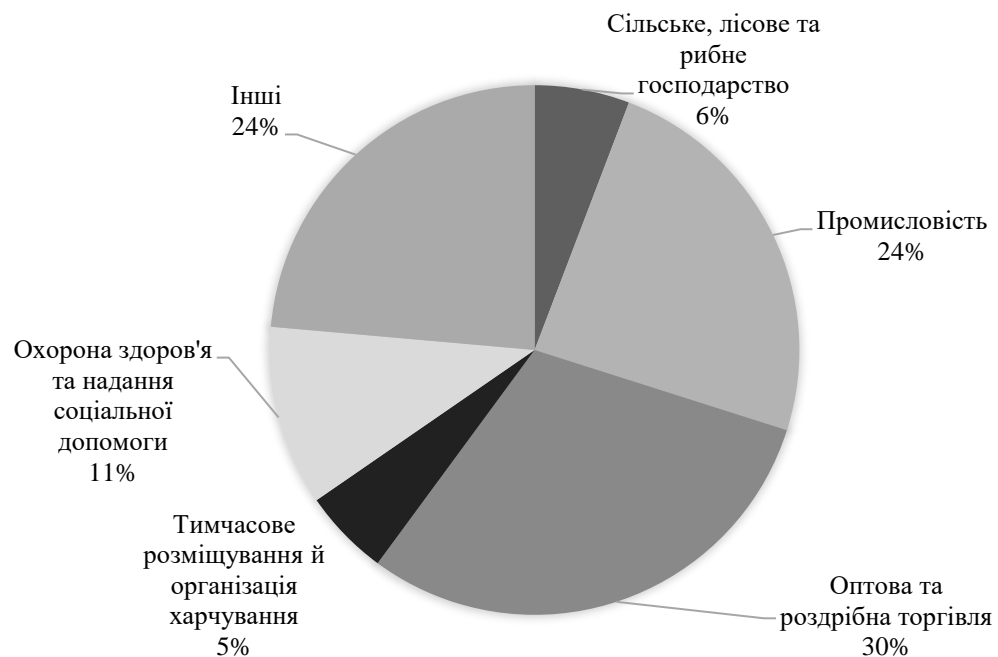


Рис. 2.6. Структура кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, 2020 р.

Відсутність економічних та соціальних заходів у сільській місцевості є однією з основних причин неефективної зайнятості населення. Напрямок економічної політики сільськогосподарських підприємств досліджуваної області має бути спрямований на створення умов для розвитку конкурентоспроможного виробництва та належної мотивації кожного працівника. Проведемо аналіз розміру витрат на оплату праці на 100 га посівної площі окремих сільськогосподарських культур.

Таблиця 2.5. Розмір витрат на оплату праці на 100 га посівної площі окремих культур у сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області, тис. грн

Культури	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2020 р. у % до 2018 р.
Зернові та зернобобові	54,2	55,0	77,6	143
Пшениця	52,4	51,5	77,1	147,1
Кукурудза на зерно	61,8	65,9	82,4	133,3
Соя	78,9	51,6	73,5	95,4
Соняшник	54,3	61,8	81,7	150,5
Буряки цукрові	123,8	93,7	133,4	107,8

Аналіз даних таблиці свідчить, що витрати на оплату праці в розрізі майже усіх сільськогосподарських культур суттєво зросли, що призводить і до підвищення собівартості продукції та відповідно впливає на рівень конкурентоспроможності продукції. Таким чином, продуктивність праці є визначальним показником підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва.

Дослідження кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області свідчить про важливість постійного вивчення та

аналізу ключових факторів, які впливають на формування робочої сили, її професійної структури та кваліфікації та відповідно формування ефективності сільськогосподарського виробництва. При вивченні аграрного потенціалу сільськогосподарських підприємств необхідно враховувати специфіку сільськогосподарського виробництва. Аграрний сектор є основою формування економіки досліджуваного регіону. Однак розвиток кадрового потенціалу недостатній. За нових умов висока трудомісткість сільськогосподарського виробництва спричинена неякісним відтворенням робочої сили. За даних умов важливим є розвиток соціальної сфери села, створення якісного середовища проживання сільських жителів. Розвиток соціальної сфери села є частиною механізму, який керує ефективним функціонуванням сільськогосподарського виробництва та розвитку кадрового потенціалу.

2.3. Розвиток кадрового потенціалу на прикладі ТОВ «Гудвеллі – Україна»

Успішність сільськогосподарських підприємств важлива й для розвитку соціально-економічної сфери регіону. Успішний агробізнес сприяє розвитку кадрового потенціалу, залученню інвестицій, сталому розвитку сільських територій.

Прикладом успішного сільськогосподарського підприємства на Івано-Франківщині є ТОВ «Гудвеллі-Україна». Це спільне українсько-дацьке підприємство. Дана компанія дала поштовх для розвитку тваринництва в регіоні та створила робочі місця для більше 2000 працівників. На сьогодні в агрокомпанії функціонує 7 свиноферм, які розташовані у Галицькому й Калуському районах. Наразі компанія співпрацює з двома областями та шістьма районами. Земельний банк агрокомпанії сягає 42 тис. га, поголів'я свиней – близько 180 тис. Як допоміжні підрозділи у ТОВ «Гудвеллі» функціонує комбікормовий завод та елеватори для зберігання зерна.

Реалізація свинини в рік становить більше 38000 т живої маси. Вирощування поголів'я свиней відбувається за європейськими стандартами. Також агрокомпанія володіє 9 біогазовими заводами

Компанія займається вирощуванням зернових культур, виготовленням кормів, продажем свинини виключно живою вагою та виробництвом біогазу. Крім того, підприємство використовує органічні відходи як сировину для біогазових заводів, щоб постачати електроенергію для власного виробництва із урахуванням концепції сталого розвитку сільських територій.

Стратегія розвитку досліджуваної агрокомпанії зорієнтована на реалізацію цілей сталого розвитку ООН. При цьому стратегія зорієнтована на чотири основні аспекти: клімат, їжа, робота та «Чесна гра» (рис. 2.7). Керівництвом агрокомпанії проводиться постійний моніторинг та вивчення, оцінка надмірного впливу сільськогосподарського виробництва на зовнішнє середовище, що включені в загальний План управління ризиками.

Виробляючи сільськогосподарську продукцію використовуючи ресурсоощадні технології, досліджувана агрокомпанія намагається забезпечити світовий зростаючий попит продукцією сільського господарства в усьому світі, при цьому бережно ставлячись до природних ресурсів із урахуванням концепції сталого розвитку. Агрокомпанія постійно моніторить якість та безпечність харчових продуктів за допомогою контролю якості на місці, здійснює тестування врожаю у власних лабораторіях. Щоб зберегти збалансовану екосистему та продовольчу безпеку для наступних поколінь, постійно проводиться робота над збільшенням біорізноманіття та захисту від кліматичних змін, таких як посуха та повені.

Оскільки ферми досліджуваної агрокомпанії розташовані в сільській місцевості, проводиться співпраця з місцевими громадами. Тому, агрокомпанія виділяє достатньо часу на професійне навчання як для кваліфікованих, так і для некваліфікованих груп працівників, а, оскільки є міжнародною компанією, то 194 працівники відвідували курси англійської мови в 2020 р.

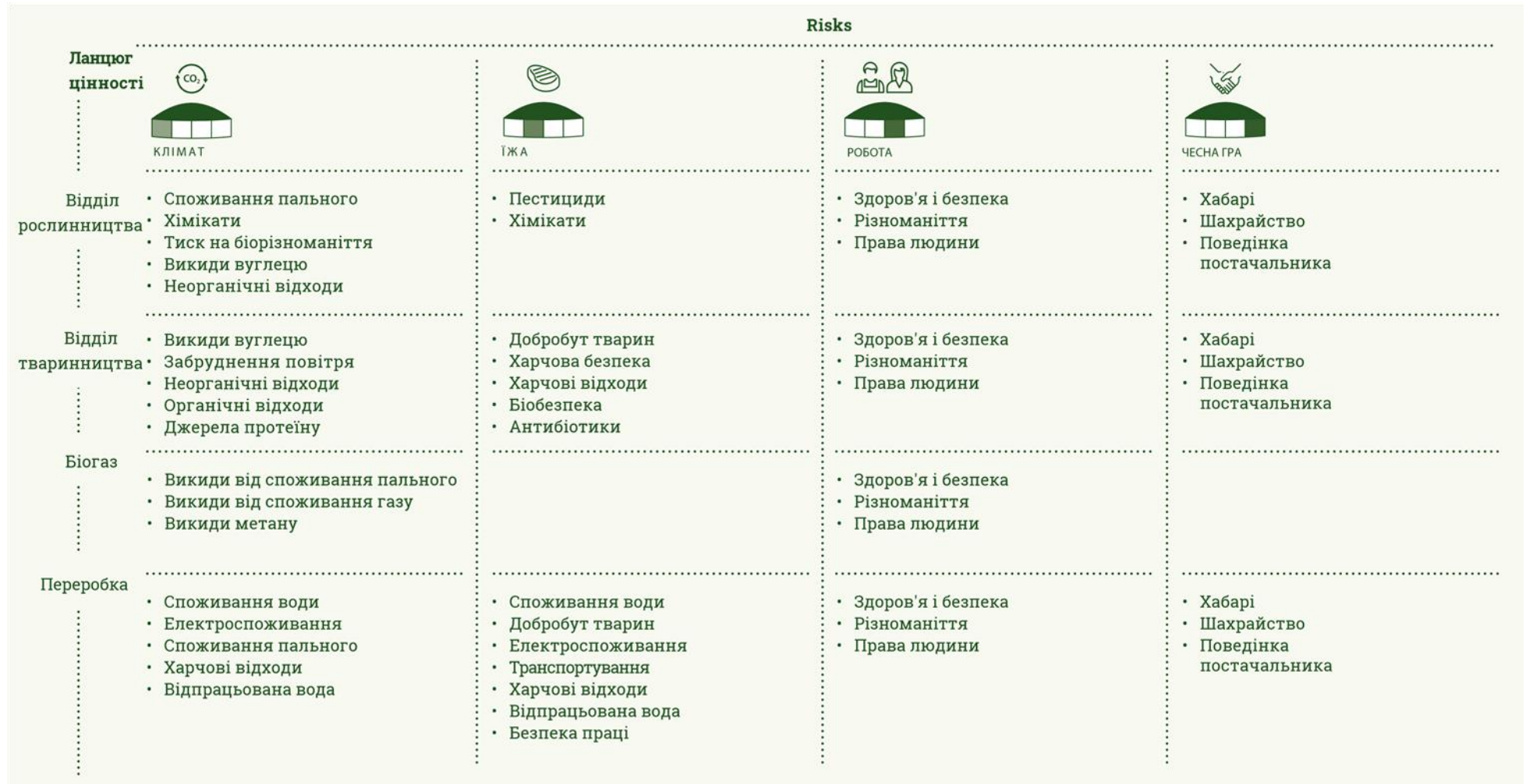


Рис. 2.7. Формування ланцюга цінностей ТОВ «Гудвеллі-Україна»

Також господарство пропонує гранти на освітні цілі, й у 2020 році було проведено понад 80 занять, тренінгів та вебінарів тривалістю понад 4 тис. годин.

Керівництво господарства приділяє увагу гендерній рівності. Без сумніву, політика господарства націлена на те, щоб принципи рівності було дотримано у суспільстві та на робочому місці. Саме тому підтримується належна оплата праці та рівні можливості розвитку, кар'єрного зросту для всіх. Для захисту від дискримінації діють спеціальні протоколи дій, тренінги та ініціативи, що дозволяють розповісти і вжити заходів у разі домагань будь-якого роду або невідповідної поведінки. Також підтримується та відслідковується робота жінок в управлінні, організуються спеціальні тренінги з управлінської діяльності. Зокрема, 29% менеджерів в досліджуваній агрокомпанії – жінки.

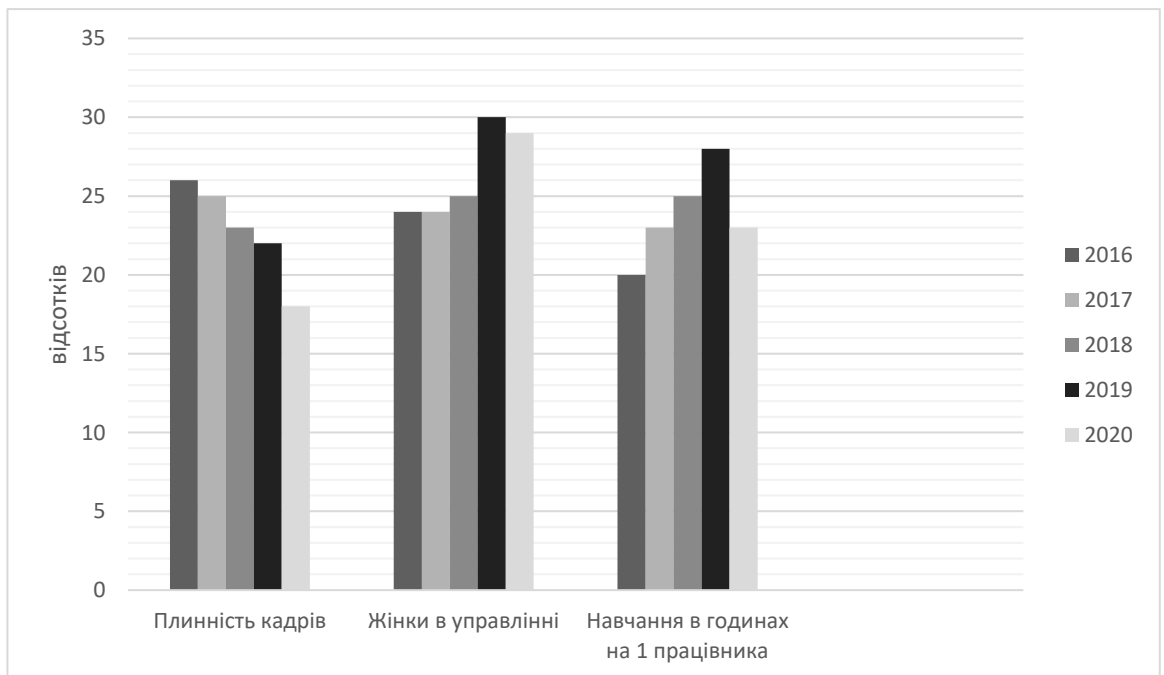


Рис. 2.8. Динаміка показників розвитку трудових ресурсів

ТОВ «Гудвеллі-Україна» здійснює підтримку талановитої молоді та проводить курси з менеджменту, за допомогою яких працівники залучені до

отримання належних знань з сталого розвитку сільського господарства. Молодь попередньо проходить стажування у досліджуваному господарстві, а надалі за результатами роботи працевлаштовується із подальшою можливістю кар'єрного зросту. Разом із стажуванням працівники мають можливість відвідувати різні навчальні курси та програми і, таким чином, реалізовувати себе як менеджери.

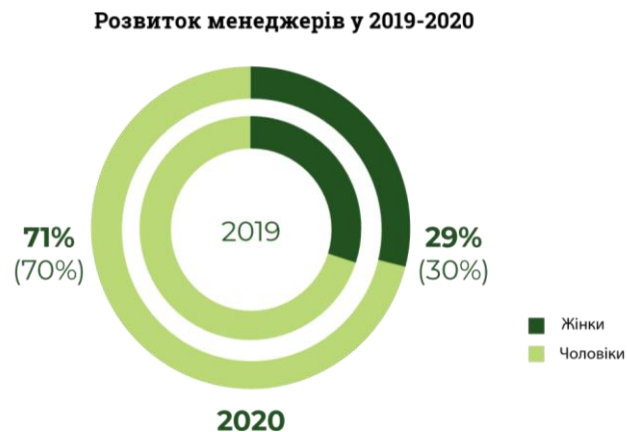


Рис. 2.9. Розвиток менеджерів у 2019-2020 рр.

Щоб забезпечити благополуччя усіх співробітників на всіх рівнях, агрокомпанія впроваджує плани медичного страхування та охорони здоров'я для працівників у чотирьох країнах, крім того, відділ кадрів приділяє особливу увагу працівникам, які повернулися до роботи після тривалих лікарняних.

Оскільки здоров'я стосується не лише хорошого фізичного стану людини, але й загального її самопочуття, відділ кадрів досліджуваного агропідприємства разом з безпосереднім керівником приділяють особливу увагу працівникам, які повернулися до роботи після тривалих лікарняних, і моніторять їх, щоб переконатися, що все гаразд і чи потрібна якась допомога для покращення ситуації. Серед нововведень - це створення гарячої лінії COVID-19, де задіяні професійні психологи, з якими наші співробітники можуть зв'язатися у разі потреби. Досліджувана компанія усвідомлює ризики гендерної політики, а також можливості дискримінації через стать, національність, політичну і сексуальну приналежність. Для реалізації

гендерної політики, жінок залучають до лідерських програм та програм для розкриття талантів, впровадження інституту наставників із використанням жіночих рольових моделей у реалізації внутрішньої політики.

У ТОВ «Гудвеллі-Україна» є власні програми підтримки талантів та курси з управління, за допомогою яких господарство може зробити свій внесок у те, щоб співробітники мали тривалий і захоплюючий кар'єрний розвиток у галузі збалансованого раціонального землеробства.

У господарстві функціонує платформа для інформування, що надає можливість анонімно інформувати про події, інциденти та поведінку, яка суперечить корпоративній культурі господарства (рис. 2.10). Також варта зазначити, що в рамках корпоративної культури господарство моніторить та порівнює кількість скарг за поточний рік. Працюючи із свинями, обробкою землі та гноєм, як добривом, господарство отримує скарги щодо запаху, коли настає пора застосовувати гній на полях.

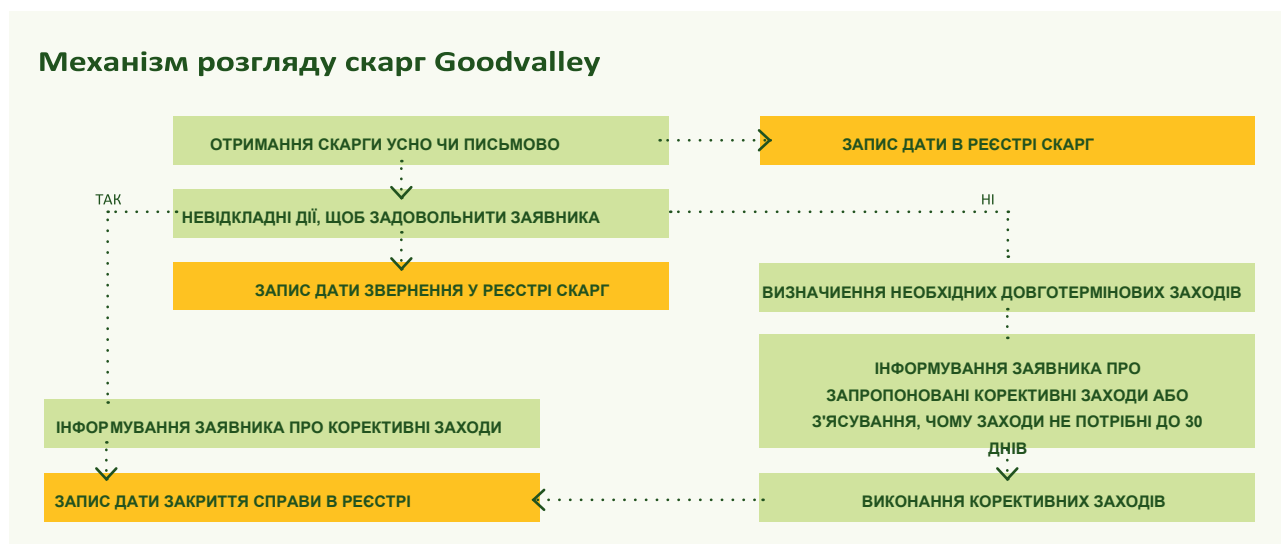


Рис. 2.10. Механізм розгляду скарг в ТОВ «Гудвеллі-Україна»

У ТОВ «Гудвеллі-Україна» прийнято Кодекс Етики, який у 2020 р. підкріплений політикою з протидії шахрайству та конфліктам інтересів. Він містить директиви для працівників щодо протидії корупції і чесної гри у бізнесі та, зокрема, містить інформацію про неналежну поведінку, порядок

закупівель, подарунки та гостинність у ділових відносинах, конфлікт інтересів тощо.

Досліджуване господарство працює в країнах, де корупція є успадкованим звичаєм і має значний вплив на бізнес. Хоча очікується зниження рівня корупції у міру покращення стандартів життя, шлях цей не буде коротким. Ризики від третьої сторони вважаються найбільш явними й господарство намагається мінімізувати їх, попросивши постачальників підписати Кодекс Поведінки Постачальників. Інтегрованість, чесність та прозорість є основними цінностями кадрової політики у ТОВ «Гудвеллі-Україна».

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

3.1. Інформаційне забезпечення управління кадровим потенціалом сільськогосподарських підприємств

Беручи за основу тенденцію тривалого оцифрування аграрного сектору економіки, проблема вибору правильного програмного забезпечення для успішного функціонування агробізнесу стає все більш актуальною. При цьому, на ринку існує конкуренція з боку комп'ютерних програм, які використовуються у сфері управління персоналом. На наш погляд, саме цифрові технології дають можливість перетворити інформаційні ресурси на джерела доданої вартості. Набирає обертів впровадження діджитал-технологій, що вимагає від виробників та споживачів певних навиків, особливо коли йдеться про формування трудових ресурсів як рушійної сили діджитал-економіки. В умовах кризи в управлінні сільськогосподарськими підприємствами інноваційно-інформаційне забезпечення в процесі управління персоналом допомагає досягти конкурентних переваг, підвищити продуктивність і забезпечити максимальну ефективність роботи персоналу. В еру суцільної діджиталізації, людські ресурси слід розглядати як сукупність сильних сторін і можливостей співробітників, яка необхідна для реалізації заходів, що забезпечують стратегічну перевагу серед конкурентів за рахунок ефективного застосування знань і навичок у цифрових робочих процесах [5; 6]. Інформаційним забезпеченням управління персоналом є розробка та реалізація управлінських рішень на основі кадрового планування та аналізу вибору персоналом інформації, режиму роботи, посадових обов'язків, охорони праці, техніко-нормативних та довідкових даних, зведенні даних про ефективне використання робочого часу та структуру системи мотиваційного управління.

При цьому Клочан А. вважає, що значення діджитал-технологій у кризових умовах функціонування агробізнесу проявляється у підвищенні продуктивності операційних систем, розширенні продажів агропродукції, підвищенні рівня консолідації агробізнесу з компаніями, що розробляють спеціалізовані інформаційні технології [23, С.35-38]. Потужні агрохолдинги, що здійснюють виробництво продукції рослинництва і тваринництва, активно займаються впровадженням якісних інноваційних рішень, що підвищують ефективність і продуктивність власної виробничо-господарської діяльності. Кожен агробізнес має свою специфіку та потребує індивідуальних інновацій та інформаційних рішень. Діджиталізація сприяє зміні бізнес-моделей, що сприяють формуванню додаткового доходу та можливостей для створення нового типу ланцюга доданої вартості. Сільськогосподарські підприємства все більше намагаються впроваджувати новітні технології в операційні процеси сільського господарства та продовжують активно вдосконалювати діджитал методи виробництва. COVID-19 став точкою відліку для сільськогосподарських підприємців прийняти рішення щодо залучення діджитал-сервісів до управління бізнес-процесами та процесами управління персоналом. Варто розуміти, що використання цифрових технологій у сільському господарстві дозволяє підвищити продуктивність, ефективне використання ресурсів, використання ринкових можливостей; розширити комунікації; оптимізувати використання ресурсів та адаптуватися до зміни клімату. Потрібна значна трансформація у виробництві, маркетингу, логістиці та HR-процесах агробізнесу, щоб отримати потенційні вигоди від оцифрування сільського господарства. Все це веде до змін сільської економіки, соціальної інфраструктури, життя громади та управління природними ресурсами [25, С.51-54].

Із запровадженням оцифрування сільського господарства більше уваги слід приділяти освоєнню комп'ютерних технологій, зокрема, підвищенню рівня професійної компетентності працівників, оновленню їхніх знань, умінь та навичок. Часто це можливо завдяки просуванню та оцінці внеску таких

фахівців у кінцевий результат, що сприяє досягненню довгострокових цілей агробізнесу та забезпечує її конкурентоспроможність у діловому та фінансовому середовищі. Слід зазначити, що в оцифрованих умовах сільськогосподарського виробництва з'являються нові напрями вирішення проблем зайнятості, оскільки робоче місце вже не є фізичним об'єктом.

Наприклад, агроном за таких умов може мати гнучкий робочий графік, працювати віддалено, оптимізуючи вартість свого обладнання та витрати утримання офісних приміщень. Працівники можуть не бути в полі протягом робочого дня, а працюватимуть з будь-якого географічного місця з доступом до Інтернету. Серед переважних цінностей співробітників, що працюють з інформаційними технологіями, є такі позиції, як комфорт на робочому місці; послідовність роботи; відсутність моніторингу робочого часу та завдань; використання технологій. Власне, у відділах кадрів мережі займаються аналізом людських ресурсів, що визначають недоліки в роботі та вказують на деякі проблеми кадрів. Діджитал-технології дозволяють визначити сценарії використання персоналу, що дозволяє вчасно коригувати умови праці та налагодити найефективніші системи мотивації. Тому цифрові сервіси для управління персоналом агробізнесів мають включати спеціалізовані модулі на основі математичних моделей. Наприклад, деякі модулі можуть підтримувати стандартні функції підбору персоналу на основі моделювання тощо. Існують програмні продукти, які зосереджені на управлінні, виробництві, маркетингу та механізації процесів управління.

Слід зазначити, що стійкий попит сільськогосподарських виробників на технології сприяв анонсуванню нових постачальників програмних пакетів та нових розробників однофункціональних додатків. Встановлено загальну функціональність додатків HRM-системи для розширення за рахунок: додавання можливостей групової роботи та кращої роботи з контентом та аналізом, автоматизованої синхронізації умов контракту співробітників, фактичного найму їх роботи, Інтернет-розповсюдження для рекрутерів, аналітики, виконання додатків можливості та навички управління витратами

на персонал; адаптовані програми для управління навичками групи працівників тощо (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1. Функціональні можливості модулів інформаційних систем управління кадрами

№ з/п	Інформаційні системи	Функційні можливості модулів цифрових програм
1	Багатофункціональні експертні системи	<ul style="list-style-type: none"> - Профорієнтація; - відбір; - атестація працівників підприємства
2	Експертні системи для групового аналізу персоналу	<ul style="list-style-type: none"> - Тестування кандидата по професійним, діловим і психологічних якостей; - формування переліку вільних вакантних посад; - перевірка вакансій і висновок відповідних посад по рейтингу кандидата; - виявлення тенденцій розвитку підрозділів і організації в цілому
3	Програми розрахунку зарплати	<ul style="list-style-type: none"> - Облік особових рахунків працівників; - формування таблицю робочого часу; - розрахунок зарплати на основі таблицю в т.ч. за нормами робочого часу та виробітку; - облік наказів на оплату праці; - облік всіх видів відпусток; - облік всіх видів відрахувань, податків та утримань; - індексація заробітної плати; - підготовка і друк документів (довідки, лікарняні); підготовка та формування звітів
4	Комплексні системи HRменеджмент	<ul style="list-style-type: none"> - Формування і ведення штатного розкладу; - збереження повної інформації про працівників; - відображення руху кадрів всередині підприємства; - зберігання штатних розкладів та посадових інструкцій; - ведення обліку вакансій; - облік і зберігання особистих справ співробітників і претендентів на вакансії (персональні дані, освіта, попередні місця роботи, навички та вміння, знання мов); - зберігання резюме кандидатів на вакансії; - облік і зберігання результатів оцінки кандидатів; - формування звітів щодо персоналу, у тому числі звітів за запитом користувача; - зберігання структури оплати праці в організації для прийняття рішень щодо стимулювання співробітників (можливе визначення довільних додаткових виплат посадовим особам)

У той же час у більшості популярних інформаційних систем управління персоналом залишаються незавершеними завдання, пов'язані з оцінкою соціально-психологічних особливостей особистості працівника, які є важливими для роботи кадрових служб. Типові функції інформаційних технологій, які використовуються в управлінні персоналом, включають облік працівників, статистичний та оперативний облік і звітність, аналіз руху персоналу, аналіз якості персоналу, архівування. Функціональні можливості цифрових програмних модулів управління людськими ресурсами представлені в таблиці 3.1. Вибір конкретного модуля інформаційної системи надає більше можливостей для розвитку агробізнесу. Функціоналізація інформаційних систем в управлінні людськими ресурсами дає змогу ефективно планувати персонал, підбирати кандидатів під ті чи інші посади, атестувати, формувати кадровий резерв, перекваліфіковувати, мотивувати; підвищувати активність керівників відділів щодо управління людськими ресурсами. При використанні інформаційних систем встановлено, що управління персоналом малого сільськогосподарського підприємства насамперед визначає підбір та облік кадрів. Для середнього та великого аграрного бізнесу зростає значення розвитку персоналу та потреби формування кадрових резервів. За даних умов використовуються такі показники, як кількість робочих місць, розподіл функцій користувачів цифрового сервісу з управлінням людськими ресурсами, складність його адміністрування, вартість обслуговування та функціонування сервісу.

У сільськогосподарських підприємствах, як правило, використовують ІТ-технології, такі працівники як агрономи, біотехнологи, постачальники, логісти. Також в господарствах створюються відповідні підрозділи, робота яких носить віртуальний характер та займаються наданням цифрових консультацій сільського господарства тощо. До даної структури належать менеджери з персоналу, які визначають життєздатність інтеграції кадрового управління з виробничим персоналом. Використовуючи штучний інтелект оптимізуються процеси, усуваються непотрібні взаємодії, створюється

комфортне робоче середовище, здійснюється керування повсякденними завданнями.

Таблиця 3.2. **Основні напрями оцифрування сільськогосподарських підприємств**

№ з\п	Напрями цифровізації	Характеристика тенденцій НТР аграрного виробництва
1	Масове впровадження пристроїв, інтелектуальних сенсорів та датчиків в агровиробництві	Розвиток інтелектуальних технологій в сільському господарстві. Удосконалення процесів агровиробництва
2	Перехід до хмарних технологій	Зберігання та обробка великого обсягу інформації. Проведення обчислень (точне землеробство, сівозміни, внесення мінеральних добрив тощо) за допомогою власних потужностей
3	Наскрізна автоматизація та інтеграція виробничих і управлінських процесів	Розвиток основних, допоміжних та управлінських бізнес-процесів агроформувань
4	Перехід на обов'язкове електронне діловодство та цифровізацію технічної документації	Швидка обробка інформації за технічною документацією. Автоматичне зчитування інформації за допомогою штучного інтелекту
5	Цифрове моделювання технологічних процесів	Точне проектування і моделювання технологічних процесів землеробства
6	Розвиток технологій аграрної аналітики	Автоматизація технологій аграрної аналітики. Збільшення швидкості обробки інформації і надання її управлінцям та іншим користувачам
7	Інтернет речей	Моніторинг стану ґрунту та посівів. Швидка реакція «продавця» безпосередньо на його ж сайті, без надання посередницьких послуг та дорожчання готової сільськогосподарської продукції

Середовище управління кадровим потенціалом аграрних підприємств є швидкозмінним при розширенні форм господарювання та ефективно освоюється при залученні цифрових мереж, подальшого інтегрування трудових ресурсів у систему управління агробізнесом, у процес організації

роботи кадрів та сприяє отриманню якісного зворотного зв'язку шляхом формування якісного цифрового принципу комунікації учасників.

Отже, цифрові технології в системах HR -управління агропідприємств веде до оптимізації управлінських та HR- процесів, що сприяє оптимізації витрат, попереджує виникнення ризикових ситуацій та підвищує ефективність управління кадровим потенціалом.

3.2. Кадрове забезпечення як складова ефективності сільськогосподарських підприємств

Практика ринкового менеджменту підтверджує той незаперечний факт, що ефективність будь-якої виробничо-господарської та комерційної діяльності залежить насамперед від здібностей і творчої активності управлінського персоналу, глибокого знання конкретної економіки, правової бази та соціальних аспектів управління. Так само управління продуктивністю в сільському господарстві є частиною загального процесу управління підприємством, який включає планування, організацію, мотивацію, лідерство і контроль. Ця робота базується на безперервному аналізі співвідношення корисних ефектів певної трудової діяльності, з одного боку, і вартості цієї діяльності з іншого [24, С.27-28].

Важливою загальноекономічною і галузевою функцією за умов ринкових відносин є раціональність використання кадрового потенціалу на усіх рівнях національної економіки, сприяння виробництву конкурентоспроможної продукції, покращенню економічної діяльності та збільшенню прибутку господарства. Продуктивність праці є продуктивним показником ефективності використання трудових ресурсів, а отже, додатковим резервом підвищення безпеки галузі. Продуктивність праці є основою підвищення конкурентоспроможності підприємств, реальної заробітної плати, джерелом прийняття управлінських рішень щодо підвищення рентабельності, технічного та організаційного вдосконалення

виробництва, управління людськими ресурсами, оцінки конкурентоспроможності, ціноутворення тощо. Воно демонструє здатність працівників створювати певну величину споживчої вартості за одиницю часу, наприклад збільшення випуску продукції за одиницю робочого часу, економію живої праці, більш ефективне використання виробничого обладнання. Зростання продуктивності праці є важливою умовою розвитку продуктивних сил країни та основним джерелом зростання національного доходу, що, згідно з нею, є передумовою подолання економічної кризи [21].

Для обґрунтування рівня продуктивності праці та розміру прибутку та доходу в сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області проведемо кореляційний аналіз (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3. Взаємозв'язок між показниками ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств і оплатою праці працівників галузі сільського господарства Івано-Франківської області (2010-2020рр.)

Галузь	Функція	Коефіцієнт детермінації
Валовий регіональний продукт з розрахунку на 1 особу від середньомісячної номінальної заробітної плати		
Сільське господарство	$Yx = 6213,2 + 0,2985x$	0,9359
Чистий прибуток (збиток) від середньомісячної номінальної заробітної плати		
Сільське господарство	$Yx = 560,83 + 0,1247x$	0,7131
Рівень рентабельності підприємств галузі сільського господарства від середньомісячної номінальної заробітної плати		
Сільське господарство	$Yx = 20,826 - 0,0012x$	0,5587

Варто приділити особливу увагу розумінню взаємозалежності між зарплатою та рівнем продуктивності праці. Оскільки при зростанні продуктивності праці зростає кількість виробленої продукції, що призводить до збільшення обсягу реалізованої продукції, а зріст прибутку підприємства призводить до зростання номінальної зарплати.

Аналіз даних свідчить про пряму залежність між зростанням заробітної плати в Івано-Франківській області та ефективністю діяльності агропідприємств. В Івано-Франківській області зріст продуктивності праці в аграрному виробництві складає біля 0,3 од. у порівнянні з витратами на оплату праці за досліджуваний період (рис. 3.1).

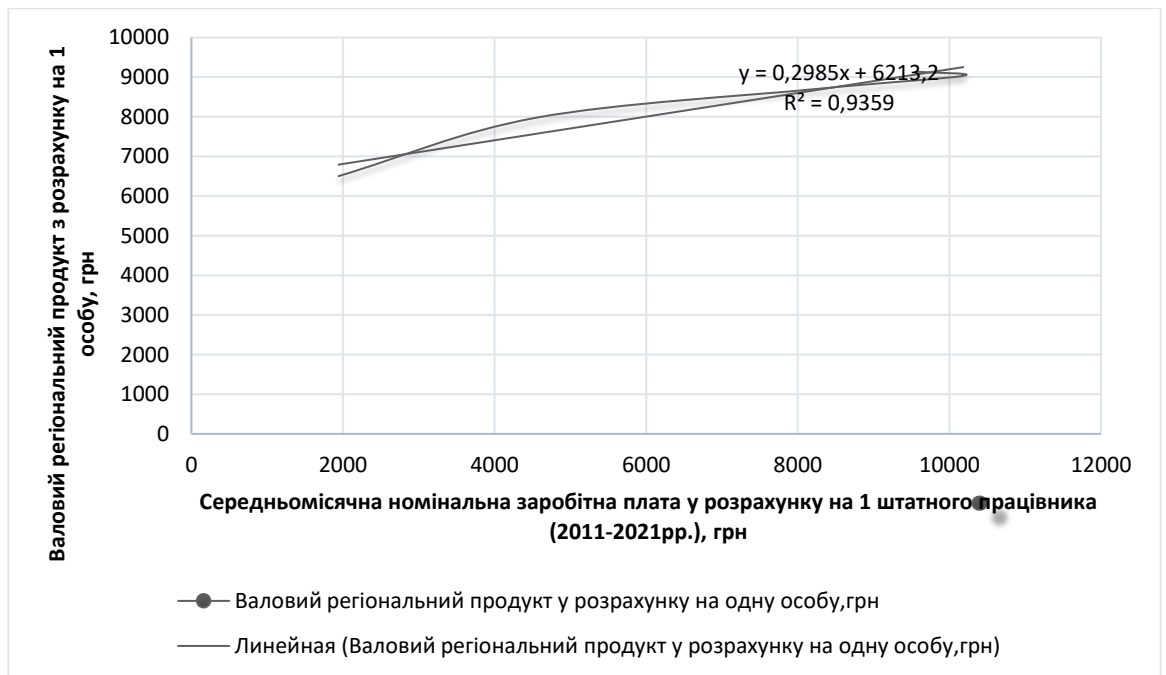


Рис. 3.1. Оцінка впливу продуктивності праці на оплату праці працівників агропідприємств Івано-Франківської області (2011-2021 рр.)

Спостерігається пряма залежність між одержанням прибутку від сільськогосподарського виробництва та показниками середньомісячної зарплати, при коефіцієнті парної кореляції - 0,71, таким чином при збільшенні прибутку на 1 од. середньомісячна заробітна плата зросте на 0,12 од.

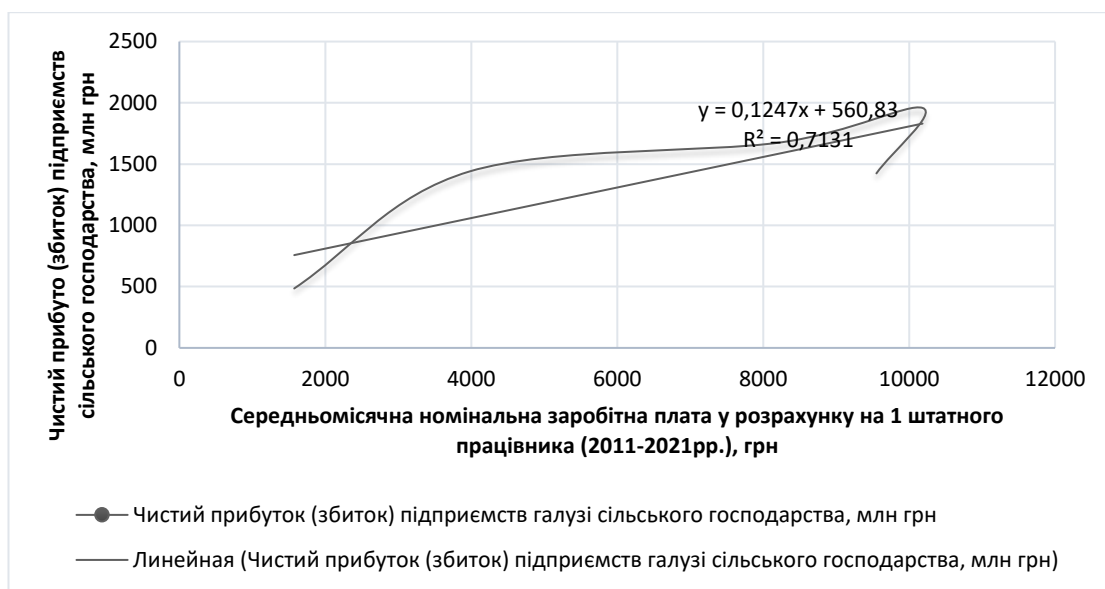


Рис. 3.2. Оцінка впливу показників прибутку (збитку) на середньомісячну оплату праці для працівників агропідприємств Івано-Франківської області (2011-2021 рр.)

Деяка інша тенденція прослідковується при розгляді кореляційного зв'язку між рентабельністю виробництва у сільськогосподарських підприємствах і середньомісячною оплатою праці. Коефіцієнт кореляції доволі тісний 0,6, однак зв'язок обернений.

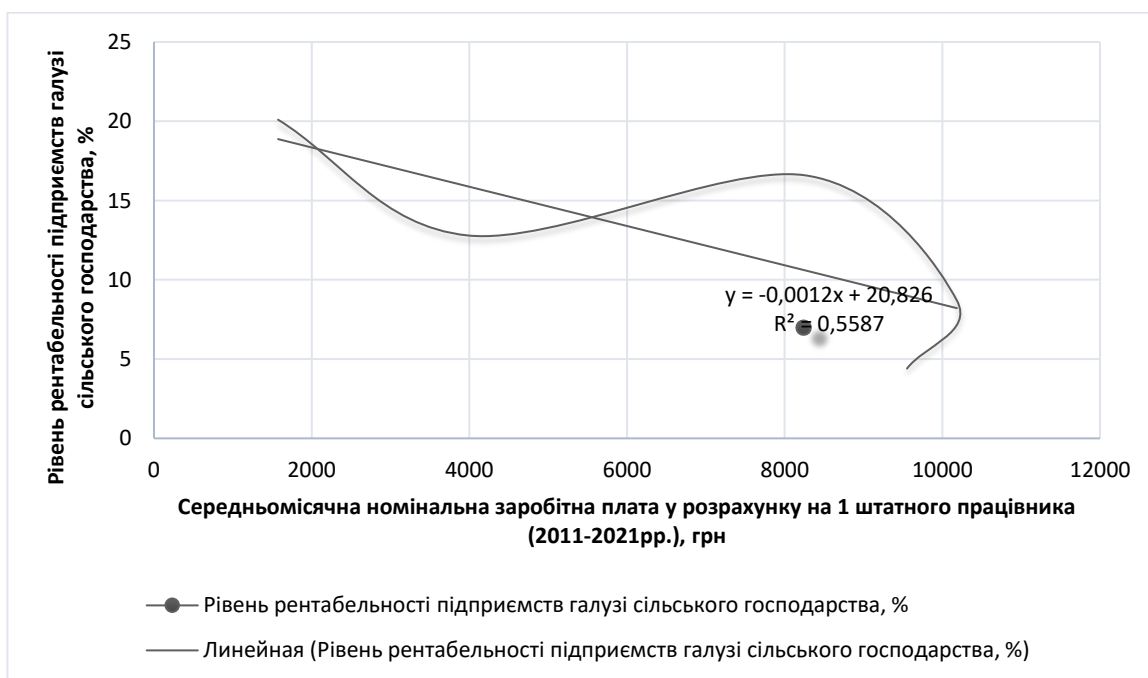


Рис. 3.3. Оцінка впливу рівня рентабельності на середньомісячну оплату праці працівників агропідприємств Івано-Франківської області (2011-2021 рр.)

Івано-Франківська область характеризується зниженням рентабельності сільськогосподарських підприємств, зокрема у 2011 році цей показник становить 20%, а в 2021 році – 4,4%. Така ситуація може бути викликана як об'єктивними, так і суб'єктивними факторами. Цьому сприяли політичні та економічні фактори та ситуація з COVID-19.

Важливою умовою управління економічною ефективністю сільськогосподарських підприємств є оцінювання стану та перспектив розвитку підприємства, що потребує проведення оцінки продуктивності кадрового забезпечення. Крім того, продуктивність кадрового забезпечення сільськогосподарського підприємства постає інтегральним показником ефективності ведення бізнесу, а отриманий результат оцінки дає підстави для зміни чи певного корегування напрямів управлінської діяльності суб'єкта господарювання.

3.3. Державна підтримка відтворення трудового потенціалу сільських територій

Питанням державної підтримки розвитку трудового потенціалу сільських територій в українській економіці приділялась велика увага. Загалом, трудовий потенціал вважають визначальним фактором наявності та прогнозованості кількості трудових ресурсів, їх зайнятості та стану на ринку праці (рівень безробіття); при цьому оцінку чисельності робочої сили дають із урахуванням структури та якості життя населення. Процес відтворення трудової працездатності полягає в наступному: формуванні трудової працездатності в її конкретному кількісному та якісному стані; розподілі за основними напрямками та напрямами суспільного виробництва в регіоні; використання та реалізація трудового потенціалу відповідно до потреб розвитку регіону.

Рівень повноти споживання основних виробничих ресурсів, робочої сили, які значною мірою визначають потенціал досліджуваної території щодо економічного зростання, визначаються рівнем зайнятості та безробіття. Статус зайнятості є не лише загальним рівнем економічного зростання території, а й вірним і достатнім показником ефективності поточної економічної політики держави. Серед усіх факторів, що впливають на структуру та використання трудових ресурсів регіону, є чисельність економічно активного населення, рівень загальної та професійно-технічної освіти, стан здоров'я [14]. Нами попередньо оцінено рівень та динаміку ефективності праці при використанні трудових ресурсів у суспільному виробництві Івано-Франківської області, як основного критерію оцінки продуктивності праці. Зазначимо, що рівень безробіття оцінено як в межах природної норми, при врахуванні важливого соціального показника ефективності трудових ресурсів. Однак, характерним є дисбаланс професійних параметрів з продуктивністю праці, безробіттям, неналежним використанням робочого часу, кількісними та якісними характеристиками робочої сили, що свідчить про низький рівень її ефективного використання.

Загалом, науковці дійшли висновку, що в країні досі не створено економічного механізму, який дасть змогу повноцінно, раціонально, продуктивно використовувати наявний трудовий потенціал з врахуванням економічних та адміністративних методів, важелів, заходів та відповідних організаційних форм.

Раціоналізація використання трудових ресурсів зводиться до:

- зростання продуктивності праці шляхом сукупної автоматизації та механізації виробничих процесів;
- перерозподіл працівниками різних сфер зайнятості;
- громадсько корисною працею займаються пенсіонери та підлітки віком від 14 до 16 років, а також студентська молодь на літніх канікулах;
- залучення максимальної кількості людей у всі сфери операційного циклу та при створенні робочих місць;

- удосконалення територіальної структури кадрового потенціалу.

Важлива роль у розвитку кадрового потенціалу належить державній політиці. З метою більшого використання трудових ресурсів український уряд розробляє державні програми зайнятості. Метою програми є забезпечення реалізації державної політики зайнятості, запобігання масовому безробіттю через перебудову економіки, створення додаткових гарантій громадянам працездатного віку, соціального забезпечення, соціальний захист безробітних. Усі ці заходи потребують додаткових грантів.

Науковці все частіше схиляються до державного контролю відтворення робочої сили на місці її використання за допомогою економічних, законодавчих, соціальних, адміністративних та інституційних важелів. Оцінюючи нормативно-правову базу розподілу робочої сили на етапі її використання, було відмічено, що вона недостатньо зосереджена на нових сферах управління людськими ресурсами, реалізованих у розвинених системах ринкового типу. Таким чином, напрямками реалізації державної політики відновлення кадрового потенціалу можуть бути націлені на:

- задоволення економічних потреб конкуруючих працівників шляхом організації систем виплат працівникам;
- впровадження практики управління показниками, що характеризує інноваційну діяльність;
- розробити програму розвитку освітніх послуг закладами вищої освіти;
- залучення працездатного населення до суспільного виробництва;
- удосконалення нормативно-правової бази використання кадрових ресурсів;
- реструктуризація механізму державного контролю за рахунок виділення етапів відтворення кадрового потенціалу.

Зайнятість трудових ресурсів є формою реалізації робочої сили. Таким чином, досліджуючи ефективність використання робочої сили, науковці орієнтуються на ринок праці. Сучасний ринок праці: зайнятість в українській економіці є стійкою і не чутливою до трансформаційних потрясінь; часто

зустрічається деформація зайнятості; характер робітничого руху в економіці — інтенсивний «неефективний» обіг праці; ситуація на українському ринку — це незбалансовані та докорінно протилежні тенденції, а саме — надлишок і нестача робочої сили (запурука запобігання створенню інноваційних типів конкурентоспроможних виробничих структур). Проблема дефіциту робочої сили посилюється через брак досвідчених працівників за певними професіями та кваліфікаціями, а також тривалий перехідний період під час виснаження та поступового занепаду трудових ресурсів.

Як складова економічної системи заробітна плата на сьогодні неефективно виконує свої функції, а саме відтворення трудових ресурсів та стимулювання зайнятості. Нерівність заробітної плати ґрунтується на поляризуючих аспектах високого доходу. Характерними ознаками сучасного ринку праці є гендерна сегрегація та законодавчо неврегульовані трудові відносини [23]. На основі отриманих результатів дослідження автори публікують ключові питання модернізації ринку та пріоритети їх вирішення. Визначено основні напрями реформування ринку праці, такі як реструктуризація робочих місць, трансформація заробітної плати та реформа системи регулювання ринку праці. Водночас структура та масштаби міжнародної міграції з України значною мірою впливають на стан національного людського капіталу, який є основною конкурентоспроможності сучасної глобальної економіки.

Державна політика зайнятості на думку вчених повинна бути націлена на використання таких переваг національної економіки, зокрема:

- сильні науково-технічні здібності, висококваліфіковані наукові та інженерні кадри;
- велика кількість інтелектуальної власності, що є основою створення матеріальної бази для більш продуктивних робочих місць;
- система вищої освіти високого рівня, що якісно реагує на зміни потреб економіки та забезпечує вдосконалена система підготовки кадрів національної економіки;

- сильний потенціал для розвитку сільського господарства.

На макроекономічному рівні вивчається багато важливих питань управління кадровим потенціалом, зокрема формування розвиненого ринку праці, ефективної державної системи управління працею, забезпечення ефективної зайнятості.

Нова система управління персоналом має забезпечити ефективне та успішне використання потужного кадрового забезпечення (рис. 3.6).

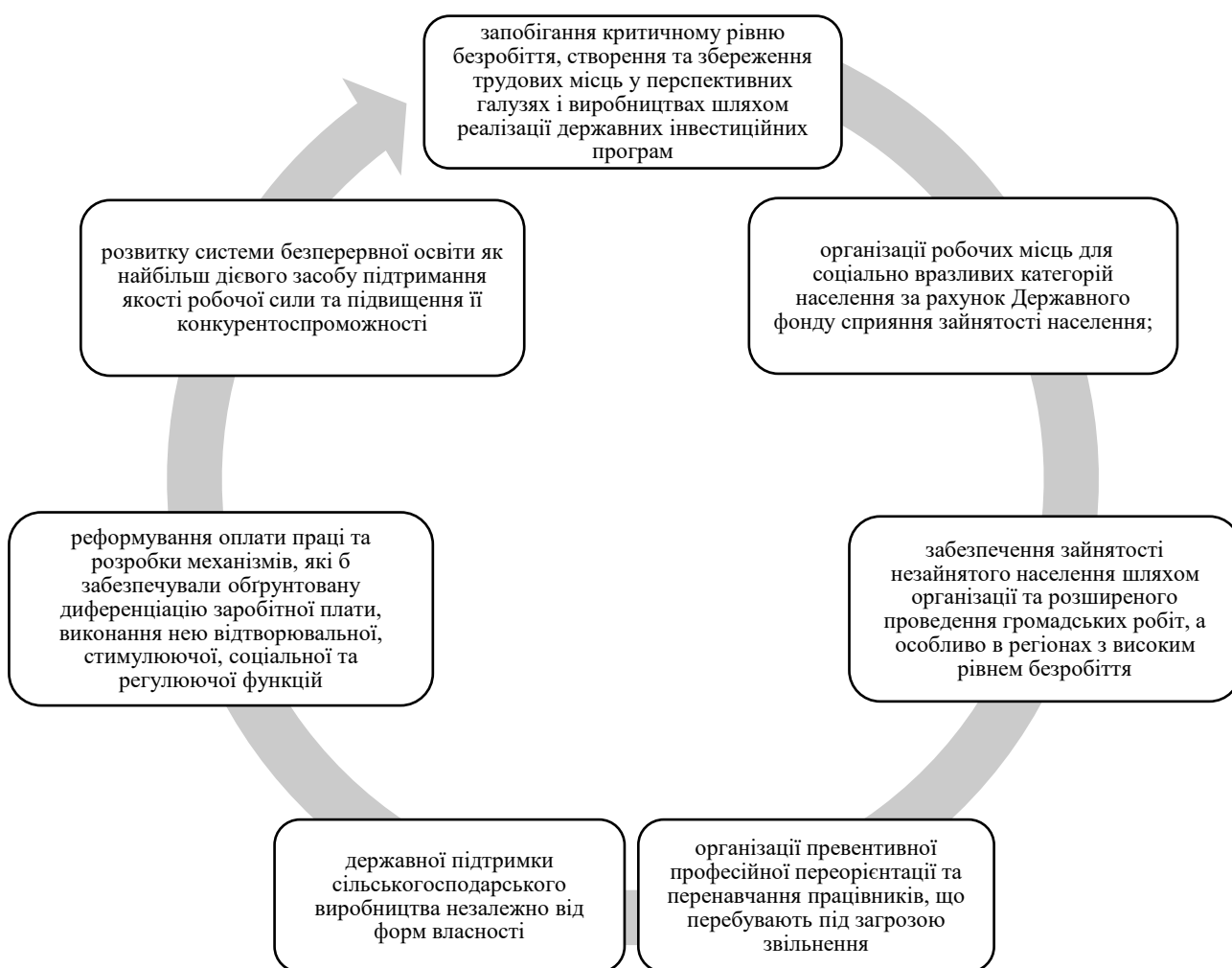


Рис. 3.4. Механізм регулювання ефективного використання трудового потенціалу

Україна має проблему захисту та відтворення своєї робочої сили. Захист трудових ресурсів полягає у пом'якшенні причин їх деградації, запобіганні загрозам їх розвитку та стабілізації позитивних кількісних та якісних характеристик. Розвиток робочої сили – це процес переходу до досконалішого

стану, що забезпечує її якісне та кількісне відтворення, повну реалізацію та ефективне використання. Заходи та програми зі стимулювання розвитку кадрового потенціалу повинні включати можливості відтворення, підготовку та реінтеграцію спеціалістів, зайнятість на ринку праці, розвиток, охорону праці та охорону здоров'я, освітню політику, а також створення та прийняття інноваційних моделей імміграційної політики. Важливо приділити увагу щодо ролі органів державного управління у визначенні та врахуванні особливостей забезпечення конкурентоспроможності працівників у заданих умовах для ефективнішого впливу на цей процес [34, С.69-72]. Запорукою конкурентоспроможності працівників в Україні є здатність виконувати трудові завдання за міжнародними стандартами. Науковці все частіше звертають увагу на механізм адаптації трудових відносин до ринкової кон'юнктури, слабкість якого проявляється насамперед у можливості утримання підприємствами сільського господарства додаткової зайнятості за рахунок підвищення низької заробітної плати, також боротьба з різноманітними нестандартними методами коригування кадрового потенціалу, які поєднуються з однією з найпоширеніших ознак неформального чи напівформального характеру (неповний робочий день, вторинна зайнятість, зайнятість у неформальному секторі, тіньова заробітна плата).

У сучасній економічній літературі статус робочої сили розглядається в контексті тенденцій, що виникають на ринку праці та у сфері соціально-трудових відносин, зокрема:

- структурно-технологічні зміни зменшують потребу в економіці промислової праці. (інженери, механізатори), однак зростає потреба в спеціалістах гуманітарної підготовки (юристи, менеджери, соціологи, психологи тощо);
- структурні зміни в економіці призводять до різкого зростання сфери послуг, де спостерігається значне зростання зайнятості в період її скорочення в промисловості та сільському господарстві;

- при організації виробничого процесу підприємства відмовляються від вузького поділу праці за рахунок технічного (неможливість розділити певний операційний процес на окремі підоперації) і соціально-економічного (прагнення збагатити продуктивність праці та задоволеності працівників), розширення функцій працівників;

- інтелектуалізація виробничої діяльності та безперервна обробка інформації вимагає високого рівня кваліфікації працівників та їх уміння ефективно використовувати комп'ютерні технології;

- швидка зміна релевантності знань і постійні структурні зміни вимагають зміни професії;

- структура світового ринку праці передбачає єдині вимоги до якості робочої сили в будь-якому регіоні світу [10].

Враховуючи вплив негативних факторів на розвиток економічного потенціалу Івано-Франківської області, можна виділити основні соціально-економічні проблеми сільських територій, а саме високий рівень безробіття (напружена ситуація на ринку праці); демографічні проблеми; неналежний рівень соціального забезпечення та соціального захисту.

Державна стратегія розвитку кадрового потенціалу щодо досягнення рентабельності та прибутковості вітчизняного аграрного бізнесу повинна передбачати створення державної інноваційної системи, яка б забезпечила систему підготовки конкурентоспроможних трудових ресурсів.

РОЗДІЛ 4 ОХОРОНА ПРАЦІ

4.1. Аналіз організації охорони праці

Норми з виробничої санітарії містять обов'язкові вимоги щодо території підприємства, виробничих і побутових приміщень, робочих місць і технологічних процесів з точки зору гігієни праці і здоров'я працівників з метою попередження професійних захворювань. Вимоги в галузі виробничої санітарії стосуються розмірів, планування і конструктивних елементів виробничих будівель, вентиляції, опалення, водопостачання, каналізації, освітлення побутових приміщень, пунктів харчування, охорони праці тощо. Норми з виробничої санітарії передбачають також професії з шкідливими умовами праці, які повинні забезпечуватись спецхарчуванням, спецодягом, спецвзуттям та іншими індивідуальними захисними засобами [36].

Не слід думати, що норми з техніки безпеки і виробничої санітарії є окремими нормативними актами. В державних міжгалузевих і галузевих нормативних актах можуть одночасно міститися й положення з техніки безпеки і норми з виробничої санітарії.

У своїй сукупності нормативні акти про охорону праці - це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання. Їх прийнято поділяти на державні міжгалузеві і галузеві норми. Постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 1994 р. № 135 «Про порядок опрацювання, прийняття, перегляд та скасування державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів по охороні праці» відповідним центральним органам державного управління доручено розробляти і затверджувати конкретні документи щодо організації нормотворчого процесу, планування і фінансування робіт, визначення базових організацій, які повинні займатися нормотворчою діяльністю з питань охорони праці. На виконання постанови Кабінету Міністрів України від 2 березня 1994 р. комітет по нагляду за охороною праці

наказом від 16 березня 1994 р. затвердив Положення про опрацювання, прийняття, перегляд та скасування державних міжгалузевих і галузевих нормативних документів «Законодавство України по охороні праці», яке є обов'язковим для виконання усіма центральними та місцевими органами державної виконавчої влади, підприємствами, установами і організаціями незалежно від форм власності [4].

Опрацювання проектів державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці здійснюється під керівництвом і за безпосередньою участю фахівців комітету по нагляду за охороною праці або органів державного санітарного, пожежного нагляду та нагляду за ядерною і радіаційною безпекою при розробленні нормативних актів з питань, що віднесені до їх компетенції.

Координацію роботи з підготовки проектів державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці покладено на Національний науково-дослідний інститут охорони праці, який надає методичну допомогу базовим організаціям міністерств і відомств, безпосередньо опрацьовує проекти нормативних актів про охорону праці.

У разі відсутності в нормативних актах, що приймаються органами державного нагляду за охороною праці, вимог, які необхідно виконувати для забезпечення техніки безпеки і виробничої санітарії на певних роботах, власник або уповноважений ним орган може вживати погоджені з органами державного нагляду за охороною праці заходи, що забезпечують безпеку праці і виробничу санітарію.

Власник зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі і на робочому місці умови праці з урахуванням рекомендацій нормативних актів, а також забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про працю.

З цією метою власник забезпечує функціонування системи управління охороною праці, для чого створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці,

затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій; розробляє за участю профспілок і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці; забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань; організовує проведення атестації робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці в порядку і строки, що встановлюються законодавством, вживає за їх підсумками заходів щодо усунення негативних чинників; розробляє і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства; здійснює постійний контроль за додержанням працівниками правил з техніки безпеки і виробничої санітарії [36].

У колективному договорі передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці, а також комплексні заходи щодо досягнень встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму і професійних захворювань.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я чинників, що визначають умови праці, власник зобов'язаний повідомити про це орган державного нагляду за охороною праці. За згодою працівників, яких це стосується, власник може звернутися до органу по охороні праці з клопотанням про встановлення необхідного строку для виконання програм щодо приведення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог [30, с.332-345].

Орган державного нагляду розглядає мотивування власника, визначає повноту запланованої програми робіт і за наявності підстав може прийняти рішення про встановлення виключного порядку застосування відповідного нормативу з охорони праці з визначенням строків та умов тимчасового

припинення чинності нормативного акту. Власник повідомляє відповідних працівників про рішення органу державного нагляду за охороною праці.

Державні міжгалузеві і галузеві нормативні акти про охорону праці є обов'язковими для виконання у виробничих лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання молоді, обладнаних у школах, міжшкільних комбінатах, училищах, вищих навчальних закладах, будинках самодіяльної технічної творчості тощо.

До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємстві під керівництвом його персоналу, застосовується законодавство про охорону праці в такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

Фінансування охорони праці здійснює власник. На підприємствах, в галузях і на державному рівні у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, створюються фонди охорони праці. Такі ж фонди можуть створюватись органами місцевого і регіонального самоврядування для потреб регіону.

Фонд охорони праці на підприємстві використовується тільки для виконання заходів, що забезпечують доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог або підвищення існуючого рівня охорони праці на виробництві. Кошти галузевих і державних фондів охорони праці витрачаються на здійснення галузевих і регіональних програм з питань охорони праці, науково-дослідних і проектно-конструкторських робіт, що виконуються в межах цих програм, на сприяння становленню і розвитку спеціалізованих підприємств та виробництва, творчих колективів, науково-дослідних центрів, експертних груп, на заохочення трудових колективів і окремих осіб, які працюють над розв'язанням проблем охорони праці.

До державного, регіональних і галузевих фондів охорони праці надсилаються поряд з коштами державного чи місцевих бюджетів, відрахуваннями підприємств та іншими надходженнями кошти, одержані від застосування органами державного нагляду штрафних, санкцій до власників,

а також кошти від стягнення цими органами штрафу з працівників, винних у порушенні вимог щодо охорони праці. Працівники, на яких накладено штраф, вносять його в касу підприємства за місцем роботи.

У колективному договорі (угоді, трудовому договорі) сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому, ніж передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аваріям [39, С.122-124].

Машини, механізми, устаткування, транспортні засоби і технологічні процеси, що впроваджуються у виробництво, у стандартах на які є вимоги щодо забезпечення безпеки праці, життя і здоров'я людей, повинні мати сертифікати, що засвідчують безпеку їх використання, видані у встановленому порядку. Власник, який створив нове підприємство, зобов'язаний одержати від органів державного нагляду за охороною праці дозвіл на початок його роботи. Забороняється застосування у виробництві шкідливих речовин, на які не розроблені гранично допустимі нормативи (концентрації), методика, засоби метрологічного контролю і які не пройшли токсикологічної експертизи [51, с. 223-234].

У разі надходження на підприємство нових небезпечних речовин або наявності такої кількості небезпечних речовин, яка вимагає вжиття додаткових заходів безпеки, власник зобов'язаний завчасно повідомити про це орган державного нагляду, розробити і узгодити з ним заходи щодо захисту здоров'я та життя працівників, населення та охорони навколишнього природного середовища.

На власника також покладається обов'язок за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників. Працівники із своїх коштів ніяких витрат на заходи щодо охорони праці не несуть.

Обов'язковим медичним попереднім та періодичним оглядам підлягають працівники, які приймаються на роботу або працюють у контакті з шкідливими речовинами та несприятливими виробничими чинниками; працівники усіх професій, що, додаються до Положення про медичний огляд працівників певних категорій.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 6 листопада 1997 р. № 1238 було запроваджено обов'язковий профілактичний наркологічний огляд працівників, які під час виконання своїх функціональних обов'язків повинні використовувати певні види сировини, речовини і матеріалів. До таких працівників належать особи, які під час роботи повинні використовувати етиловий спирт; працівники фармацевтичних підприємств, аптечних закладів; анестезіологи та інші медичні працівники закладів охорони здоров'я, які за специфікою роботи повинні використовувати фторотан і ефір; працівники підприємств, які працюють в умовах підвищеного атмосферного тиску; чергові працівники підприємств, які обслуговують, налагоджують, монтують і проводять роботи в електромережах та електроустановках під напругою 127 вольт і більше; працівники підприємств, які провадять роботи, пов'язані з використанням вибухових матеріалів; працівники транспортних засобів усіх видів транспорту тощо. Метою проведення профілактичного наркологічного огляду громадян є виявлення хворих на алкоголізм, наркоманію та токсикоманію, а також визначення наявності чи відсутності наркологічних протипоказань до виконання функціональних обов'язків і провадження певних видів діяльності.

Важливе значення для продуктивності праці та економічної ефективності виробництва необхідно підбирати, розробляти і впроваджувати у виробництво найбільш раціональні технологічні процеси й таку організацію виробництва і праці, які б усували шкідливі небезпечні та шкідливі для здоров'я людей фактори, залучати у процесі виробництва найновішу техніку, щоб мінімізувати можливість виникнення небезпечних ситуацій у ході її експлуатації, розробляти заходи, спрямовані на профілактику травматизму,

професійних захворювань та підвищення культури виробництва, які гарантують безпеку та здорові умови праці [50, с. 17 - 20].

Правовою основою законодавства щодо охорони праці є Конституція Украй, Закони України: «Про охорону праці», «Про охорону здоров'я», «Про пожежну безпеку», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення», а також Кодекс законів про працю України (КЗпП).

В ст. 43 Конституції України записано: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується», «Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом», «Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється».

Кожен, хто працює, має право на відпочинок (ст. 45 Конституції України). Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють на основі ДНАОП і затверджують власні положення, інструкції або інші нормативні акти про охорону праці, що діють в межах підприємства, установи, організації. При роботі всі робітники чітко дотримуватися правил техніки безпеки і охорони праці.

4.2. Планування заходів з охорони праці

До заходів щодо умов праці належать всі види діяльності, спрямовані на попередження, нейтралізацію або зменшення дії шкідливих і небезпечних виробничих факторів на працівників.

Система управління охороною праці (СУОП) — це сукупність органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо здійснення завдань і функцій управління з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці [51, с. 42].

Головна мета управління охороною праці є створення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, покращення виробничого побуту, запобігання травматизму і профзахворюванням.

Організаційно-методичну роботу по управлінню охороною праці, підготовку, управлінських рішень і контроль за їх своєчасною реалізацією здійснює служба охорони праці підприємства, що підпорядкована безпосередньо керівнику підприємства (головному інженеру). Суб'єкт управління аналізує інформацію про стан охорони праці в структурних підрозділах підприємства та приймає рішення спрямовані на приведення фактичних показників охорони праці у відповідність з нормативними. Об'єктом управління в СУОП є діяльність структурних підрозділів та служб підприємства по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, цехах та підприємства в цілому [51, с. 42].

До основних функцій управління охороною праці належать:

- прогнозування і планування робіт, їх фінансування;
- організація та координація робіт;
- облік показників стану умов і безпеки праці;
- аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;
- контроль за функціонуванням СУОП;
- стимулювання роботи по вдосконаленню охорони праці.

Основні завдання управління охороною праці:

- навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці;
- забезпечення безпечності технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд;

- нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;
- забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;
- організація лікувально-профілактичного обслуговування;
- професійний добір працівників з окремих професій;
- удосконалення нормативної бази з питань охорони праці [51, с. 43 - 44].

Дуже важливо регулярно проводити на кожному підприємстві ряд заходів по охороні праці. Створення здорових та безпечних умов для працюючих – це одне з найважливіших завдань керівництва будь-якого підприємства і тому фінансування даних заходів повинно проводитись у достатній кількості.

Відповідно до ст. 21 Закону України «Про охорону праці» фінансування охорони праці здійснюється власником. Працівник не несе ніяких витрат на заходи щодо охорони праці.

На підприємствах створюються фонди охорони праці відповідно до Положення про державний, галузеві, регіональні фонди охорони праці та фонди охорони праці підприємств (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 09. 03. 1999 р. № 335).

Власники підприємств визначають порядок управління фондами підприємств, призначають відповідальних за це осіб. Кошти фондів підприємств використовуються на виконання комплексних заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів з охорони праці, а також на подальше підвищення рівня охорони праці на виробництві відповідно до визначеного переліку. У таблиці 4.1. ми можемо побачити план заходів з охорони праці в сільськогосподарських підприємствах. Таким чином, із даних таблиці 4.1. ми бачимо, що на заходи з охорони праці у сільськогосподарських підприємствах керівництво в наступному періоді планує заходи з покращення охорони праці. Дані заходи принесуть в майбутньому для позитивний ефект і сприятимуть розвитку підприємства.

Таблиця 4.1. **Заходи з охорони праці**

№ з/п	Зміст заходів	Відповідальний за виконання заходів
1.	Створення здорових та безпечних умов праці	Керівник
	а) впровадження у виробництво індустріальної технології вирощування сільськогосподарських культур	Керівник
	в) механізація окремих видів виробничих процесів	Керівник
	г) впровадження новітніх технологій та діджиталізація виробництва	Керівник
	д) естетичне оформлення виробничих приміщень і робочих місць	Керівник
2.	Інші заходи	Керівник

**Розраховано за даними підприємства*

Отже, охорона праці – це одна з найважливіших складових ефективної роботи підприємства і необхідна ланка у його структурі.

4.3. Ефективність охорони праці

У результаті реалізації заходів з охорони праці створюється певний соціальний і економічний ефект, який виражається: з одного боку підвищенням продуктивності праці, збільшенням обсягу випуску продукції за рахунок повного використання номінального фонду робочого часу і основних виробничих фондів; з іншого - зниженням матеріальних затрат внаслідок травматизму і захворювань за рахунок зниження оплати листків непрацездатності.

Для оцінки ефективності заходів з покращення виробничих умов і охорони праці потрібно порівняти наслідки травматизму у грошовому виразі,

а також затрати на ці заходи до і після їх впровадження. Для прикладу оберемо одне з сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області, наприклад ТОВ «Гудвеллі-Україна».

Економічну ефективність заходів для попередження нещасних випадків визначаємо за формулою:

$$E = Q - E_H(K_2 - K_1), \quad (4.1)$$

де Q - річна економія внаслідок зниження виробничого травматизму (захворювань);

E_H - нормативний коефіцієнт ефективності заходів охорони праці, $E_H = 0,08$;

K_1, K_2 - витрати на впровадження заходів для попередження нещасних випадків за звітний та попередній йому роки, $K_1 = 95$ тис. грн, $K_2 = 85$ тис. грн.

Річну економію Q визначаємо за формулою:

$$Q = M_{H2} - M_{H1}, \quad (4.2)$$

$$Q = 80940 - 54720 = 26220 \text{ грн.}$$

де M_{H1}, M_{H2} - матеріальні наслідки виробничого травматизму в звітному і попередньому йому роках.

Визначаємо матеріальні наслідки травматизму (захворювань) за звітний та попередній йому роки за формулою:

$$M_H = D_{ТЗ} \cdot S \cdot \Phi, \quad (4.3)$$

$$M_{H1} = 96 \cdot 285 \cdot 2 = 54720 \text{ грн.},$$

$$M_{H2} = 142 \cdot 285 \cdot 2 = 80940 \text{ грн.}$$

де $D_{ТЗ}$ - кількість людино-днів непрацездатності в потерпілих з втратою працездатності на 1 день і більше, тимчасова непрацездатність яких закінчилась у попередньому і звітному році, $D_{ТЗ1} = 96$ днів, $D_{ТЗ2} = 142$ дні;

S - середня денна заробітна плата одного працівника

Φ - коефіцієнт матеріальних наслідків (страхові внески, штрафи, матеріальні втрати), $\Phi = 2$.

Умовні річні втрати додаткового продукту Y_6 визначаємо за формулою:

$$Y_6 = (D_{T31} + D_I + D_C) \cdot S, \quad (4.4)$$

$$Y_6 = (96 + 0 + 0) \cdot 285 = 27360 \text{ грн.}$$

де D_I - кількість людино-днів непрацездатності за рік внаслідок інвалідності,

$$D_I = 0;$$

D_C - кількість людино-днів у році, які недопрацьовані через смертельні випадки, $D_C = 0$.

Визначаємо загальну суму матеріальних наслідків від нещасних випадків з урахуванням умовних витрат додаткового продукту за рік за формулою:

$$M_H = D_T S \Phi + S(D_{T31} + D_I + D_C) = S [D_{T31} (\Phi + 1) + D_I + D_C], \quad (4.5)$$

$$M_H = 285 \cdot [96 \cdot (2 + 1) + 0 + 0] = 82080 \text{ грн.}$$

Отже, визначаємо економічну ефективність від впровадження заходів з охорони праці з врахуванням даних аналізу виробничого травматизму:

$$E = 26220 - 0,08 \cdot (85100 - 95000) = 25428 \text{ грн./рік}$$

З вище наведеного розрахунку видно, що економічна ефективність від впровадження заходів щодо покращення охорони праці становитиме 25428 грн на рік. Термін період окупності є дещо значним близько 4 років, проте враховуючи впроваджені заходи з покращення виробничих, санітарно-гігієнічних та інших умов, а також перспективи розвитку господарства в цілому, можна зробити припущення, що рівень травматизму та професійних захворювань у всіх підрозділах господарства буде значно нижчим у порівнянні з попередніми роками. А також з'явиться можливість знизити до мінімуму витрати на виробничий травматизм та заходи на покращення охорони праці, підвищити продуктивність та якість виробництва.

4.4. Захист населення в умовах надзвичайних ситуацій

Для своєчасного запобігання та ліквідації пожеж на об'єктах сільського господарства усі працівники повинні мати певну підготовку з питань пожежної безпеки: знати пожежні властивості речовин та матеріалів, що

знаходяться на робочих місцях; способи гасіння загорянь різних речовин та матеріалів; уміти правильно користуватися первинними та підручними засобами вогнегасіння; уміти подати відповідні сигнали чи інформацію про пожежу в установлені органи тощо.

Пожежу гасять всіма наявними під руками засобами. Невелике вогнище пожежі гасять водою з відер або вогнегасниками. У разі поширення вогню по вогнетривких конструкціях і даху їх швидко розбирають і розкидають, щоб запобігти поширення вогню. У вітряну погоду треба на даху суміжних будівель, особливо з підвітряного боку, розставити людей для гасіння виникаючих вогнищ пожеж. Дахи суміжних будівель, які легко займаються, зволожують водою.

До прибуття пожежних підрозділів, гасінням пожежі займається керівник ПСО (ДПД).

Оскільки мінеральні добрива (МД) можуть створювати пожежовибухову небезпеку, то відповідно до існуючих вимог склади МД обладнують необхідними технічними засобами, стелажми, піддонами, щитами і окремими відсіками для роздільного зберігання різних видів добрив. Через пожежовибухові властивості розміщують окремо сухі мінеральні (крім селітри) і зріджені добрива, селітри.

Мінеральні добрива зберігають у спеціальних складах. МД (аміачна селітра, сечовина, гранульований суперфосфат та інші), що доставляються в мішках, зберігають в заводський тарі; МД в пошкоджених мішках, що розпалися або промокли, зберігають окремо від основної партії. МД, затарені в мішках, розмішують стосами на спеціальних щитах, щоб запобігти припливу вологи знизу. На стосах укладають мішки до 20 рядів. Висота насипу для добрив, що злежуються, не повинна перевищувати 2м, для інших – 3 м.

На кожному складі МД повинні бути первинні засоби вогнегасіння. Для складів МД, що не утворюють горючої та вибухової суміші, необхідно мати 1 пінний вогнегасник на 200м^2 і ящик з піском ($0,5\text{м}^3$), лопату, бочку з водою (250л), а також 2 відра.

Склади повинні бути обладнані електропристроями для підключення засобів механізації. Склади для зберігання селітри мають підвищену пожежо- і вибухонебезпеку, тому їх розміщують окремо від інших складів сухих добрив з мінімально - допустимим пожежним розривом. Склади аміачної селітри належать до категорії Б. Іноді склади обваловують, тоді пожежні розриви можна скоротити в двічі.

До основних технічних пересувних засобів, що застосовуються для гасіння пожеж, належить пожежні мотопомпи (МП-800А, МП-1400, МП-1600), а також пожежні автомобілі (автоцистерна АЦ-30/66) моделі 146 (ПМГ-146), АЦУ-10, АЦ – 40 (131) моделі 137, АЦ-40 (131Г1) моделі 181 та інші.

Мотопомпа пожежна МП-800А змонтована на спеціальній рамі, має двоциліндровий двотактний карбюраторний двигун з відповідними системами, відцентровий насос, лінію пуску води та її нагнітання. Мотопомпа пожежна МП-1400 має двигун внутрішнього згорання, який змонтований з усіма своїми системами, насосом, рукавами на спеціальному візку-причепу. Двигун крім електростартерного запуску має дублюючий-ручний [50, с.121-124]. Мотопомпа пожежна МП-1600 також змонтована на спеціальній рамі з власною ходовою частиною. На відміну від інших мотопомп вона може працювати з пінозмішувачем як при заборі води з водойм, так і гідранта.

РОЗДІЛ 5

СТАН ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Стратегія економічної політики в Україні після виходу з кризи та переходу на шлях сталого розвитку визначає цілісну систему поглядів на збалансованість гуманістичного, соціального, економічного та екологічного розвитку України. При цьому, основна мета запропонованих економічних реформ – забезпечити стабільне економічне зростання, що є єдиним засобом підвищення рівня життя населення. У свою чергу, засобом досягнення сталого економічного зростання для України може бути підвищення загальної продуктивності економіки [13, с. 24].

Справедливою є думка, що глобальний економічний розвиток супроводжується незбалансованою експлуатацією природних ресурсів. Наслідки такої економічної діяльності негативно впливають на навколишнє середовище, що призводить до виснаження ресурсного потенціалу, погіршення якості довкілля та зростання витрат на відтворення природної рівноваги. Для країн, зорієнтованих на стале економічне зростання, збереження навколишнього середовища є головним аспектом стратегії їхнього прогресу, оскільки досягнення стану екологічно збалансованого самопідтримувального розвитку, по суті, тотожне зростанню якості життя й добробуту при зменшенні екологічного навантаження [13, с. 12].

Крім того, на нашу думку, для забезпечення основних принципів сталого розвитку та екологічної безпеки першочергову увагу слід звернути на проблеми раціонального використання сільськогосподарських земель. Адже, саме аграрне виробництво є сировинним базисом агропродовольчої сфери країни. Сьогодні необхідно переходити до інтенсивно-екологічного типу ведення сільськогосподарського виробництва, що передбачає оптимальний рівень розораності земель, розширене відтворення родючості ґрунтів, підтримання бездефіцитного балансу гумусу та інші заходи. Для аграрного виробництва пріоритетним завданням сьогодення є удосконалення системи землеробства з обов'язковим урахуванням еколого-економічної ефективності.

Сільське господарство України є досить енерговитратним. Доведено, що зростання продуктивності агросистем та зниження енергетичних витрат можливі не тільки за рахунок більш досконалих технологій, які дозволяють знизити витрати добрив, меліорантів, пестицидів, поливної води тощо в 5-10 разів, але і за рахунок заміни самих техногенних засобів більш адекватними біологічними процесами на всіх рівнях виробництва.

Аналізуючи екологічну безпеку сільськогосподарського виробництва у першу чергу, варто зазначити, що сільськогосподарські угіддя, а це лише рілля, використовуються за призначенням. Однак, у господарствах не дотримуються науково-обґрунтованих правил сівозмін, що є важливим для оптимального використання гербіцидів, пестицидів, добрив, які у великих кількостях негативно впливають на навколишнє середовище. Не виділяються площі сільськогосподарських угідь під пар.

Оскільки господарства знаходяться у Лісостеповій зоні, то на досліджуваній території розподіл угідь за крутизною схилу не відбувається, процеси зрошування та осушування земель також відсутні.

Основним компонентом навколишнього середовища є вода. Вода – один з найважливіших екологічних чинників, без якого життя не можливе.

Третім найважливішим чинником, який потребує охорони та систематичного контролю, є атмосферне повітря. На стан атмосферного повітря впливають газо- та пилоподібні викиди стаціонарних та пересувних джерел забруднення. Встановлено, що щорічний об'єм забруднюючих речовин, що припадає на 1 км² площі України, в 6,5 разів вищий, ніж у США і в 3,2 рази вищий, ніж в країнах Європейської Економічної Спільноти.

Отже, вплив господарської діяльності сільськогосподарських підприємств на стан навколишнього середовища не можна вважати позитивним, оскільки неправильне планування господарської діяльності сприяє забрудненню навколишнього середовища. Отже, формування системи екологічного і соціального захисту населення повинно здійснюватись шляхом встановлення в законодавчому порядку основних екологічних і соціальних

гарантій. Система екологічного і соціального захисту повинна представляти собою сукупність науково-обґрунтованих заходів, які здійснюються в державі для забезпечення нормальних умов для життя і господарської діяльності населення.

Забруднення природного середовища та потреба охорони природи призвели до необхідності організації обліку розмірів антропогенних змін у природному середовищі та їхніх проявів в окремих регіонах. Ця задача вирішується за допомогою моніторингу. Моніторинг – це науково-інформаційна система спостережень, оцінок та прогнозів стану навколишнього середовища та живих організмів. Виділяють три види моніторингу: фоновий, біологічний (біосферний) та господарський. Господарський моніторинг проводиться з метою оцінки діяльності окремих сільськогосподарських або промислових підприємств. Природоохоронною вважається будь-яка діяльність, спрямована на збереження якості навколишнього середовища на рівні, що забезпечує стійкість біосфери.

Сільськогосподарські підприємства, згідно Постанови Кабінету Міністрів України, часто не здійснюють встановлення очисних споруд для очищення стічних вод, оскільки річка і озеро знаходяться не поблизу товариства. В області в деякій мірі здійснює санітарні заходи, спрямовані на запобігання забруднення водних ресурсів. Оскільки на території багатьох агрофірм немає переробних підприємств, то забруднення атмосферного повітря відбувається в малій кількості. Господарства, запобігаючи забрудненню атмосферного повітря шкідливими речовинами повинні здійснювати висадку лісів.

Відтворення природних ресурсів, їх охорона вимагають суттєвих матеріальних витрат. Для цього і потрібно проводити економічну і соціальну оцінку ефективності заходів, які пов'язані з природоохоронною діяльністю, оскільки вона повинна бути достатньо високою для того, щоб господарства могли їх фінансувати. В основу економіки природокористування покладено оцінку ефекту від вкладення коштів у раціональне природокористування.

Такий ефект виникає в разі збільшення частки в загальному обсязі виробництва екологічно якісної продукції завдяки використанню безвідходних технологій, зменшенню витрат на підготовку сировини, утилізації відходів та організації оборотного водопостачання.

Повним економічним ефектом природоохоронних заходів в кінцевому результаті у сфері матеріального виробництва є приріст обсягів чистої продукції або прибутку, а в окремих галузях чи підприємствах – зниження собівартості; у виробничій сфері – економія витрат на виробництво робіт і надання послуг. Шляхи покращення екологічної безпеки представлені у таблиці 5.1.

Таблиця 5.1. Шляхи покращення екологічної безпеки

Шляхи вдосконалення екологічної безпеки	Суть заходів
Агротехнічні заходи	а) запровадження нових технологій обробки земель; б) закупівля сучасних тракторів і інших самохідних засобів; в) перехід на менш токсичні види пального;
Інтенсифікація виробництва	а) утилізація виробничих відходів ; б) обладнання пристроями для очищення повітря; в) контроль за вмістом забруднюючих речовин;
Переведення малопродуктивних земель в екологічно стійкі угіддя	Переведення малопродуктивних земель в більш продуктивні можливе через систему їх очищення та обстеження, що передбачає консервацію земель.

Отже, сучасний стан природного середовища не можна вважати задовільним. Поряд із зниженням загального викиду забруднюючих речовин спостерігається в багатьох населених пунктах помітна активізація забруднень, підвищується захворюваність населення, несприятлива ситуація склалась із складуванням і утилізацією відходів, погіршується якість питної води. Тому важливо з'ясувати основні проблеми якості довкілля, що потребують першочергового вирішення.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Формування соціальноорієнтованої ринкової економіки та активна інтеграція України в європейський економічний простір потребує пошуку новітніх підходів до ефективного використання та відтворення кадрового потенціалу сільських територій. Сучасні умови аграрного виробництва, в основу яких поступово закладаються загальноєвропейські цінності, відкривають перспективи створення адаптованої до світових вимог системи управління кадровим потенціалом. Водночас процес реформування аграрного сектора економіки супроводжувався негативними явищами у сфері відтворення трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств. Це призвело до поглиблення проблем безробіття працездатного населення, зокрема, до зниження вартості робочої сили, посилення диференціації оплати праці між різними категоріями працівників, втрати їх кваліфікаційного рівня, скорочення сукупних доходів зайнятих у сільському господарстві. Резерви зростання оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств, а також обмеженість імплементації засобів мотивації дещо відставали від інших галузей національної економіки та розвинених країн світу, що негативно відбивалося на якості кадрового потенціалу сільських територій.

Сільське господарство є основою економічної діяльності Івано-Франківської області. Галузь рослинництва характеризується зміною тенденцій розвитку, в основному через природно-кліматичні фактори. У той же час галузь тваринництва поступово нарощує обсяги виробництва. Проте важливо зазначити, що лише близько 2,6% частки валового регіонального продукту в загальному підсумку в Івано-Франківській області припадає на приріст агропромислового виробництва. Також враховуючи індекс сільськогосподарської продукції досліджувана область за 2020 р. займала 22 місце по Україні.

Аналіз даних свідчить, що Івано-Франківська область має вагомий кадровий потенціал для сільського господарства, оскільки частка сільського населення в області складає 44,4% від загальної кількості. За даних умов

розвиток сільського господарства має важливе значення для розвитку області загалом.

Ситуація, що склалась на ринку праці в сільській місцевості на сьогодні, має позитивну тенденцію. Кількість найманих працівників у сільській місцевості поступово збільшується, зокрема з 371,9 до 388,5 тис. ос. (2015-2020 рр.). Дану тенденцію характеризує і рівень зайнятості сільського населення, що складає 52,1% (у 2015р.) та 53,4% (у 2020 р.). Для сільськогосподарських підприємств характерним є підвищення продуктивності праці та відповідно зріст оплати праці. Цьому сприяють позитивні наслідками адміністративних перетворень у сільських поселеннях, покращення умов праці й житлових умовам селян.

Вагомий позитивний вплив на ситуацію щодо розвитку сільських територій та відповідно формування сільського ринку праці мала реформа децентралізації. Науковці наголошують, що виробнича економічна діяльність сільської громади на основі ефективного використання місцевих активів є основою для послаблення депопуляції, зменшення наслідків міграційних процесів, природного скорочення сільського населення, сприянню деурбанізації сільського населення.

Збільшенню доходів від зростання продуктивності сільського господарства сприяє активізації процесів відтворення трудових ресурсів.

Варто відзначити позитивну динаміку ефективності використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств, про що свідчать показники зростання продуктивності праці та зростання заробітної плати за звітний період. Між зростанням продуктивності праці та заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах досліджуваного регіону існує прямий зв'язок. Проведено аналіз витрат заробітної плати на 100 га сільськогосподарських угідь та рівня заробітної плати в агропідприємствах досліджуваної області. Тренд динаміки показників продуктивності праці загалом за досліджуваний період є позитивним.

Необхідність реорганізації кадрової політики в АПК підтверджена вітчизняними та міжнародними експертами аграрного бізнесу. Аналіз статистичних даних свідчить, що близько 40% сільськогосподарських підприємств мають гостру необхідність у кваліфікованих кадрах. Особливо відчутний брак працівників таких спеціальностей, як агрономи, інженери, механіки, ветеринари, зоотехніки. Крім цього часто кадри не мають необхідних знань та навичок. Нестача кваліфікованих трудових ресурсів веде до прорахунків у організації виробничого процесу, впровадженні новітніх технологій, підвищенні витрат від операційної діяльності, а також витрат на перекваліфікацію та навчання кадрів.

Для формування ефективної системи управління кадровим потенціалом та визначення максимально можливого рівня економічного й соціального ефектів із врахуванням наявних ресурсів доцільним вбачається прогнозування частки прибутку підприємства. Це дасть можливість спрямувати отриманий прибуток на фінансування заходів з управління кадрами, удосконалення системи інструментів матеріальної та нематеріальної мотивації тощо.

Пріоритетною сферою функціонування агробізнесу в сучасних економічних умовах стає інформаційне забезпечення управління розвитком кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Зі стрімким розвитком науково-технічного прогресу все більше зростає потреба агротоваровиробників у сучасних наукових розробках щодо діджиталізації управління сільськогосподарським виробництвом, особливо в умовах впливу карантинних заходів, обумовлених світовою пандемією.

Слід зазначити, що використання цифрових технологій в сільському господарстві за рахунок підвищення продуктивності, ефективного споживання ресурсів, застосування ринкових можливостей, розширення комунікацій, оптимізації використання ресурсів та пристосування до кліматичних змін здатне забезпечити отримання економічних, соціально-культурних та екологічних благ. Отримання потенційних вигод від

цифровізації сільського господарства потребує суттєвої трансформації у виробничих, маркетингових, логістичних та HR-процесах агропідприємств.

З впровадженням діджиталізації агробізнесу, значно більше має приділятися уваги підвищенню професійно-кваліфікаційного рівня працівників, систематичному оновленню знань, вмінь, навичок, зокрема, щодо володіння комп'ютерними технологіями. Це більшою мірою можливо завдяки стимулюванню та оцінюванню внесків таких фахівців у кінцевий результат, що сприятиме досягненню довгострокових цілей підприємства та забезпечить підвищення його конкурентоздатності.

Узагальнення європейського досвіду з управління кадровим потенціалом дає підставу констатувати, що кадрова політика агропідприємств є недостатньо ефективною. З огляду на це, важливим вбачається впровадження концептуального підходу до формування людиноцентричної моделі, яка ґрунтується на загальноєвропейських цінностях та спрямована на задоволення персоніфікованих потреб працівників відповідно до моральних, духовних, культурних, освітніх уподобань, досягнення найвищої якості трудового життя.

На нашу думку, використання цифрових технологій у системі HR-менеджменту аграрних підприємств спрямоване на оптимізацію всіх бізнес- та HR-процесів в результаті сприятиме зниженню витрат, попередженню ризиків та підвищенню ефективності використання кадрового потенціалу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 р. № 1283-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 42. С. 551. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>.
2. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-> .
3. Про оплату праці: Закон України від 20.04.1995 р. № 144/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. С. 121. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2695-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. С. 668. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
5. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства. Київ, 1999. URL: <http://uazakon.com/document/spart60inx60537.htm>.
6. Агафонов М., Радченко В. Ринковий механізм мотивації до праці у сфері аграрного виробництва. *Економіка України*, 1998. № 3. С. 66.
7. Аграрна політика в умовах ринкової трансформації економіки агропромислового комплексу: колект. монографія / за наук. ред. П. С. Березівського. Львів: ЛДАУ, 2006. 559 с.
8. Бабенко А. Г., Васильєва О. О. Особливості відтворення трудового потенціалу в аграрному секторі України. *Україна: аспекти праці*, 2012. № 5. С. 38-45.
9. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Організація праці менеджера. Київ: Професіонал, 2008. 304 с.
10. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. Донецьк: ДонДУЕТ, 2012. 471 с.

11. Богоявленська Ю. В., Ходаківський Є. І. Економіка та менеджмент праці: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 332 с.
12. Бойко Е. В. Мотивація трудової діяльності: соціально-економічні аспекти. Економіка: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Дніпропетровськ: ДНУ, 2012. Вип.166. С. 131.
13. Бутко Д. А., Луценков В. Л., Лехман С. Д. Практикум з охорони праці. Київ: Урожай, 1995. 144 с.
14. Ведернікова О. М., Несміла С. П. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації. Наука і економіка: Вісник ХЕУ, 2007. № 3. С. 38.
15. Вінницька Н. М. Організація роботи з кадрами. Київ: Міністерство АПК України, 2008. 193 с.
16. Вітвицький В., Павленко В. Аспекти мотивації праці сільськогосподарських товаровиробників. Україна: аспекти праці, 2002. № 5. С. 42-46.
17. Гогіташвілі Г. Г., Лапін В. М. Основи охорони праці: навч. посіб. 4-те вид., виправл. і доповн. Київ: Знання, 2008. 302 с.
18. Дієсперов В. С. Ефективність виробництва у сільськогосподарському підприємстві: монографія. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2008. 340 с.
19. Дієсперов В. С. Продуктивність сільськогосподарської праці. Україна: аспекти праці, 2000. № 11. С. 30.
20. Завадський Й., Червінська Л. Фактори мотивації персоналу в менеджменті. Економіка України, 1999. № 9. С. 53.
21. Зінчук Т. О. Європейська інтеграція: проблеми адаптації аграрного сектора економіки: монографія. Житомир: ДВНЗ «Державний агроекологічний університет», 2008. 384 с.
22. Кваша М. Деякі питання мотивації праці у сільському господарстві. Економіка України, 2004. № 1. С. 54.
23. Клочан В.В. Особливості формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств // Агросвіт. 2014. №4. С. 35—38.

24. Новак О.В. Проблеми формування та розвитку кадрово-управлінського потенціалу сільськогосподарських підприємств // Агросвіт. 2012. №4. С. 27
25. Калінін А. М. Концептуальні підходи до визначення сутності кадрового потенціалу підприємства // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. 2014. Т. 19. вип. 2/5. С. 51-54.
26. Лук'янова С. А. Формування мотиваційних механізмів управління на підприємстві. Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. Вип. 237. 315 с.
27. Максимець Ю. Управління мотивацією праці в перехідній економіці України: монографія. Львів: Ліга-Прес, 2010. 248 с.
28. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: Управлінський аспект: монографія. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2005. 370с.
29. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ: КНЕУ, 2004. 398 с.
30. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч.-практ. посіб. Київ: Знання, 2006. 312 с.
31. Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотиватики як науки про мотивацію праці. Україна: аспекти праці, 2013. № 3. С. 38-42.
32. Олійник Т. І. Оплата праці у сільськогосподарських підприємствах в умовах ринку. Вісник ХНАУ, 2006. № 11. С. 446.
33. Онисько С. М., Верзун А. А, Шолудько О. В. Ефективність сільськогосподарського виробництва та її залежність від фіскальної політики держави. Львів: Апріорі, 2007. 154 с.
34. Пашкова А. В. Розвиток кадрового потенціалу підприємства. Економіка та держава, 2005. № 5. С. 69-72.
35. Осовська Г.В. Основи менеджменту: навч.посіб. для студентів вищих навчальних закладів. К.: Кондор, 2003. 556с.
36. Положення про систему управління охороною праці. Інформаційний бюлетень з охорони праці, 2000. № 4. 10 с.

37. Плужніков В. О., Кіях О. О. Вплив мотивації праці на підвищення ефективності виробництва. Економіка АПК, 2009. № 4. С. 137.
38. Стрижак Г.В. Вдосконалення системи управління кадровим потенціалом // Науковий вісник НЛТУ України, 2014. Вип. 24.8. С. 380—385.
39. Франчук В. С. Цивільна оборона. Львів: Афіша, 2000. 336 с.
40. Третьяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві // Науковий вісник НЛТУ України, 2014. Вип. 24.4. С. 389—397.
41. Чикурова А. Д. Проблеми формування і використання робочої сили в аграрному секторі: монографія. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. 259 с.
42. Чорний Г. М. Управління: концептуальні засади національного менеджменту: монографія. Київ: ННЦ ІАЕ, 2005. 102 с.
43. Шатохіна М. А., Блажко М. А. Мотиви зайнятості населення в аграрній сфері. Економічні та соціальні аспекти розвитку АПК і сільських територій. Київ: Об'єднаний інститут економіки НАН України, 2004. Вип. 1. С. 149-159.
44. Шкурін Г. Т., Юдіна В. А. Мотивація аграрної праці: стан і перспективи розвитку. Економіка АПК, 2005. № 9. С. 139.
45. Юрчишин В. В. Зміцнення кадрово-управлінського потенціалу аграрних реформувань. Соціально-економічна модель постреформованого розвитку агропромислового виробництва в Україні. Київ: ІАЕ УААН, 2000. 367 с.
46. Якубів В. М. Удосконалення організаційно-економічного механізму функціонування сільськогосподарських виробників. Економіка АПК, 2008. № 3. С. 49-55.
47. Яців І. Б., Липчук В. В., Райтер Н. І. Аналіз господарської діяльності: навч. посіб. Львів: Ліга-Прес, 2015. 240 с.
48. Типові норми безоплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту. ДНАОП.0.00-3.01 – 98. К.: Держтехнагляд-охоронпраці України, 2009. 87 с.
49. Цивільна оборона .За ред.В.С.Франчука. Львів: Афіша. 2000. 336с.

50. Основи охорони праці : навч. посібник . За ред. Г. Г. Гогіташвілі. 4-те вид., виправл. і доповн. К. : Знання, 2008. 302 с.
51. Охорона праці (практикум) : навч. посіб. За заг. ред. к.т.н. Пістуна І.П. Львів : Тріада плюс, 2011. 436 с.
52. Зацарний В. В. Охорона праці : навч. посіб. для дистанц. навчання: відкр. міжнар. ун-т розвитку людини "Україна". К. : Ун-т "Україна", 2006. 303 с.