

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ДУДА ГАЛИНА БОГДАНІВНА



УДК 331.552.4:631.11:658.589

**ФОРМУВАННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В
СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ**

**08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)**

**АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Кам'янець-Подільський – 2018

Дисертацією є рукопис

Робота виконана у Подільському державному аграрно-технічному університеті Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор
ІВАНИШИН Володимир Васильович,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
ректор

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
БРИЧ Василь Ярославович,
Тернопільський національний економічний університет,
проректор з науково-педагогічної роботи

кандидат економічних наук, доцент
БЕЛЕЙ Світлана Іванівна,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
асистент кафедри управління проектами та безпеки підприємства

Захист відбудеться «31» серпня 2018 р. о 10⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 71.831.02 у Подільському державному аграрно-технічному університеті Міністерства освіти і науки України за адресою: 32300, м. Кам'янець-Подільський, вул. Шевченка, 13, ауд. 20, головний корпус.

З дисертацією можна ознайомитись у науковій бібліотеці Подільського державного аграрно-технічного університету Міністерства освіти і науки України за адресою: 32300, м. Кам'янець-Подільський, вул. Шевченка, 13, корпус 1.

Автореферат розісланий «21» липня 2018 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук



Т. Л. Білик

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Трудовій діяльності людини належить особливе, вирішальне значення в системі інноваційної економіки. Трудовий потенціал завжди був і є головним стратегічним ресурсом підприємства. Адже саме він здатний забезпечити високі темпи росту та конкурентоспроможність підприємства. Управління трудовим потенціалом у системі інноваційної економіки вимагає враховувати поряд зі здібностями працівників до праці також інтелектуальний рівень та здатність до інноваційної діяльності, активізація яких дасть змогу більш повно використовувати трудовий потенціал. Удосконалення трудового потенціалу за допомогою науки, освіти та виробництва стає запорукою економічного розвитку. Трудовий потенціал є однією з основних складових підвищення результативності підприємства. Однак реалії сучасного суспільства неодноразово доводять, що спостерігаються негативні тенденції у структурі зайнятості та якості трудового потенціалу, незадовільний стан його використання і обмежені можливості розвитку на сільськогосподарських підприємствах.

Концептуальні засади формування, використання і розвитку трудового потенціалу сформовані у працях таких зарубіжних вчених: Г. Беккер, Дж. Кейнс, Т. Мальтус, А. Маслоу, Д. Рікардо, А. Сміт, П. Самуельсон та ін.

Теоретико-методологічні й практичні аспекти формування, використання та розвитку трудового потенціалу підприємства, визначення його структури, оцінки використання в процесі трудової діяльності висвітлили у своїх працях провідні вітчизняні вчені: В. Андрійчук, І. Бажан, І. Баланюк, С. Белей, В. Брич, О. Біттер, Д. Богиня, О. Бородіна, К. Волощук, В. Гавва, О. Грішнова, В. Дієсперов, М. Долішній, В. Іванишин, А. Костирко, А. Кібанов, Е. Лібанова, С. Лучик, М. Малік, Л. Михайлова, В. Онікієнко, Ю. Одегов, В. Рябоконт, Л. Сас, І. Цвігун, А. Череп, А. Чикуркова, Л. Шепотько, Л. Шаульська, К. Якуба та ін.

Аналіз наукових праць, матеріалів конференцій та семінарів показав, що ця проблема вивчена недостатньо, адже вченими не визначено єдиного підходу до застосування категорійного апарату, компонентної структури і методики оцінювання та системи чинників, під впливом яких відбуваються процеси формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки. Тому існує об'єктивна необхідність у пошуку інструментів удосконалення формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства, зокрема у питаннях вимірювання його величини, результативності використання та напрямів розвитку у системі інноваційної економіки.

Це обумовило актуальність теоретичного та практичного дослідження проблем формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки, дозволило визначити мету й завдання дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету на 2015-2019 рр. «Формування стратегії та пріоритетів інноваційного розвитку аграрного сектору економіки в умовах глобалізації» (номер державного реєстру 0114U007032), в межах якої дисертантом розроблено й апробовано методику оцінки ефективності використання трудового потенціалу, запропоновано організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств відповідно до потреб інноваційної економіки.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є узагальнення теоретичних засад, удосконалення методичних та розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування, підвищення рівня використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки. Для досягнення мети поставлено та вирішено такі завдання:

- розкрити зміст теоретичних положень щодо визначення сутності трудового потенціалу, його складових та взаємопов'язаних з ним соціально-економічних категорій;

- визначити компоненти трудового потенціалу та особливості їх формування й використання;

- узагальнити методичні підходи до оцінки використання трудового потенціалу;

- проаналізувати передумови формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

- дослідити сучасний стан та тенденції забезпечення трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств;

- провести моніторинг ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

- виконати оцінку розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

- здійснити прогнозування тенденцій формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

- запропонувати пріоритетні напрями інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

- обґрунтувати стратегічні пріоритети управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств.

Об'єктом дослідження є процеси формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади та прикладні аспекти удосконалення процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки.

Методи дослідження. Для виконання завдань дослідження та досягнення поставленої мети використано діалектичний метод наукового пізнання, системний і логічний підходи. У процесі дослідження застосовано загальнонаукові методи: теоретичного узагальнення – для систематизації підходів щодо визначення поняття «трудоий потенціал»; економіко-статистичний – для характеристики змін, оцінки стану та тенденцій розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; групування та кореляційно-регресійний метод – для визначення впливу чинників на продуктивність праці одного працівника на сільськогосподарському підприємстві; табличний та графічний – для наочного відображення результатів дослідження у таблицях, графіках, діаграмах, схемах; соціологічного опитування – для з'ясування стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, визначення перспектив його формування та розвитку, а також дослідження мотиваційних чинників працевлаштування молоді на сільськогосподарських підприємствах; абстрактно-логічний – при формуванні висновків і пропозицій.

Інформаційно-аналітичною базою дисертаційного дослідження слугували наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, Головного управління статистики в Івано-Франківській області, Івано-Франківського обласного центру зайнятості, департаменту агропромислового розвитку Івано-Франківської облдержадміністрації, наукова література, Інтернет-ресурси, результати власних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці й удосконаленні теоретичних положень, концептуальних, науково-методичних підходів до формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки. До найбільш важливих результатів, які містять наукову новизну, належать такі:

вперше:

– розроблено організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом з конкретизацією принципів, методів, інструментів, функцій відповідно до умов та потреб економіки, що базується на знаннях, який, на відміну від існуючих, зорієнтований на зростання інноваційної спрямованості працівників, які дозволять збалансувати економічні інтереси, підвищити рівень активності та свідомості працівників, що сприятиме стійкому ефективному розвитку сільськогосподарських підприємств;

удосконалено:

– понятійно-категоріальний апарат механізму регулювання трудового потенціалу шляхом авторського визначення поняття «трудоий потенціал сільськогосподарського підприємства в інноваційній економіці» як сукупність індивідуальних та організаційних властивостей, які повною мірою дозволяють забезпечити реалізацію наявного та потенційного запасу трудових можливостей працівників і управлінських здібностей керівництва підприємства, які за рахунок взаємодії освіти, науки та виробництва здатні

до самореалізації, ефективного використання та розвитку у трудовій діяльності й підвищенні конкурентних переваг підприємства на ринку;

– теоретичні підходи до формування, використання й розвитку трудового потенціалу підприємства на основі узагальнення та з метою уніфікації наукових підходів до трактування компонентної структури трудового потенціалу та доповнення її додатковими компонентами (інвестиційною, інноваційно-знаннєвою), що дало можливість сформулювати комплексне бачення трудового потенціалу підприємства в системі інноваційної економіки;

– методичні підходи до оцінювання ефективності використання трудового потенціалу на рівні підприємства з виокремленням трьох основних підсистем показників (кількості, якості і вартості) трудового потенціалу для побудови інтегрального показника оцінювання ефективності використання трудового потенціалу, який на відміну від відомих, враховує змістовні особливості показників трудового потенціалу при їх нормуванні, що дає змогу оцінювати комплексно та в динаміці;

набули подальшого розвитку:

– методичні засади визначення потреби у працівниках на сільськогосподарських підприємствах, які на відміну від існуючих враховують систему об'єктивних чинників результативності праці та дозволяють оцінити забезпеченість трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств;

– дослідження передумов забезпечення відповідності структури підготовки кадрів потребам інноваційної економіки, сучасним вимогам роботодавців, що уможливило реформування системи навчання та підвищення кваліфікації працівників у закладах освіти та на сільськогосподарських підприємствах;

– обґрунтування та систематизація основних вимог та визначальних напрямів оптимізації процесу інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку;

– рекомендації щодо опцій і складу компонентів соціальної карти працівника на сільськогосподарському підприємстві та необхідність моніторингу ефективності компенсаційної політики керівництвом підприємства з метою виконання основних функцій (гарантійної, мотиваційної, компенсаторної та соціальної відповідальності);

– прийоми розробки прогнозу тенденцій формування, використання і розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, які дозволяють на основі виявлених трендів визначитися із складовими стратегії управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств в інноваційній економіці.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що теоретичні, науково-методичні та прикладні положення доведено до рівня практичних рекомендацій для провадження їх у виробництво. Це дозволить забезпечити керованість процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств та створить передумови сприятливої динаміки в системі інноваційного розвитку економіки. Наукові результати, висновки і рекомендації дисертаційного дослідження пройшли апробацію та прийняті до використання й впровадження: департаментом агропромислового розвитку Івано-Франківської обласної державної адміністрації (довідка № 323/01-14/01 від 24.11.2017 р.), при розробці заходів, спрямованих на виконання Комплексної програми розвитку агропромислового комплексу та розвитку сільських територій Івано-Франківської області у 2016-2020 рр.; управлінням агропромислового розвитку Тлумацької райдержадміністрації (довідка № 175А/03-19 від 13.12.2017 р.), в частині обґрунтування визначальних напрямів оптимізації процесу інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; ТзОВ «Штерн Агро» Тлумацького району Івано-Франківської області (довідка № 258 від 24.11.2017 р.), в частині запровадження організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом відповідно до потреб інноваційної економіки; СВК ім. І.Франка Богородчанського району Івано-Франківської області (довідка № 01-37/05 від 22.09.2017 р.), в частині рекомендації щодо опцій та складу компонентів соціальної карти працівника на сільськогосподарському підприємстві та необхідності моніторингу ефективності компенсаційної політики керівництвом підприємства; в навчальному процесі Подільського державного аграрно-технічного університету (довідка № 75-01-1498 від 29.12.2017 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є результатом самостійної наукової роботи, у якій викладено авторський підхід до удосконалення засад формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки. Наукові результати, що викладені у дисертації та виносяться на захист, отримані автором особисто.

Апробація матеріалів дисертації. Основні результати наукового дослідження доповідались і отримали позитивну оцінку на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: «Сучасні кризові явища в економіці та проблеми облікового, контрольного і аналітичного забезпечення управління підприємством» (м. Луцьк, 2015 р.), «Бухгалтерський облік, аналіз і аудит в управлінні економічними процесами світової і національної економіки: сучасний стан та перспективи» (м. Кам'янець-Подільський, 2015 р.), «Економіка і менеджмент: сучасні трансформації в епоху глобалізації» (м. Клайпеда, Литва, 2016 р.), «Аграрна наука та освіта Поділля» (м. Кам'янець-Подільський, 2016 р.), «Національне виробництво й економіка в умовах реформування: стан і перспективи

інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції» (м. Кам'янець-Подільський, 2016 р.), «Сучасні проблеми управління: економіка, наука, охорона здоров'я і фармація» (м. Ополе, Польща, 2016 р.), «Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку» (м. Переяслав-Хмельницький, 2016 р.), «Економічне зростання в епоху соціальних трансформацій» (м. Краматорськ, 2017 р.), «Аграрна наука та освіта Поділля» (м. Кам'янець-Подільський, 2017 р.), «Творчий пошук молоді – курс на ефективність» (м. Хмельницький, 2017 р.), «Управління економічними процесами: сучасні реалії та виклики» (м. Мукачеве, 2017 р.), «Нові досягнення світової науки» (м. Моррісвілл, США, 2017 р.).

Публікації. Основні положення та найголовніші результати дисертаційної роботи висвітлено в 19 наукових публікаціях загальним обсягом 6,4 др. арк. (особисто автору належить 5,6 др. арк.), з них у колективній монографії – 1 публікація (0,7 др. арк., з них особисто автору належить 0,5 др. арк.), у наукових фахових виданнях України та у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних – 6 статей (2,9 др. арк., з них особисто автору належить 2,5 др. арк.), 1 публікація у науковому виданні іншої держави (0,4 др. арк.), 15 тез доповідей на науково-практичних конференціях (1,8 др. арк.) та 1 публікація в іншому виданні (0,6 др. арк., з них особисто автору належить 0,4 др. арк.),

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основна частина роботи займає – 198 сторінок комп'ютерного тексту, містить 50 таблиць, 47 рисунків та 26 додатків. Список використаних джерел налічує 197 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету й завдання, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну одержаних результатів та їх практичне значення, визначено особистий внесок здобувача, відображено апробацію результатів дисертаційної роботи.

У першому розділі – **«Теоретико-методичні засади формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки»** розкрито зміст теоретичних положень щодо визначення сутності трудового потенціалу, його складових та взаємопов'язаних з ним економічних категорій; визначено компоненти трудового потенціалу та особливості їх формування й використання; узагальнено методичні підходи до оцінки використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

В роботі систематизовано підходи вчених до визначення сутності категорії «трудоий потенціал». Охарактеризовано взаємозв'язок економічних категорій, які характеризують людину в процесі діяльності, зокрема, такі як: «робоча сила», «трудоі ресурси», «людський капітал»,

«персонал». При цьому трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства в інноваційній економіці визначено, як сукупність індивідуальних й організаційних властивостей (освіта, кваліфікація, стан здоров'я, вік, знання та вміння, творчість, моральні якості, комунікабельність, креативність, мобільність, сприйнятливість до нововведень, уміння швидко адаптуватися до змін тощо), які повною мірою дозволяють забезпечити реалізацію наявного та потенційного запасу трудових можливостей працівників і управлінських здібностей керівництва підприємства та рахунок взаємодії освіти, науки, виробництва здатні до самореалізації, ефективного використання і розвитку у трудовій діяльності, підвищенні конкурентного становища на ринку.

З метою уніфікації наукових підходів до трактування структури трудового потенціалу було проведено їх узагальнення та доповнення додатковими компонентами, що сформувало комплексне бачення трудового потенціалу підприємства. Виходячи зі специфіки аграрного сектора економіки, сформовано особливості трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки.

У роботі здійснено аналіз основних підходів до оцінки формування трудового потенціалу та сформовано схему формування інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на основі ресурсного, витратного та результативного підходів (рис. 1).

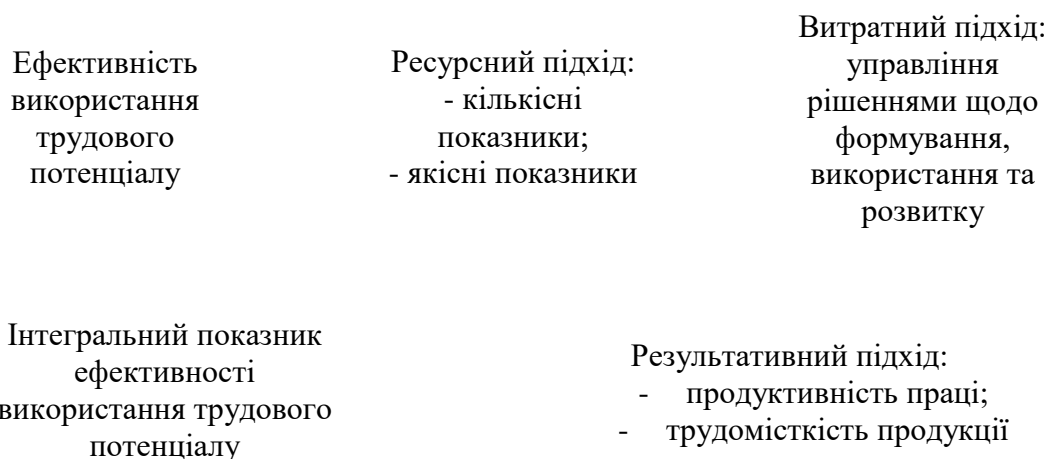


Рис. 1. Схема побудови інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

Для побудови інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу запропонована методика оцінювання ефективності трудового потенціалу на рівні підприємства, яка базується на виокремленні трьох основних підсистем показників (кількості, якості і вартості) трудового потенціалу.

У другому розділі «Дослідження стану формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств» проаналізовано передумови формування та сучасний стан трудового потенціалу, визначено тенденції забезпечення трудовим потенціалом; проведено моніторинг ефективності використання трудового потенціалу; виконано оцінку розвитку трудового потенціалу.

Дослідження передумов формування трудового потенціалу, дало можливість виявити ряд проблем соціальної інфраструктури сільських населених пунктів. Визначено, що демографічна компонента трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є пріоритетною при його формуванні та визначає можливість забезпечення трудовим потенціалом за його кількісними та якісними характеристиками. Загальний огляд економічної активності та зайнятості сільського населення Івано-Франківської області за 2012-2016 рр. показав зростання чисельності економічно неактивного населення та зниження рівня зайнятості. За досліджуваний період кількість економічно активного населення у сільській місцевості Івано-Франківської області зменшилася на 3,8 % та становила 324,7 тис. осіб, з них 301,2 тис. осіб, були зайняті економічною діяльністю, решта 23,5 тис. осіб, класифікувалися як безробітні.

Дослідження ринку праці Івано-Франківської області показало високе навантаження на одне робоче місце на сільськогосподарських підприємствах, яке в 2016 р. становило 110 осіб.

Зайнятість на сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області відображено у табл. 1.

Таблиця 1

**Зайнятість на сільськогосподарських підприємствах
Івано-Франківської області**

Показники	Роки					2016 р. порівняно з 2012.р,%
	2012	2013	2014	2015	2016	
Кількість сільськогосподарських підприємств, од.	103	102	109	103	97	94,2
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	3422	3178	3497	3018	3708	108,4
- у т.ч. у рослинництві	1561	1514	1750	1604	2177	139,5
- у тваринництві	1861	1664	1747	1414	1531	82,3
- у розрахунку на підприємство	33	31	32	29	38	115,2
- на 1 тис. га сільськогосподарських угідь	28	24	24	22	22	78,6

Встановлено, що середня заробітна плата в 2016 р. на сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області є вищою (4803 грн.), ніж середньо національний показник (3916 грн.). Тобто праця

працівників сільськогосподарських підприємств регіону оцінюється на вищому рівні в порівнянні з іншими областями України. Однак слід враховувати той фактор, що це лише номінальна зміна заробітної плати, а чинником мотиваційного впливу на працівника це може бути лише тоді, коли існує певна відповідність рівня доходу із загальним рівнем життя.

Результати проведеного анкетного опитування серед працівників сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області показали, що працівники сільськогосподарських підприємств, не отримуючи належного матеріального забезпечення, не мають стимулу до використання свого трудового потенціалу на 100%, і вони готові до зміни місця праці. Вважаємо, що найбільш дієвим інструментом впливу на трудовий потенціал є соціальна карта. Вона сприятиме зростанню якості та продуктивності праці за рахунок залучення висококваліфікованих, мотивованих, професійно мобільних працівників; зменшенню плинності; підвищенню працездатності та мінімізації виникнення нещасних випадків на виробництві.

Досліджуючи ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області, автором здійснено групування сільськогосподарських підприємств за рівнем продуктивності праці одного працівника та виявлено вплив окремих чинників на даний показник у 2016 р. (табл. 2).

Таблиця 2

Залежність рівня продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах Івано-Франківської області від окремих чинників, 2016р.

Показники	Середнє значення рівня продуктивності праці одного працівника, тис. грн.			В середньому по області
	I група – до 200,0 тис. грн.	II група – від 200,1 до 400,0 тис. грн.	III група – понад 400,1 тис. грн.	
Кількість підприємств	34	19	31	84
Рівень продуктивності праці одного працівника, тис. грн.	96,1	311,0	1197,2	234,9
Середня чисельність працівників на одному підприємстві, осіб	24	35	56	38
Площа сільськогосподарських угідь на одне підприємство, га	358,8	1957,9	3503,2	1777,3
Середня кількість працівників на 1 тис. га, осіб	67	18	16	47
Питома вага витрат на оплату праці у загальних витратах, %	10,9	4,3	2,5	4
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.	2041,7	2731,4	3054,1	3578,0
Рівень рентабельності, %	+4,8	+35,6	+43,8	+35,4

У дисертаційному дослідженні за допомогою розрахункового методу визначено трудомісткість продукції та розраховано потребу в працівниках на сільськогосподарських підприємствах, яка становить 5245 осіб (в т.ч. 2086 осіб – для рослинництва, 3159 осіб – для тваринництва).

Проведене анкетне опитування працівників сільськогосподарських підприємств засвідчило низький рівень розвитку трудового потенціалу. Така ситуація свідчить про недосконалість системи підвищення якісних характеристик працівників сільськогосподарських підприємств, яка впливає на зниження ефективності використання наявного трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області.

За результатами дисертаційного дослідження встановлено, що є необхідність створення системи навчання, підготовки та перепідготовки трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах. Професійна компетентність працівника формується в процесі набуття професійного досвіду і розвивається за рахунок постійного підвищення його кваліфікації на виробництві і в закладах освіти.

У третьому розділі **«Стратегія формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки»** здійснено прогнозування тенденцій формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; запропоновано пріоритетні напрями інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; обґрунтовано стратегічні пріоритети управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств.

На основі проведеного кореляційно-регресійного аналізу встановлено залежність середньорічної чисельності працівників зайнятих у сільськогосподарському виробництві від таких факторів: вартості валової продукції, розміру оплати праці, частки витрат на оплату праці у виробничих витратах, природного приросту сільського населення, відпрацьованих годин в рік, чисельності молоді в обліковій чисельності працівників.

Виявлені закономірності дали змогу намітити заходи щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області за такими напрямками: диверсифікація праці; стимулювання роботодавців у створенні нових робочих місць; підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; надання соціальних послуг працівникам сільськогосподарських підприємств; сприяння їх зайнятості.

Досліджуючи досвід економічно розвинених країн світу щодо регулювання та активізації політики інвестування розвитку трудового потенціалу працівників, необхідно зазначити, що в них на законодавчому рівні не лише розроблено стимулюючі податкові заходи щодо підвищення активності підприємств інвестувати кошти у професійний розвиток трудового потенціалу, але й у більшості країн відповідними законами

затверджено обов'язковий характер таких виплат та напрями їх використання.

З метою розробки дієвої системи матеріального заохочення і стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств, яка сприятиме ефективному використанню трудового потенціалу, розраховано рівень та резерви підвищення оплати праці за допомогою еталонного рівня співвідношення темпів зростання заробітної плати на 1 % зростання продуктивності праці та зіставлення його з фактичним рівнем.

Оцінка ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на основі інтегрального показника засвідчила різне використання трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах (рис. 2).

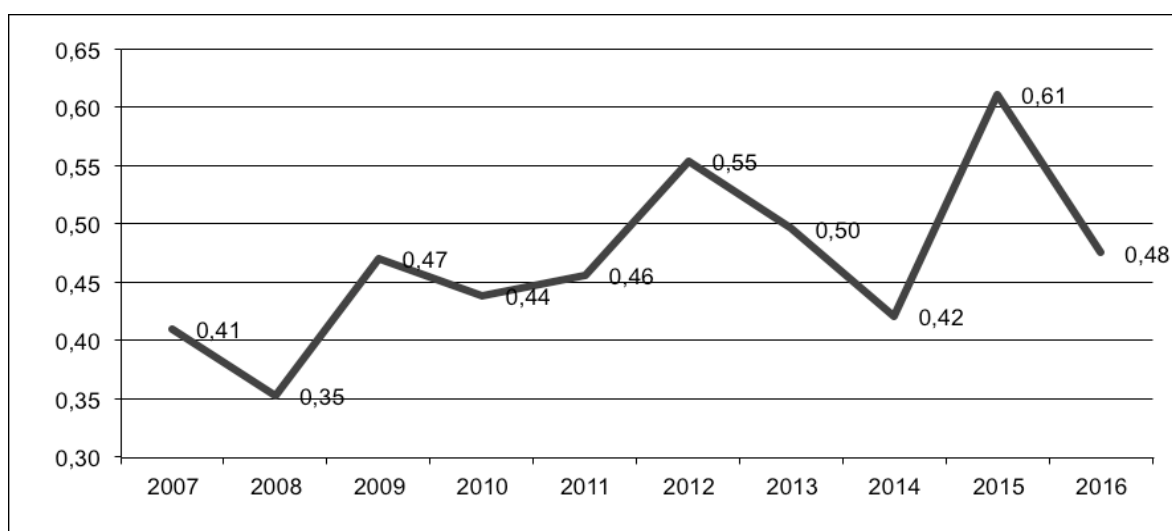


Рис. 2. Загальний інтегральний показник ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області 2007-2016 рр.

За досліджуваний період він не перевищує 0,61, що свідчить про середню ефективність використання трудового потенціалу і наявність значних резервів росту останньої.

Доведено, що трудовий потенціал виступає основним стратегічним ресурсом та джерелом зростання доходів сільськогосподарських підприємств. Трудовий потенціал як рушійна сила розвитку сільськогосподарських підприємств повинен мати мотив, інтерес, стимули до інноваційної діяльності та творчого пошуку нових знань, набуття досвіду та їх реалізацію. Тому для прийняття рішення з метою забезпечення стійкого розвитку трудового потенціалу запропоновано організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом на основі удосконалення інструментів та визначення пріоритетних напрямів, розробки і реалізації програми управління трудовим потенціалом сільськогосподарського підприємства (рис. 3).



Рис. 3. Організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств відповідно до потреб інноваційної економіки

Вважаємо, що впровадження такого механізму відповідно до потреб інноваційної економіки сприятиме поліпшенню економічних та соціальних результатів роботи завдяки досягненню високого рівня системи стратегічного управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дало змогу узагальнити теоретичні засади, удосконалити методичні та розробити науково-практичні рекомендації щодо формування, підвищення рівня використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки. На основі проведених досліджень були отримані такі висновки:

1. Розкрито взаємозв'язок між економічними категоріями, які характеризують людину в процесі трудової діяльності: «робоча сила», «трудова ресурси», «людський капітал», «персонал». За результатами дослідження виявлено взаємозв'язок та взаємозалежність між категоріями «трудова потенціал працівника», «трудова потенціал підприємства», «трудова потенціал галузі», «трудова потенціал регіону», «трудова потенціал суспільства (країни)», оскільки кожна з представлених категорій саме в зазначеній послідовності є своєрідним підґрунтям для наступної. Встановлено, що трудова потенціал підприємства формується з трудових потенціалів усіх працівників, які входять до трудового колективу і становить сукупність їхніх внутрішніх можливостей (професіоналізм, кваліфікація, працездатність) і засобів їх реалізації (умови праці та побуту, рівень доходів, система мотивації і стимулювання, рівень технічного оснащення робочих місць). На цій основі запропоновано авторське визначення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в інноваційній економіці.

2. Обґрунтовано концептуальний підхід до формування компонентної структури трудового потенціалу. У результаті структурно-логічного аналізу виявлена різна компонентна структура трудового потенціалу, яка на основі узагальнення та з метою уніфікації наукових підходів доповнена автором додатковими компонентами (інвестиційною та інноваційно-знанневою).

3. Здійснивши аналіз основних підходів до оцінки формування трудового потенціалу, сформовано схему побудови інтегрального показника використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на основі ресурсного, витратного та результативного підходів. На цій основі автором розроблена модель оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств з використанням трьох основних підсистем показників (кількості, якості та вартості), що відрізняється від загальноприйнятих підходів додатковим застосуванням показників вартості.

4. На основі дослідження сучасного стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, виявлено ряд негативних тенденцій, що стосуються формування трудового потенціалу, зокрема спостерігається неухильне зменшення чисельності населення, зниження рівня зайнятості, високим є навантаження на одне робоче місце. Результати проведеного дослідження показали, що на сьогодні на сільськогосподарських підприємствах розмір заохочувальних та компенсаційних виплат є досить низьким, зокрема питома вага матеріальної допомоги у структурі фонду додаткової оплати праці щороку зменшується, а соціальні пільги індивідуального характеру практично не надаються. Вважаємо, що на сільськогосподарському підприємстві найбільш дієвим інструментом мотиваційного впливу на працівника є соціальна карта працівника. Запропоновано рекомендований склад та опції соціальної карти, яка повинна забезпечувати гарантійну, мотиваційну, компенсаторну та функцію соціальної відповідальності. Встановлено, що за результатами моніторингу потрібно змінювати складові соціальної карти працівника, умови і порядок виплати окремих видів винагород.

5. За результатами проведеного моніторингу ефективності використання трудового потенціалу встановлено збільшення загального та відпрацьованого часу на сільськогосподарських підприємствах та зменшення продуктивності праці. Досліджено ефективність трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Виявлено, що існує пряма взаємозалежність між середньою чисельністю працівників на одному підприємстві, розміром сільськогосподарського підприємства (за площею сільськогосподарських угідь) та середньою заробітною платою одного працівника; обернена взаємозалежність між рівнем продуктивності праці одного працівника та питомою вагою витрат на оплату праці. На основі показника трудомісткості продукції визначено потребу у працівниках (5245 осіб), яка перевищує наявну чисельність у 2,4 рази, що вказує на наявні резерви росту зайнятості.

6. Дослідження розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств показало, що на сільськогосподарських підприємствах цьому питанню не приділяють належної уваги, підвищення кваліфікації працівників практично не проводиться. У зв'язку з ситуацією, що склалася, є необхідним створення системи навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки трудового потенціалу, яка забезпечить відповідність структури підготовки кадрів потребам інноваційної економіки та сучасним вимогам роботодавців. Сучасна економічна ситуація у світі, швидка зміна технологічних процесів, необхідність впроваджувати інновації і таким чином оновлювати всі складові виробництва обумовлює необхідність переходу до стратегії навчання впродовж життя. Інноваційний розвиток професійного навчання працівників на виробництві має ґрунтуватись на таких основних принципах: безперервне і випереджаюче навчання та орієнтація на результат навчання.

7. Результати прогнозування тенденцій формування, використання і розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств показали, що на найближчі три роки передбачається поступове зменшення середньорічної чисельності працівників; зростання продуктивності праці на одного працівника; зростання середньої заробітної плати; зменшення частки витрат на оплату праці у виробничих витратах; зменшення чисельності сільського населення; зростання чисельності молоді (що є позитивним фактором); зростання кількості відпрацьованих годин одним працівником в рік, що сприятиме більш ефективному використанню трудового потенціалу. Отримані результати слугували базою для визначення складових стратегії управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств у системі інноваційної економіки.

8. Узагальнення наявного вітчизняного та зарубіжного досвіду в сфері інвестування у трудовий потенціал дозволило обґрунтувати та систематизувати основні вимоги та визначальні напрями оптимізації процесу інвестування підприємством коштів у інноваційний розвиток трудового потенціалу із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку працівників сільськогосподарських підприємств. Автором зазначено, що основними видами інвестицій у трудовий потенціал на сільськогосподарських підприємствах є інвестування в освіту працівників, професійний розвиток та перепідготовку, інноваційну діяльність, охорону здоров'я, мотивацію розвитку.

9. Запропоновано організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств відповідно до потреб інноваційної економіки. Управління трудовим потенціалом повинно включати такі процедури: кадрове забезпечення, розвиток персоналу, організацію праці, розподіл повноважень та відповідальності, стимулювання та мотивацію, оцінку ефективності. Ефективність переходу до інноваційної моделі розвитку залежить від можливостей реалізації трудового потенціалу в інноваційній діяльності, готовність суспільства, держави, роботодавців і населення до сприйняття та систематичного впровадження інновацій, що базуються на оновленні та поглибленні загальних та професійних компетентностей в умовах динамічних технологічних змін. Тільки за умови комплексного поєднання науки і техніки, інтеграції знань і провідного досвіду, формування системи обміну та передавання знань буде створено принципово нове знання, здійснена підготовка висококваліфікованих фахівців, здатних засвоїти та трансформувати його у продукти інноваційної праці.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікація у матеріалах колективної монографії

1. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств в інноваційній моделі розвитку економіки. *Grundprinzipien zur Reform des Wirtschaftssystems unter den Bedingungen der europäischen Integration: collective Monographie*. Verlag SWG imex GmbH, Nurnberg, Deutschland, 2017.Р. 183-196.(0,7 др. арк., в т.ч. автора 0,4 др. арк. Автором розкрито методи, за допомогою яких здійснено дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в інноваційній моделі розвитку економіки).

Статті у наукових фахових виданнях України та у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних:

2. Мазур Н. А., Дуда Г.Б. Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії «трудовий потенціал». *Економічні науки. Серія «Облік і фінанси»*. Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. 2015. Вип. 12(45), Ч. 1. С. 166-174. (0,5 др. арк., в т.ч. автора 0,3 др. арк. Автором розкрито наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу та охарактеризовано ряд понять, що пов'язані з трудовим потенціалом підприємства).

3. Дуда Г. Б. Ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Івано-Франківської області. *Науковий економічний журнал «Інтелект XXI»*. 2017. Вип. 1. С. 58-65. (0,5 др.арк.).

4. Мазур Н. А., Дуда Г.Б. Сучасний стан соціально-виробничої інфраструктури сільської місцевості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2015. Вип. 14, Ч. 2. С. 62-65. (0,5 др. арк., в т.ч. автора 0,3 др. арк. Автором розкрито сучасний стан та проблеми розвитку соціально-виробничої інфраструктури і визначено основні принципи їх поліпшення). Індeksuється і реферується в базі даних *Index Copernicus (ICV 2015:33.56)*.

5. Дуда Г. Б. Особливості формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 7. URL: <http://global-national.in.ua> (дата звернення: 05.10.2015). (0,5 др.арк.). Індeksuється і реферується в базі даних *Index Copernicus (ICV 2015:36.92)*.

6. Дуда Г. Б. Матеріальний складник як один з головних чинників формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2016. Вип. 9. С.55-59. (0,5 др.арк.). Індeksuється і реферується в базах даних: *Index Copernicus (ICV 2015:32.42)*.

7. Дуда Г. Б. Тенденції та перспективи розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент»*. 2017. Вип. 25, ч. 1. С. 104-109. (0,4 др. арк.). Індeksuється і

реферується в базах даних: *Index Copernicus (ICV 2015:33.27)*.

Публікація у науковому виданні іншої держави

8. Duda H. Motivating factors of youth job placement in business agricultural sector. *Eurasian Academic Research Journal*. 2017. № 2(08). P. 120-125. (0,4 др. арк.). (*Eurasian Social Science Association, м.Єреван, Вірменія*).

Публікація в іншому виданні

9. Мазур Н. А., Дуда Г. Б. Особливості зайнятості сільського населення Івано-Франківської області. *Міжнародний науковий журнал Київського університету ринкових відносин : «Економіка, бізнес-адміністрування, право»*. 2017. Вип. 2 (22). С. 54-66. (0,6 др. арк., в т.ч. автора 0,4 др. арк. Автором проведено аналіз стану зайнятості сільського населення та розраховано основні показники ринку праці у сільській місцевості).

10.-19. Тези доповідей на науково-практичних конференціях (1,8 др. арк.)

АНОТАЦІЯ

Дуда Г.Б. Формування, використання та розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Подільський державний аграрно-технічний університет, Кам'янець-Подільський, 2018.

Дисертаційна робота присвячена узагальненню теоретичних засад, удосконаленню методичних та розробці науково-практичних рекомендацій щодо формування, підвищення рівня використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в системі інноваційної економіки.

Запропоновано власний підхід до визначення поняття «трудоий потенціал сільськогосподарських підприємств в інноваційній економіці». Сформовано напрями оптимізації процесу інвестування розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Запропоновано пропозиції з обґрунтування стратегічних пріоритетів процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах інноваційної економіки. Розроблено організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств відповідно до потреб інноваційної економіки. Удосконалено методику оцінювання ефективності використання трудового потенціалу на рівні підприємства. Сформовано рекомендації щодо опцій та складу компонентів соціальної карти працівника. Удосконалено теоретичні підходи до формування, використання та розвитку трудового потенціалу.

Узагальнено передумови забезпечення відповідності підготовки кадрів потребам інноваційної економіки та сучасним вимогам роботодавців.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, ринок праці, зайнятість, механізм регулювання, соціальна карта працівника, саморегулювання, інноваційна економіка.

АННОТАЦИЯ

Дуда Г. Б. Формирование, использование и развитие трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий в системе инновационной экономики. – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Подольский государственный аграрно-технический университет, Каменец-Подольский, 2018.

Диссертационная работа посвящена обобщению теоретических основ, совершенствованию методических и разработке научно-практических рекомендаций по формированию, повышению уровня использования и развития трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий в системе инновационной экономики.

Предложен собственный подход к определению понятия «трудо­вой потенциал сельскохозяйственных предприятий в инновационной экономике». Сформированы направления оптимизации процесса инвестирования развития трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий. Внесены предложения по обоснованию стратегических приоритетов процесса формирования, использования и развития трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий в условиях инновационной экономики. Усовершенствован организационно-экономический механизм управления трудовым потенциалом сельскохозяйственных предприятий в соответствии с потребностями инновационной экономики. Усовершенствована методика оценки эффективности использования трудового потенциала на уровне предприятия. Сформированы рекомендации по опциям и составу компонентов социальной карты работника. Усовершенствованы теоретические подходы к формированию, использованию и развитию трудового потенциала. Обобщены предпосылки обеспечения соответствия подготовки кадров к потребностям инновационной экономики и современным требованиям работодателей.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, рынок труда, занятость, механизм регулирования, социальная карта работника, саморегулирование, инновационная экономика.

SUMMARY

Duda H. Formation, implementation and development of agricultural enterprises labor potential within the system of innovation-based economy. - Qualifying scientific work on the manuscript.

Thesis for Candidate degree in economic sciences, speciality 08.00.04 - Economics and Enterprises' Management (by types of economic activity). - Podilskyi State Agrarian and Engineering University, Kamianets-Podilskyi, 2018.

The thesis is devoted to generalizing the theoretical grounds, improving the methodological recommendations and developing the scientific and practical guidelines regarding the formation, increase in the implementation level and development of agricultural enterprises labor potential within the system of innovation-based economy.

The author's own approach for defining the concept of «labor potential of agricultural enterprises within the innovation-based economy» has been proposed. The optimization vectors of investing the development of agricultural enterprises labor potential have been developed. There are given the proposals according the strategic priorities substantiation for the process of formation, implementation and development of agricultural enterprises labor potential within the innovation-based economy. The organizational and economic mechanism of agricultural enterprises labor potential management covering the needs of innovation-based economy has been improved. The evaluation technique of labor potential use effectiveness at the enterprise level is enhanced. The recommendations on options and composition of the employee's social card have been formed. The theoretical approach to labor potential formation, implementation and development has been perfected. Prerequisites for providing the staff training in accordance with the needs of innovation-based economy and employers' modern requirements have been generalized.

In thesis the scientific thought evolution concerning definition of the concept «labor potential» is investigated, the views of national and foreign scientists on the content and approaches interpretation of the enterprise labor potential are generalized. The methods' study for assessing labor potential has allowed to improve the methodology of researching labor potential and assessing the effectiveness of its usage at the enterprise level with the identification of three main criterial indicator systems, oriented to compliance with scientific validity requirements, differing from conventional approaches by additional application of labor cost indicators.

Investigating the efficiency of usage the agricultural enterprises labor potential, groupings of agricultural enterprises were carried out according to the labor productivity level and the influence of factors on this indicator was investigated. It was revealed that between the labor productivity level of one worker there is a direct interdependence with such factors as the average number of workers in one enterprise, the size of an agricultural enterprise (by area of agricultural land), and the average wage per worker. The reverse interdependence

can be traced between the labor productivity level and the specific weight of labor costs.

The paper presents the results of a sociological survey conducted among employees of agricultural enterprises and young people, which made it possible to assess the current situation of the labor potential, to identify the prospects for its formation and development, and to find out the motivational factors of youth employment in agricultural enterprises.

It is substantiated that the process of training and raising the qualification of an employee should become practically continuous, and the professional training system of personnel in production is the main element that will ensure the necessary effect of training over the life of the growth of employee competitiveness, enterprise and the state as a whole.

In the thesis, methodological approaches to measuring the employees number and the indicator effect on increasing the efficiency of agricultural enterprises were further developed, which allowed forecasting the labor potential development of agricultural enterprises. Based on the correlation-regression analysis, the average annual number of workers employed in agricultural production was determined as a function of the following factors: the gross output value, the labor payment amount, the share of labor costs in production costs, the natural increase in the rural population, the hours worked per year, the number of young people in the number of employees.

Key words: labor potential, work force, labor market, employment, regulation mechanism, employee's social card, self-regulation, innovation-based economy.

Підписано до друку 16.07.2018.
Формат 60x90/16. Гарнітура Times.
Папір офсетний. Обл.-вид. арк. 0,9.
Ум. друк.арк. 0,9. Тираж 140 прим. Зам. № 1807-03.
Віддруковано з оригіналів.

Друк П.П. Зволейко Д.Г.
32300, Хмельницька обл., м. Кам'янець-Подільський,
вул. Кн. Коріатовичів, 9б; тел. (03849) 30620
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
від 31.08.2005 р. серія Д № 2276