

Дуда Г. Б.  
аспірант

Подільського державного аграрно-технічного університету

Duda H. B.

Postgraduate Student

State Agrarian and Engineering University in Podilya

## МАТЕРІАЛЬНИЙ СКЛАДНИК ЯК ОДИН ІЗ ГОЛОВНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

### THE FINANCIAL COMPONENT AS ONE OF THE MAIN FACTORS IN THE FORMATION OF AGRICULTURE ENTERPRISES LABOUR POTENTIAL

**Анотація.** У статті розглянуто матеріальний складник формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, проаналізовано результати анкетного опитування працівників суб'єктів господарювання аграрного сектору регіону. Запропоновано методи ефективної системи матеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, анкета, заробітна плата, соціальні пільги, матеріальне стимулювання.

**Постановка проблеми.** Найгострішими проблемами в сільській місцевості є відсутність мотивації до праці, бідність, трудова міграція, занепад соціальної інфраструктури, поглиблення демографічної кризи, вимирання сіл та щорічне скорочення чисельності працівників сільськогосподарства. Причиною скорочення чисельності працівників сільськогосподарства є не тільки демографічні фактори чи новітні технології, під час використання яких сільськогосподарські підприємства потребують меншої чисельності працівників. Головна причина полягає в матеріальному складнику, а саме у розмірі оплати праці та відсутності ефективної системи матеріального стимулювання працівників. Тому вдосконалення системи оплати та стимулювання праці в сільському господарстві є пріоритетним напрямом формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми розвитку сільського господарства, матеріального стимулювання, зайнятості, безробіття сільського населення досліджуються такими відомими українськими вченими, як: С. Бандур, І. Гнибіденко, В. Дієсперов, Ю. Краснов, В. Лишиленко, П. Саблук, Л. Молдован, М. Орлатий, О. Павловська, Б. Пасхавер, В. Рябоконь, О. Шубравська, В. Юрчишин, К. Якуба та ін.

**Мета статті** полягає у дослідженні матеріального складника як одного з головних чинників формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Із метою отримання інформації про стан трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств та визначення перспектив його формування і розвитку в серпні 2016 р. було проведено анкетування працівників сільськогосподарських підприємств Тлумацького району Івано-Франківської області.

Тлумацький район розташований у північно-східній частині Івано-Франківської області, у лісостеповій зоні Правобережжя Дністра. Станом на 1 січня 2016 р. населення становило 47,9 тис. осіб, з яких 35,8 тис. – сільське. Провідною галуззю економіки району є сіль-

ське господарство. У Тлумацькому районі 72,4% території займають сільськогосподарські землі (49519,8 га), з яких 70,8% – рілля (35059,9 га) та 17,4% – пасовища (8600,7 га). У користуванні сільськогосподарських підприємств знаходиться 36,5% сільськогосподарських угідь (18066,55 га), у громадян – 36,0% (17 874,17 га).

У аграрному секторі працюють 36 сільськогосподарських підприємств та 42 фермерські господарства. Основною спеціалізацією сільськогосподарських підприємств є м'ясо-молочне тваринництво та рослинництво (вирушення зернових та технічних культур).

Участь в анкетному опитуванні взяли працівники таких сільськогосподарських підприємств Тлумацького району Івано-Франківської області: ТОВ «Дільман Органік», ПА «Жуківська», ПП «Кут Хлібороба», ТзОВ «Штерн Агро», ТОВ «Дністер БІО», філії Івано-Франківського обласного державного центру експертизи сортів рослин. Кількість респондентів, які взяли участь в анкетному опитуванні, становила 135 осіб.

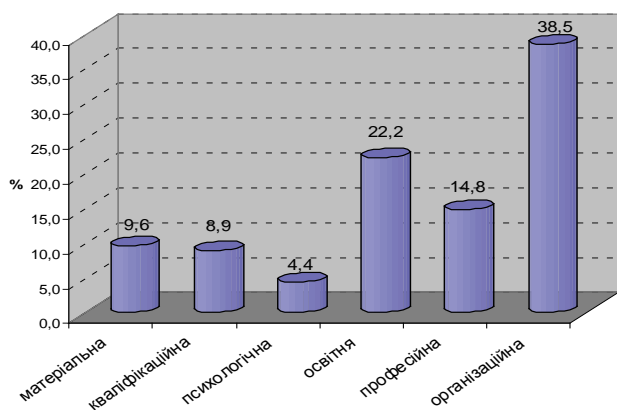
Відомості щодо складу опитаних працівників сільськогосподарства, які взяли участь в анкетному опитуванні, за відповідними ознаками:

- за статтю: жінки – 23%, чоловіки – 77%;
- за віком: від 18 до 35 років – 21,5%, від 36 до 49 років – 33,3%, від 50 до 59 років – 40,0%, від 60 років і старше – 5,2%;
- за освітою: повна загальна середня освіта – 28,9%, неповна вища – 30,4%, базова вища – 20,0%, повна вища – 20,7%;
- за сферою діяльності: рослинництво – 33,3%, тваринництво – 11,9%, допоміжне виробництво – 0,7%, обслуговуючі підрозділи – 34,8%, адміністративний відділ – 19,3%.

Для того щоб сформувавши типовий портрет сучасного працівника сільськогосподарства, в анкетному опитуванні було запропоновано дати відповідь на запитання: «Наскільки, на Вашу думку, Ви використовуєте в процесі праці Ваш трудовий потенціал?». Більшість опитаних працівників сільськогосподарських підприємств використовують свій трудовий потенціал на 60–80%. Поясню-

ється це, насамперед, високою професійною підготовкою (стаж роботи у сільському господарстві у 25,9% опитаних – понад 10 років, 37,0% – від 5 до 10 років). Проте 20% засвідчили про недовикористання трудового потенціалу, і це на тлі достатньо високих потенційних професійних можливостей.

У рамках опитування працівникам було запропоновано оцінити витрачені зусилля на роботі. Результати дослідження показали, що майже 77% опитаних працюють інтенсивно (58,5% – «викладаються на повну», 18,5% – витрачають значні зусилля), проте 23% опитаних не витрачають значних зусиль на місцях праці. Така ситуація робить пріоритетним дослідження основних складників недовикористання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств (рис. 1).



**Рис. 1. Основні складники недовикористання трудового потенціалу сільськогосподарських працівників Тлумачького району**

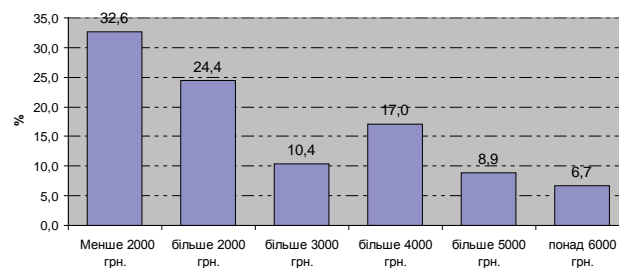
Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування

Як бачимо, основними причинами недовикористання трудового потенціалу працівників сільськогосподарських підприємств є матеріальний, кваліфікаційний, психологічний, освітній, професійний та організаційний складники. Лише детально дослідивши кожний із наведених складників, можна знайти шляхи покращання процесу відтворення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств та сформувати типовий портрет працівника сільського господарства.

Одним із важливих складників, який впливає на використання трудового потенціалу є, безперечно, матеріальний. Частка опитаних, для яких він є перешкодою використовувати свій потенціал, становить 9,6%. Так, на запитання: «Як Ви вважаєте, чи є справедливою Ваша заробітна плата відносно Вашого трудового внеску та трудових зусиль, що витрачаються на роботі?» 41,5% опитаних відповіли негативно. Отже, стає зрозумілою причина недовикористання особистісного трудового потенціалу, адже саме мотивація трудової діяльності спонукає працівників до ефективної роботи, забезпечує задоволення наявних потреб, мотивує до стабільної та продуктивної зайнятості і, як наслідок, використання трудового потенціалу повною мірою.

Рівень оплати праці є важливим показником соціально-економічного стану аграрного виробництва. За низької оплати праці відбувається процес зниження темпів економічного зростання, оскільки обмежується як обсяг споживання, так і деформується його структура. Низький рівень заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах створює соціальну напруженість, що потребує

підвищення трудової активності й удосконалення форм і систем оплати праці. Наявна організація оплати праці в аграрних підприємствах не зовсім відповідає вимогам ринкової економіки, тому її необхідно вдосконалювати та пристосовувати до нових умов [1]. Задля кращого розуміння проблеми ми дослідили місячний дохід працівників сільськогосподарських підприємств.



**Рис. 2. Середньомісячний дохід працівників сільськогосподарських підприємств Тлумачького району в 2016 р.**

Джерело: побудовано автором за результатами анкетного опитування

Дані, наведені на рис. 2, показують, що середньомісячний дохід більшої частини працівників сільського господарства є далеко не таким, який би міг стимулювати працівника до ефективного використання трудового потенціалу.

Згідно з даними Головного управління статистики в Івано-Франківській області, станом на 01.06.2016 розмір середньомісячної заробітної плати працівників сільського, лісового та рибного господарства по області становив 4882 грн. Наше опитування показало: у 67,4% респондентів розмір заробітної плати менше 4000 грн. та у 32,6% – більше 4000 грн.

Відношення заробітної плати в сільському господарстві Івано-Франківської області до мінімальних соціальних гарантій в Україні відображено в табл. 1.

У цілому динаміка рівня середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві впродовж 2005–2015 рр. є позитивною: у цей період вона зростає більше ніж у сім разів. Причому її зростання відбувалося як відносно середнього рівня оплати в сільському господарстві, так і відносно мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. Якщо в 2005 р. середньомісячна заробітна плата в галузі становила 55,6% середньої заробітної плати в області, 120,2% мінімальної заробітної плати і 88,1% прожиткового мінімуму, за 2010 р. середньомісячна заробітна плата становила відносно вказаних соціальних стандартів відповідно 82,5%, 172,3% та 172,3%, то в 2015 р. ці показники піднялися відповідно до 92,3%, 241,9% і 250,6%.

Беззаперечним є той факт, що підвищення заробітної плати є позитивним фактором розвитку аграрного сектору. Однак слід ураховувати, що ці статистичні дані являють собою лише номінальну зміну заробітної плати, а чинником мотиваційного впливу на працівника це може бути лише тоді, коли існує певна відповідність рівня доходу із загальним рівнем життя. Зростання цін та інфляційні коливання нівелюють підвищення середньомісячної заробітної плати працівників сільського господарства, негативно впливаючи на рівень доходів та рівень життя сільського населення.

Результати анкетного опитування показали також, що 49,7% відповідей на запитання: «Чи погодились би Ви змінити місце праці задля кращого матеріального стимулювання?» були ствердними, проте 50,3% опитаних

відповіли негативно. Отже, працівники сільськогосподарських підприємств, не отримуючи належного матеріального забезпечення, не мають стимулу до використання свого трудового потенціалу на 100% і вони не готові до частішої зміни місця праці.

Тому ми вирішили дослідити склад фонду основної та додаткової заробітної плати, а також заохочувальних виплат у галузі сільського господарства Івано-Франківської області впродовж 2010–2014 рр., який представлено в табл. 2.

У структурі фонду оплати праці у сільському господарстві Івано-Франківської області фонд основної заробітної плати становив більшу частину загального фонду оплати (у 2014 р. – 81,1%), що сприяє здійсненню відтворювальних функцій. Додаткова заробітна плата є своєрідним доповненням, що виконує стимулюючу функцію, тим самим заохочуючи працівників до якісного та результативнішого виконання своєї роботи.

У структурі додаткової оплати праці обсяги виплати премій за виробничі результати перевищують над обсягом надбавок і доплатами до тарифних ставок та посадових окладів, що свідчить про позитивні зрушення у напрямі матеріального стимулювання.

У структурі фонду заохочувальних та компенсаційних виплат питомо вагу становить матеріальна допомога.

Проте необхідно зазначити, що розмір матеріальної допомоги в 2014 р. порівняно з 2010 р. зменшився на 99,5%, що є негативним фактором. Виплати соціального характеру для працівників сільського господарства в 2011–2012 рр., 2014 р. повністю припинилися, у 2010 р. та 2013 р. їх розмір становив 1,7% та 1,6% фонду заохочувальних та компенсаційних виплат.

Заробітна плата у сільському господарстві ще довгий час буде залишатися основним мотиваційним чинником. У межах компетенції керівництва аграрних підприємств залишаються такі інструменти побудови ефективної системи стимулювання праці, як встановлення залежності оплати праці від її результатів, раціональний розподіл фонду заробітної плати (частка основної тарифної заробітної плати в середньому має бути не меншою за 70%), створення ефективної системи преміювання всіх категорій працівників, особливо в такій трудомісткій галузі аграрного виробництва, як тваринництво.

Варто зазначити, що частка працівників, для яких організаційний складник (неповна зайнятість, відсутність соціальних пільг, незадоволення методами управління персоналом, відсутність кар'єрного росту) є перепорою для максимального використання свого трудового потенціалу, становить 38,5%.

Таблиця 1

Відношення заробітної плати в сільському господарстві Івано-Франківської області до мінімальних соціальних гарантій в Україні

Рік	Мінімальна заробітна плата, грн.	Прожитковий мінімум для працездатних осіб, грн.	Середня заробітна плата в Україні, грн.	Середня заробітна плата в області, грн.	Середня заробітна плата у с.г. в області, грн.	Відношення (%) заробітної плати у с.г. до		прожиткового мінімуму
						заробітної плати		
						мінімальної	середньої в області	
2005	332	453	806,19	718	399	120,2	55,6	88,1
2006	400	505	1041,44	923	569	142,3	61,6	112,7
2007	460	633	1351	1180	766	166,5	64,9	121,0
2008	545	669	1806	1543	1111	203,9	72,0	166,1
2009	744	744	1906	1627	1207	162,2	74,2	162,2
2010	922	922	2239	1927	1589	172,3	82,5	172,3
2011	1004	1004	2633	2213	1959	195,1	88,5	195,1
2012	1134	1134	3026	2539	2177	192,0	85,7	192,0
2013	1218	1218	3265	2679	2374	194,9	88,6	194,9
2014	1218	1218	3480	2875	2661	218,5	92,6	218,5
2015	1298	1253	4195	3402	3140	241,9	92,3	250,6

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Таблиця 2

Структура фонду оплати праці у сільському господарстві Івано-Франківської області

Показник	Одиниця виміру	Роки					2014 р. порівняно з 2010 р., %
		2010	2011	2012	2013	2014	
Фонд оплати праці	тис. грн.	77650	91136,1	100610,3	115926,4	129277,4	166,5
Фонд основної оплати праці	тис. грн.	58034	70495,3	77682,5	90593,6	104950,6	180,8
Фонд додаткової оплати праці	тис. грн.	18404	19578,3	22440,9	23445,5	27965,5	152,0
у тому числі: надбавки і доплати до тарифних ставок та посадових окладів	тис. грн.	1509,1	1135,5	2692,9	1969,4	2600,8	172,3
	%	8,2	5,8	12	8,4	9,3	1,1
премії за виробничі результати	тис. грн.	11373,7	4072,3	12746,4	13457,7	15632,7	137,4
	%	61,8	20,8	56,8	57,4	55,9	-5,9
Заохочувальні та компенсаційні виплати	тис. грн.	297524	1062,7	487,1	1887,3	1059,5	0,4
у тому числі: матеріальна допомога	тис. грн.	186250,0	279,5	463,7	739,8	841,2	0,5
	%	62,6	26,3	95,2	39,2	79,4	16,8
Соціальні пільги індивідуального характеру	тис. грн.	5057,9	-	-	30,2	-	-
	%	1,7	-	-	1,6	-	-

Джерело: сформовано автором на основі [2]

Працівникам сільськогосподарських підприємств притаманна сезонна зайнятість у виробництві через розрив між періодом виробництва та робочим періодом, тому вони дуже часто знаходяться у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) або прийняті на роботу на умовах неповної зайнятості. Всі наведені вище організаційні причини не дають можливості використовувати свій трудовий потенціал максимально.

Чисельність працівників сільського господарства в Івано-Франківській області, які перебували в умовах неповної зайнятості, представлено в табл. 3.

Із даних, наведених у табл. 3, як середньооблікова чисельність працівників сільського господарства Івано-Франківської області, так і кількість працівників, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), та кількість працівників, які перебували з економічних причин на неповному робочому дні (тижні), мали тенденцію до зменшення. Проте необхідно зазначити, що кількість прийнятих на роботу на умовах неповної зайнятості впродовж 2011–2014 рр. зростає.

На запитання: «Що в роботі Вас не влаштовує?» 34,1% опитаних указали низький рівень оплати праці, 29,6% – відсутність соціальних пільг, 26,7% – важкість праці, 3,7% – організація праці, 3,0% – відсутність перспектив кар'єрного росту, 2,2% – неможливість самореалізації.

Відсутність соціальних пільг та гарантій негативно впливає на трудовий потенціал працівників сільськогосподарських підприємств та не стимулює працівника використовувати свій трудовий потенціал максимально. Ефективна система матеріального стимулювання праці включає в себе управління процесами прямого грошового стимулювання та непрямого стимулювання праці.

До методів прямого грошового стимулювання можна віднести:

- преміювання працівників за підсумками року;
- преміювання працівників за досягнення високих показників (підвищення врожайності, збереження поголів'я);
- надбавки до оплати праці за підвищення кваліфікації;

- підвищення надбавок за стаж та класність;
- участь працівників у прибутку підприємства [3].

До методів непрямого стимулювання праці сільськогосподарських підприємств можна віднести:

- безкоштовне (пільгове) харчування працівників сільського господарства;
- транспортні перевезення працівників, які проживають у віддалених місцях на не мають власного транспорту;
- безкоштовна оранка присадибних ділянок та надання інших сільськогосподарських послуг для працівників, які відзначилися високими результатами в роботі;
- надання безвідсоткових грошових позик працівникам, що мають позитивні результати в роботі;
- оплата лікування, навчання, комунальних послуг для працівників, які відзначилися результатами діяльності або мають великий стаж роботи.

Особливістю стимулюючого соціального пакету у сільському господарстві є те, що він повинен містити як колективний складник, що надається всім без винятку працівникам із метою забезпечення сприятливих умов праці, так й індивідуальний складник, елементи якого можуть надаватися працівникам, що відзначилися кращими результатами в роботі, мають великий стаж діяльності та значний рівень трудової активності [3].

**Висновки.** Матеріальний складник виступає головним чинником формування трудового потенціалу сільськогосподарських працівників. Основними шляхами вдосконалення матеріального складника повинні стати: забезпечення зв'язку заробітної плати з виробничими результатами; підвищення значимості премій, доплат і надбавок у структурі фонду оплати праці; зростання реальних доходів населення та вдосконалення соціального пакету для працівників сільськогосподарських підприємств.

Вирішення поставлених завдань сприятиме не лише покращанню основних показників діяльності сільськогосподарських підприємств, зростанню продуктивності праці та рентабельності виробництва, зниженню рівня плинності кадрів, а й підвищенню рівня використання трудового потенціалу працівників сільського господарства.

Таблиця 3

Чисельність працівників сільського господарства в Івано-Франківській області, які перебували в умовах неповної зайнятості

Показник	Одиниця виміру	Роки					2014 р. порівняно з 2010 р., %
		2010	2011	2012	2013	2014	
Середньооблікова чисельність працівників	осіб	4081	3878	3886	4070	4049	99,2
Кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)	осіб	145	50	18	5	-	-
	%	3,6	1,2	0,4	0,1	-	-
Кількість працівників, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	осіб	487	199	212	-	-	-
	%	11,9	4,9	5,2	-	-	-
Прийняті на роботу на умовах неповної зайнятості	осіб	92	16	31	19	63	68,5
	%	2,3	0,4	0,8	0,5	1,5	-0,7

Джерело: сформовано автором на основі [2]

**Список використаних джерел:**

1. Мазур Н.А. Формування ринку робочої сили в умовах аграрного підприємництва та оздоровлення соціально-економічного середовища / Н.А. Мазур // Вісник Львівського державного аграрного університету. Економіка АПК. – 2004. – № 11(2). – С. 167–171.
2. Праця Івано-Франківщини у 2014 році : стат. зб. / Ред. Ю.О. Макар. – Івано-Франківськ, 2015. – 220 с.
3. Рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.uapp.kiev.ua/files/ndv-stv/2015/Rekomendacii\\_zhnyva\\_2015.pdf](http://www.uapp.kiev.ua/files/ndv-stv/2015/Rekomendacii_zhnyva_2015.pdf).



**Аннотация.** В статье рассмотрена материальная составляющая формирования трудового потенциала работников сельскохозяйственных предприятий. Проанализированы результаты анкетного опроса работников сельского хозяйства предприятий районного АПК. Предложены методы эффективной системы материального стимулирования работников сельскохозяйственных предприятий.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, анкета, заработная плата, социальные льготы, материальное стимулирование.

**Summary.** In the article it was observed the material forming part of the agricultural enterprises employment potential, it was analyzed the workers' questionnaire survey results of the agricultural sector entities in the region. It was offered the effective system methods of financial incentives for workers farm.

**Key words:** labour potential, questionnaire, salary, socialprivileges, material stimulation.

УДК 339.743

**Журба О. М.**

*аспірант кафедри економічної теорії та конкурентної політики  
Київського національного торговельного університету*

**Zhurba O. M.**

*Postgraduate Student at Department of Economic Theory and Competition Policy  
Kyiv National University of Trade and Economics*

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ВАЛЮТНО-КУРСОВОЇ ПОЛІТИКИ

## THEORETICAL APPROACHES TO DEFINING THE ESSENCE OF EXCHANGE RATE POLICY

**Анотація.** У статті проаналізовано сучасні підходи до визначення сутності валютно-курсової політики, розглянуто переваги та недоліки існуючих концепцій. На основі аналізу зарубіжного досвіду наведено власне тлумачення даного поняття. З'ясовано місце валютно-курсової політики у завданнях НБУ та обґрунтовано недосконалість законодавства в даному питанні.

**Ключові слова:** валютно-курсова політика, валютний курс, валютна політика, режим курсоутворення.

**Постановка проблеми.** За останні 25 років в економіці України було чотири кризи, які показали, наскільки відчутним може бути прямий та опосередкований вплив валютного курсу на процеси, що відбуваються у реальному секторі економіки. Зі зростанням волатильності валютного курсу гривні підвищується роль валютно-курсової політики як основного регулятора валютного курсу в системі макроекономічної політики держави. Саме від характеру здійснення та моделі валютно-курсової політики залежать стабільність національних грошей, стан платіжного балансу, валютних резервів, інвестиційний клімат, обсяг експортно-імпорتنих операцій, купівельна спроможність населення, а також ефективність грошово-кредитної політики. Отже, важливим є з'ясування її сутності в контексті сучасних тенденцій економіки, що сприятиме виробленню ефективного механізму її реалізації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Фундаментальними дослідженнями теорії та проблемами валютного курсу займалися зарубіжні вчені: Дж. Тобін, Дж. Франкель, Ф. Бергстен, Г. Кассель, Р. Лукас, Р. Манделл, А. Маршал, М. Мусса, Я. Тінберген, М. Флемінг. Значний внесок у теоретичне дослідження проблематики валютно-курсової політики зробили вітчизняні вчені: О. Береславська, Т. Вахненко, Н. Горшкова, А. Гальчин-

ський, В. Геєць, А. Гриценко, О. Дзюблук, С. Корабліна, І. Лютий, О. Пасічник, О. Плотніков, Ф. Роґач, О. Мелих, Т. Шемет, С. Яременко.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на фундаментальні дослідження валютного регулювання з боку зарубіжних та вітчизняних учених, сьогодні не існує загально визначеного підходу до трактування сутності валютно-курсової політики, мало дослідженими залишаються питання теоретичного її формування.

**Мета статті** полягає у дослідженні сучасних підходів до трактування сутності валютно-курсової політики, з'ясуванні її місця у завданнях Національного банку України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На світовому рівні підвищена увага до проблем валютно-курсової політики як інструмента досягнення макроекономічної стабільності почала формуватись на початку ХХ ст., що пов'язано з активним розвитком світової торгівлі та національних валют. Однак після кризи 30-х років ХХ ст. відбувається значне зниження довіри до неї в ролі такого інструмента, що, своєю чергою, спонукало активізацію досліджень даної проблеми.

Майже через століття теоретичні проблеми валютно-курсової політики продовжують виступати об'єктом жва-