

кластерів, законодавчо затвердити нормативно-правове забезпечення кластерних структур, сприяти розвитку міжнародного співробітництва України у питанні формування кластерних структур тощо.

Література

1. Азаров хоче «вивести Україну на нову траєкторію розвитку». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://svit24.net/politic/77-politic/7954-azarov-hoche-qvvesty-ukrajinu-na-novu-trajektoriju-rozvytkuq>
2. Інформація про виконання в Україні заходів регіональних програм розвитку малого підприємництва на 2011 — 2012 роки за підсумками I півріччя 2011 року. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:6-dPODsT5ncJ:www.me.gov.ua/file/link/172471/file/inform_Ipiv_2011.doc
3. *Климович Н. І.* Економіка України: сьогодення та перспективи розвитку // Європейський вектор економічного розвитку. — 2011. — № 1 (10), — С. 71—77.
4. Менеджмент організацій: навчальний посібник / Г.В. Осовська, О. А. Осовський. — К.: Кондор, 2005. — 860 с.
5. Соколенко С.І. Кластери в глобальній економіці / С. І. Соколенко. — Донецьк: Логос, 2004. — 848 с.

УДК 331.108.26:331.101.262

Н. В. Клецова, канд. екон. наук,
доц. кафедри менеджменту ЗЕД та євроінтеграції,
Сумський національний аграрний університет

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ

АНОТАЦІЯ. Досліджено динаміку чисельності та використання трудових ресурсів на сільськогосподарському підприємстві Сумської області протягом останніх п'яти років; виявлено фактори, що знижують мотивацію праці на підприємстві.

АННОТАЦИЯ. Автором исследована динамика численности и использования трудовых ресурсов на сельскохозяйственном предприятии Сумской области за последние пять лет; выявлены факторы, снижающие мотивацию труда на предприятии.

ABSTRACT. The dynamics of the quantity and usage of labor resources in an agricultural enterprise of Sumy region over the past

five years are studied by the author; factors that reduce motivation of work at the enterprise are revealed.

За ринкової системи господарювання підприємствам доводиться діяти в конкурентному середовищі, знаходити і розширювати власну «нішу» на ринку товарів та послуг, опанувати новий тип економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим потребує збільшення й участь кожного працівника у досягненні цілей підприємства, а одним з головних завдань суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, тобто способів, що забезпечують активізацію людського фактора. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду ще не гарантує високу ефективність праці. А відтак, рушійною силою активної трудової діяльності є мотивація [1, с. 73]. Тому досліджувана тематика є актуальною в сучасних умовах ринку.

Для того, щоб на підприємстві ефективно відбувалось виробництво продукції, необхідно мати достатню забезпеченість робочою силою. Так, відповідно до теми нашого дослідження слід зазначити, що проведений детальний аналіз трудових ресурсів ТОВ АФ «Семереньки» у м. Тростянець Сумської області, дозволив дійти висновку, що персонал агрофірми має вищу та середньотехнічну освіту, яка визначає кваліфікацію окремого працівника, що відповідно й впливає на результати його діяльності. У табл. 1 можна побачити, штат працівників сільськогосподарського підприємства складається із двох складових: промислово-виробничий персонал, який налічує 60 осіб і непромислова група — 10 осіб. Безпосередню участь у виробництві приймають працівники промислово-виробничого персоналу. У 2010 році, порівняно з 2006 роком, відбулися значні зміни. Так, загальна чисельність промислово-виробничого персоналу зменшилась на 24 особи, а це на — 60 %, найбільше з яких зайняли питому вагу роботи. Кількість осіб непромислової групи, зокрема у 2010 році, порівняно з 2006 роком, також зменшилась — на 4 особи. При цьому коефіцієнт залучення трудових ресурсів до виробництва на підприємстві стабільний — про це свідчить його значення 1,2 щороку. Одним з головних показників, який відображає результат використання трудових ресурсів на підприємстві є кількість виробленої валової продукції на одного працівника. За період 2006—2010 рр. найбільше було вироблено валової продукції на 1 робітника в 2010 році, що у порівнянні з 2006 р., більше на 439,9 тис. грн.

Таблиця 1

**ДИНАМІКА ЧИСЕЛЬНОСТІ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ
НА ТОВ АФ «СЕМЕРЕНЬКИ» ПРОТЯГОМ 2006—2010 РР.**

Персонал	Роки					Абсолютне відхилення, 2010/2006 рр. (+/-)
	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	
Всього ПВП, осіб	60	65	54	72	36	-24
У тому числі: робочі	48	54	44	59	30	-18
спеціалісти	6	5	5	6	3	-3
керівники	5	5	4	6	2	-3
службовці	1	1	1	1	1	-
Непромислова група, осіб	10	12	9	13	6	-4
Середньооблікова чисельність всього персоналу, осіб	70	77	63	85	42	-28
Відпрацьовано, тис. люд-год:						
всього по підприємству	139,7	154,2	126,7	170,3	84,2	-55,5
на 1 працівника	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	-0,1
Коефіцієнт залучення трудових ресурсів до виробництва	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	-
Вироблено валової продукції на 1 робітника, тис. грн	0,9	1,0	101,0	88,3	440,8	+439,9
Фонд оплати праці, тис. грн	796,8	796,7	796,5	1177,7	840,4	+43,6
Середньорічна зарплата на 1 штатного працівника, тис. грн	11,4	10,3	12,6	13,9	20,0	+8,6

Джерело: розраховано автором на основі статистичної звітності підприємства

Досліджуючи мотивацію праці персоналу на підприємстві нами було виявлено, що негативним на ТОВ АФ «Семереньки» є факт, що керівник матеріально не заохочує спеціалістів, діяльність яких безпосередньо впливає на підвищення ефективності виробництва, а також не преміює робітників, які сприяють своєчасному і якісному здійсненню наукових досліджень, хоча й порядок та умови заохочення персоналу визначені колективним та трудовим договорами. Проте в динаміці середньорічна заробітна плата на 1 штатного працівника зросла на 8,6 тис. грн, виплата якої проводиться вчасно, що може виступати одним із стимулів сумлінної роботи персоналу.

Підсумовуючи вище сказане, на нашу думку, на ТОВ АФ «Семереньки» Сумської області необхідно посилити участь працівників у розподілі прибутку і пропонується створювати фонд матеріального заохочення, розподіл між працівниками якого визначається за бальною оцінкою їх трудової діяльності відповідно до кінцевих результатів праці.

Література

1. Клецова Н. В. Ефективність використання трудових ресурсів на підприємствах з іноземними інвестиціями Білопільського району Сумської області / Клецова Н. В. // Соціально-економічні реформи в контексті інтеграційного вибору України: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (19—20 жовтня 2011 р.); Т. 2: Стратегія підприємства: сучасні особливості, інвестиційні та екологічні пріоритети. — Київ—Дніпропетровськ: Біла К. О., 2011. — С. 72—74.

УДК 330.111.62:631.6

Л. Ф. Кожушко, д-р. техн. наук, проф.,

О. М. Мандзюк, асистент,
Національний університет водного господарства
і природокористування, м. Рівне

СТРАТЕГІЯ РИНКОВИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ У СФЕРІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ МЕЛІОРАЦІЙ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто та узагальнено класифікацію стратегій ринкових перетворень, запропоновано базові принципи та завдання стратегії трансформації у сфері меліорованого землеробства.