

НУБІП України

НУБІП України

**МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**11.13 - МР. 1787 "С" 2020.11.13. 011. ПЗ**

**ІГНАТЕНКО ІВАННИ АНАТОЛІВНИ**

**2021 р.**

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ  
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ  
Економічний факультет

УДК 331.5:631.11

ПОГОДЖЕНО ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ  
Декан економічного факультету Завідувач кафедри економіки

Діброва А.Д.

Байдала В.В.

(підпис)

(підпис)

" " 2021р.

" " 2021р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему

"Формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах господарювання"

Спеціальність 051 – "Економіка"

Освітня програма Економіка праці та соціальне партнерство

Орієнтація освітньої програми освітньо - професійна

Гарант освітньої програми

д.е.н., професор

Єрмаков О.Ю.

Керівник кваліфікаційної роботи

к.е.н., доцент

Нагорний В.В.

(науковий ступінь та вчене звання)

(підпис)

(ПІБ)

Виконала

Ігнатенко І. А.

(підпис)

○ ○ (ПІБ студента)

Київ – 2021

# НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки праці та соціального розвитку

д.е.н., проф. Єрмаков О.Ю.

2020р.

ЗАВДАННЯ

до виконання магістерської кваліфікаційної роботи студентці

**Ігнатенко Іванні Анатоліївні**

(прізвище, ім'я, по-батькові)

Спеціальність **051 - "Економіка"**

Освітня програма **Економіка праці та соціальне партнерство**

Орієнтація освітньої програми **освітньо - професійна**

Тема магістерської роботи: **«Формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах господарювання»**

Затверджена наказом ректора НУБіП України від "13" листопада 2020 р. №1787 «С»

Термін подання завершеної роботи на кафедру **2021.11.12**

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи: **звітність сільськогосподарських підприємств**

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи:

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ
2. АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ
3. УДОСКОНАЛЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Перелік графічного матеріалу: **таблиці, рисунки, схеми**

Дата видачі завдання "13" листопада 2020 р.

Керівник магістерської  
кваліфікаційної роботи

Нагорний В.В.

Завдання прийняла до виконання

Ігнатенко І.А.

## РЕФЕРАТ

Магістерська робота на тему: «Формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств в сучасних умовах господарювання»

викладена на 81 сторінках комп'ютерного тексту і містить 9 таблиць, 12 рисунків. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновку та списку використаної літератури.

Для написання дипломної роботи було використано список літератури, який складається з 52 джерел.

*Метою є обґрунтування практичних та теоретичних положень пропозиції нарахунок розвитку відтворення людського капіталу в аграрно-промисловому комплексі.*

*Об'єктом дослідження є визначено аграрний сектор України, Київська область, поглиблені дослідження провилися на прикладі «Миронівського заводу виготовлення круп та комбікормів».*

*Предметом дослідження є умови і чиники покращої ефективності розвитку людського капіталу в аграрно-промисловому комплексі*

У першому розділі роботи розглянуто теоритичну сутність поняття «людського капіталу» та встановлено форми особливості системи мотивації праці у процесі економічного управління аграрними підприємствами. У другому розділі зроблений аналіз економічного стану діяльності Київської області та ПрАТ «МЗВКК» та ефективність використання його трудового потенціалу з встановленням рівня ефективності його мотивації. У третьому розділі розглянуто шляхи вдосконалення та мотивацію оплати праці.

**Ключові слова:** людський капітал, людські ресурси , трудові ресурси, аграрно-промисловий комплекс , мотивація праці.

## ЗМІСТ

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ... 8

- 1.1. Сутність людських ресурсів та їх роль в конкурентоспроможному розвитку підприємств... 8
- 1.2. Особливості формування людських ресурсів у сільськогосподарських підприємствах економічна наука стаття ... 13
- 1.3. Методичні підходи оцінки людських ресурсів сільськогосподарських підприємств в закладах 1,3 ... 19

## РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ ... 27

- 2.1. Стан та тенденції розвитку людського капіталу сільськогосподарських підприємств Київської області... 27
- 2.2. Організаційно-економічна характеристика досліджуваного сільськогосподарського підприємства «МЗВКК» ... 38
- 2.3. Ефективність використання людського капіталу на сільськогосподарських підприємствах (на прикладі «МЗВКК») ... 45

## РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ... 53

- 3.1. Шляхи відтворення людських ресурсів сільськогосподарських підприємств... 53
- 3.2. Удосконалення формування людських ресурсів на сільськогосподарських підприємствах ... 58
- 3.3. Мотивація, як головна умова формування людських ресурсів сільськогосподарських підприємств ... 63

## ВИСНОВКИ ... 68

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ... 71

## ДОДАТОК ... 76

## ВСТУП

Особливого значення набувають конкурентоспроможність галузей економіки в сучасних національних умовах загострення проблеми

імпортозаміщення і продовольчої безпеки в сільському господарстві в

зв'язку з екстенсивними методами господарювання у галузі майже вичерпані, а природні ресурси, як джерело вигод та переваг є обмеженим.

Саме людський капітал дає верхню межу розвитку економіки і суспільства в цілому тому, що головними факторами розвитку СГ галузі

повинні стати та стають інвестиції та інновації в людський капітал .

Проблемами кадрового забезпечення в сільськогосподарських підприємствах є: зниження укомплектованості штатів і професійно-

кваліфікаційного рівня працівників, розвиток, збереження і ефективно

використання людського капіталу в аграрному секторі економіки, відтік

трудових ресурсів з сільської місцевості, низький відсоток повернення

випускників сільських шкіл на роботу після отримання освіти, падіння

престижності аграрних професій, необхідність пошуку науково-

обґрунтованих рекомендацій і механізмів залучення.

Величезний ряд проблем відтворення людського капіталу в аграрно-промислового комплексу з врахуванням регіонального аспекту не повністю проаналізовано.

**Актуальність теми** – це перехід до нової економічної парадигми відбивається як на управлінні персоналом та на менеджменті. Дослідження

Світового банку показали, що 17% економічного зростання в країнах з перехідною економікою зумовлені фізичним капіталом, 22% природними ресурсами. Решта 64% економічного зростання пов'язані виключно з

інвестиціями в людський капітал [20]

**Метою** є обґрунтування практичних та теоретичних положень пропозицій нарахунок розвитку відтворення людського капіталу в аграрно-промислового комплексу.

Для реалізація поставленої мети необхідно вирішити такі завдань:

НУБІП України

- вивчити економічну природу людського капіталу;
- виявити особливості розвитку людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах;

- визначити методичні основи оцінки рівня людського капіталу;

НУБІП України

- розглянути соціально-економічні умови розвитку людського капіталу в МЗВКК;
- розробити стратегічні напрямки розвитку людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах;

- обґрунтувати розвиток підприємницької ініціативи в сільських

НУБІП України

- оцінити індекс розвитку людського капіталу;
- територіях як інструмент підвищення рівня людського капіталу;

**Використана методика дослідження.** - застосування методів

синтезу аналізів, узагальнення матеріалу, метод порівняльного аналізу.

НУБІП України

**Предметом дослідження** є умови і чинники покращення ефективності розвитку людського капіталу в аграрно-промислового комплексу.

**Об'єктом дослідження** визначено аграрний сектор України,

Київська область, поглиблені дослідження провилися на прикладі «Миронівського заводу виготовлення круп та комбікоромів».

НУБІП України

**Інформаційною базою дослідження** є регіональні цільові програми розвитку АПК, матеріали державної служби статистики України, законодавчі та нормативно-правові акти України і Київської

області, довідкова література, , офіційні інформаційні ресурси мережі

НУБІП України

НУБІП України

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

### 1.1. Сутність людських ресурсів та їх роль в конкурентоспроможному розвитку підприємств

Розвиток аграрного сектору, який є ключовим і пріоритетним у відродженні всієї економіки та у піднесенні життєвого рівня людей, визначається, передусім, забезпеченням ресурсами живої праці та ефективністю їх використання. Проблема формування раціонального ресурсного потенціалу, ефективного його використання, оптимального забезпечення виробничими ресурсами всіх сфер АПК належить до гострих проблем як в науковому, так і практичному плані. Аналіз теорії і практики щодо ролі ресурсів у суспільному виробництві свідчить про існування різних поглядів. Слід зазначити, що найважливішим з усіх видів економічних ресурсів є людські ресурси, оцінка яких визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні знання, вміння та навички і можуть використовувати їх у трудовому процесі. У наведеному дослідженні людські ресурси характеризуються такими соціально-економічними категоріями, як «трудові ресурси» і «трудовий потенціал».

Важливою складовою частиною потенціалу сільськогосподарського підприємства є виробничий потенціал, ефективне використання якого дозволяє підприємству суттєво вплинути на власну конкурентоспроможність та рентабельність. Функціонування виробничого потенціалу

сільськогосподарського підприємства визначає ступінь досягнення певного потенційного результату його діяльності за визначений період часу. Існує багато думок на рахунок змісту визначення виробничого потенціалу підприємства. Одні фахівці включають в це поняття кваліфіковані трудові ресурси підприємства і виробничі фонди, а інші розглядають в ширшому плані та відносять до його складу засоби виробництва, інформаційну мережу, рівень технологій, трудові ресурси, природні, матеріально-сировинні, науково-технічний потенціал, систему комунікацій тощо.



Незважаючи на незчисленні дослідження, на сьогоднішній день немає єдиного і чітко сформованого погляду на визначення поняття «людський капітал», так як це поняття має дуже широке значення.

Таблиця 1.1

### Систематизація підходів дослідників до визначення сутності категорії «людський капітал»

Підхід	Автори
Певний запас знань і умінь, які є вродженими та здобуваються завдяки освіті.	Х. Бартеле, Г. Беккер, Р. Дорибуш, Л. Туроу, С. Фішер, Т. Шульц, Т. Кір'ян
Надбання всього суспільства, що формується в результаті навчання людей в молодому віці та забезпечує підвищення продуктивності праці впродовж усієї трудової діяльності людини	К. Еррод, Р. Лукас, П. Ромер, Р. Солоу
Форма виразу продуктивних (виробничих) сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства з соціально орієнтованою економікою ринкового типу.	С. Дятлов, А. Корицький, М. Критський
Якісна характеристика робочої сили. Особливий різновид трудових ресурсів.	Н. Марушак, Т. Разумова, С. Рацін, В. Щетинін
Результат інвестицій та нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей, що використовуються для отримання корисного результату через їх реалізацію за допомогою інтелектуальної праці.	В. Поплавський, Ж. Поплавська
Капітал (уречевлена вартість), що сформовані людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знанням та який може давати віддачу.	Н. Голікова, Л. Михайлова
Здатність приносити дохід (віддачу) його носію у всіх сферах діяльності в результаті інвестицій та нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей, умінь тощо.	С. Боднар, О. Бородіна, О. Грішнова, Т. Давидюк, Р. Чорний

Поняття «людський капітал» поєднує в собі значну частину суспільних відносин та досліджувалося в багатьох працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Опираючись на дослідження вчених на сьогодні можна виділити декілька наукових підходів до визначення цієї категорії (табл. 1.1).

На концептуальних засадах теорії систем та теорії людських відносин ґрунтуються на сучасні поглядах на управління людськими ресурсами.

**Н** Людина в процесі праці з позиції теорії людських відносин розглядається:

- як особистість зі своїми мотивами, потребами та цінностями – важливий суб’єкт управління;

- як ресурс виробничої системи – головний елемент процесу управління та виробництва. [5, с. 23]

**Н** Згідно теорій визначальним є встановлення пріоритетів у виділенні економічних підсистем, у яких головною проблемою виробництва є споживання і розподілу матеріальних благ, тому персонал розглядається як трудовий ресурс. Також встановлюється пріоритет соціальних систем, у яких основними є відносини людей, соціальні групи, духовні цінності, а персонал розглядається як головна система, яка складається з неповторних особистостей.

**Н** Сучасні концепції управління людськими ресурсами базуються на концепції всебічного розвитку особистості, теорії людських відносин та на методах і принципах адміністративного управління.

**Н** Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку полягає в тому:

- люди створюють та споживають духовні та матеріальні цінності;
- щоб ефективно використовувати людську працю потрібно враховувати особисті потреби людини;

- гуманізація та науковотехнічний прогрес суспільного швидко збільшують економічну роль знань, інтелектуального потенціалу, моральності, та інших особистих якостей працівників, які створюються поколіннями та роками, а розкриваються лише у сприятливих умов.

**Н** Поняття «трудові ресурси» розглядається як частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями, і знаннями, необхідними для

**Н** здійснення корисної діяльності. Згідно чинного законодавства України, трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідними фізичним

Н розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в національному господарстві [6].

Н В науковому середовищі сформована думка про те, що під трудовими ресурсами слід розуміти частину населення країни, яке за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. А це означає, що трудові ресурси включають у себе реальних працівників, які зайняті в економіці країни [7].

Н Б.А. Райзберг [12-13] розглядає виробничий потенціал як реальний обсяг продукції, який можна виробити при повному використанні ресурсів, які є у наявності, та наявні і потенційні можливості виробництва, наявність факторів виробництва, забезпеченість його основними видами ресурсів.

Н Дослідження проблеми створення трудових ресурсів проводили економічний тип розвитку та відповідали тим завданням, які поставали перед наукою в постійному нарощуванні виробничого потенціалу [4, с. 9].

Н Ресурс, який може вдосконалюватися, оновлюватися і розвиватися - це людський капітал. Під ним розуміють сукупність притаманних кожній людині знань, здібностей, кваліфікацій та навичок робочої сили, які використовуються у споживчих та виробничих цілях.

Н Еволюційний процес розвитку виробництва, структурні зміни та постійні технологічні, динамічні умови конкурентної боротьби та децентралізація управління сприяють зменшенню використання термінів “кадри”, “персонал”

стає популярним визначення “людські ресурси”, це означає підхід до менеджменту персоналу. Персонал є важливим складовим елементом широкої

Н категорії – “людські ресурси”, які відображають особистий склад, що працює за наймом та має певну компетенцію, яка з'єднує мотивацію та здібності кожного співробітника і визначає поведінку в рамках організації.

Н Концепція управління людськими ресурсами, запропонована Мічиганською школою (США) передбачає, що структура організації має регулюватися так, щоб співвідноситись з організаційною стратегією [1, с. 186].

Прихильники цієї концепції обґрунтовують, що існує цикл людських ресурсів,

який складається, з чотирьох процесів: відбір; атестація; винагорода; розвиток. Головним фактором успіху за концепцією управління людськими ресурсами цінністю є, постійне зростання. Також сформувалася система управління людськими ресурсами. Вона грає вирішальну роль в забезпеченні довгострокового розвитку організації та конкурентоспроможності на основі регулювання відносин між нею та працівниками в рамках стратегії бізнесу.

Підхід представників гарвардської школи (США) щодо “управління людськими ресурсами” охоплює всі управлінські рішення і дії, які впливають на характер відносин між організацією та працівниками – її людськими ресурсами” (рис. 1.3) [1, с. 193].

М. Педлер казав, що “сьогодні є багато труднощів, тому необхідна більш широка, всебічна і стратегічна перспектива для людських ресурсів організації” [21, с. 199]. Р. Уолтон підкреслив важливість цієї концепції і доповнив її тим,

що нова модель управління людськими ресурсами складається із загальної мети, взаємного впливу, взаємоповаги, взаємної винагороди, відповідальності один перед одним, що, у свою чергу, дає як більш високі економічні показники діяльності, так і кращий розвиток людських ресурсів [17, с. 306].

Д. Гест розповсюджував гарвардську модель і визначив такі стратегічні цілі управління людськими ресурсами [20, с. 42] організаційна інтеграція – це вище керівництво організації реалізує та приймає координовану стратегію з управління людськими ресурсами; функціональна гнучкість; високий рівень відповідальності всіх працівників корпорації; підвищення якості робочої сили; змістовність роботи, висока якість роботи і її результатів, умов праці, задоволеність працею. Для такої системи необхідна нова високо-кваліфікована робоча сила в системі управління трудовими ресурсами.

Особливі концепції людського управління:

- демократичний стиль управління;
- акцент на безперервному навчанні, якості залучення та розвитку персоналом з врахуванням здібностей та можливостей кожної особи;

# НУБІП України

- поєднання морально-психологічних і економічних стимулів персоналу;
- кадрова політика із широким спектром функцій,
- відношення до персоналу, як важливого ресурсу.

# НУБІП України

Отже, управління людськими ресурсами – це система методів та технологій впливу підприємства на своїх робітників ради повного використання їх компетенції та персоналу для досягнення стратегічної мети діяльності.

## 1.2. Особливості формування людських ресурсів у сільськогосподарських підприємствах.

# НУБІП України

Одним з основних резервів підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва є створення потужного кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств та удосконалення управління ним [14].

# НУБІП України

Формування персоналу сільськогосподарських підприємств є безперервним процесом вирішення проблем комплектування підприємств персоналом відповідної якості та кількості, що потребує виконання певних завдань: підбору, набіру, управління кар'єрою та мотивацію. Дослідження особливостей формування персоналу та його функціонування в Україні і визначає перспективи його використання [3].

# НУБІП України

Кадровий потенціал підприємств аграрного сектора створюється за рахунок сільського населення. Його зміни впливають на структуру та структури учасників виробничого господарської діяльності. На сьогодні стан демографічних процесів на селі є віддзеркаленням результатів минулої соціально-економічної політики держави на рахунок сільського господарства та показує соціальне середовище, яке створює майбутній кадровий потенціал сільськогосподарських підприємств. Звідси ми бачимо, що логіка дослідження впливу різних чинників на сільське населення як головне джерело створення кадрового потенціалу аграрних підприємств [8].

# НУБІП України

Розглянувши різні підходи до визначення категорії людського капіталу

та провівши аналіз ми можемо прийти до наступного визначення: людський капітал – це соціально економічна категорія, яка відображає суть і результати процесу інвестицій та нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, умінь, здібностей, мотивації, мобільності та інших якостей працівників, що в процесі їх реалізації у виробничій сфері та у позавиробничій діяльності генерують дохід.

Таблиця 1.2

### Класифікація чинників формування людського капіталу

Класифікаційна ознака	Групи чинників
За фазами відтворення	- формування людського капіталу; - використання людського капіталу.
За характером впливу в процесі відтворення	- інтенсивні; екстенсивні.
За рівнем впливу	- макроекономічні; - мезоекономічні; - мікроекономічні; - особисті.
За характером впливу	- прями; - непрямі.
За результатами впливу	- позитивні; - негативні.
За змістом	- науково-технічні; - політико-правні; - демографічні; - соціальні; - культурні; - економічні; - організаційно-економічні; - екологічні.

Досліджуючи особливості формування людського капіталу доцільно також розглянути чинники, що мають вплив на цей процес. Однією із перших серед українських учених класифікацію чинників формування людського капіталу запропонувала О. Грішнова (табл. 1.2).

Також вагомий внесок у класифікацію чинників формування людського капіталу зробила В. Антошук, яка виділила низку економічних, соціальних, інституціональних та екологічних чинників [1, с. 41].

Федорняк Л.С. вважав, що чинники, які впливають на використання та формування персоналу, потрібно поділити на дві групи:

- внутрішні – включають якісний і кількісний склад персоналу, професійний рівень менеджера з працівників служб та персоналу, організаційну структуру управління, структуру та обсяг виробництва,

технічне оснащення підприємства, цілі підприємства, фінансовий стан, трудомісткість виконаних робіт та співпрацю з іншими підприємствами.

- зовнішні. Чинники які впливають – це пропозиція та попит на аграрному ринку, НТП, політику держави в аграрному секторі, форми власності СГ підприємств та їхні організаційно-правові типи, конкуренцію між сільськогосподарськими підприємствами, особливості сільськогосподарської діяльності [18].

До факторів зростання трудового потенціалу Ким М.П. відносить:

- природний приріст населення, особливо працездатного;
- покращення стану здоров'я, фізичного стану, морального стану суспільства, які підсилюють дієздатність робочої сили;
- ріст культурнотехнічного рівня населення, особливо освітнього і кваліфікаційного;

- обставини, що збільшують сукупний фонд робочого часу.

Автор вважає, що фактором зміни величини трудового потенціалу виступає міграція працездатного населення, точніше – сальдо міграційних потоків[8].

Кузьмак О.І. вважає, що на трудовий потенціал, тенденції його відтворення, масштаби, якість і результативність використання впливають багато чинників.

Для зручності аналізу їх можна звести в наступні укрупнені групи:

- 1) соціальнодемографічні;
- 2) медикобіологічні;
- 3) соціальноекономічні;
- 4) природногеографічні;
- 5) екологічні умови;
- 6) розвиток соціальної інфраструктури (рис. 1).

Вплив цих макрочинників здійснюється через основні сфери життєдіяльності людини – трудову, економічну і соціальну.

# НУБІП України

Рис.1.1

## Схема чинників впливу на формування і використання трудового потенціалу



Екологічні, політичні та етичні умови формування здатності населення до праці впливають на трудовий потенціал через певні суспільні форми буття — відносини власності, спосіб життя, стан навколишнього середовища, інститут освіти. Річ про багатосторонній вплив на кожну людину різних чинників. Їх вплив працівник випробовує практично безперервно на всіх етапах становлення і розвитку — в сім'ї, навчальних закладах, трудовому колективі і т.д. [9].

Чинники, що впливають на сільське населення на кадрову основу сільськогосподарських підприємств можна поділити на три групи: соціальні, економічні та демографічні. Соціальна група чинників впливу на формування персоналу аграрних підприємств є однією з найважливіших, оскільки



соціальний розвиток села переживає не найкращі часи, це породжує ряд досить складних проблем, внаслідок чого досить низьким залишається благоустрій сіл: постачання води, газифікація, телефонізація, забезпечення каналізаційними комунікаціями тощо.

До економічних чинників можна віднести: ; природний рух сільського населення; рівень заробітної плати в сільському господарстві, дотації, податки та субсидії галузі, ціни на сільськогосподарську продукцію та шляхи їх регулювання. Демографічні чинники впливають на: чисельність населення та його статевовікову структуру; на міграційні процеси; частку економічно активного населення та зайнятого працездатного населення; частку безробітного населення. Як результат, погіршення умов праці та життєвого рівня спричиняють зростання захворювання та смертність сільського населення. Із сільської місцевості мігрує населення, що збільшує показник старіння, призводить до зростання кількості розлучень, зменшення кількості шлюбів та народжування дітей у сільській місцевості [2].

В основному мігрує працездатна та активна вікова група сільського населення — тобто молодь. Це створює погіршення демографічної ситуації на селі. Зменшується приріст сільського населення та частка працездатної його групи та збільшується частка працездатної та непрацездатної групи населення. У зв'язку з цим погіршуються професійно-кваліфікаційна характеристика трудових ресурсів, гальмуються впровадження у виробництво і раціональне використання нової техніки, прогресивних технологій, сучасних форм організації праці і методів господарювання. Відповідно, це негативно впливає на процес формування і використання трудового потенціалу.

Особливості сучасного формування кадрового потенціалу підприємств в аграрному секторі обумовлені: непривабливістю сільськогосподарської праці; формуванням багатокладності в аграрно-промисловому секторі; розвитком різних організаційно-правових структур на основі приватної власності на майно та землю; незадоволеність працівників тими видами праці, що може запропонувати їм село; необхідність постійного пристосування до динамічних

змін ринкового середовища; зменшення кваліфікованих спеціалістів і відсутність бажання молоді повертатися в село; системна криза в галузі; відсутність гарантій та стимулів стабільної зайнятості; диференціацією селянства за рівнем грошових доходів; мала увагою держави в забезпеченні

нормальних соціальних умов праці та життя сільських жителів. Персонал аграрних підприємств в основному формують працівники сільськогосподарських підприємств в основному є жителі відповідних сільських населених пунктів, адже вони є основою формування персоналу аграрних підприємств.

На процес використання і формування трудового потенціалу АПК економіки величезний вплив має специфіка формування і розвитку сільської території, специфіка зайнятості селян, природа соціально-економічних рис села. Головними змінами є освітньо-професійний склад та національний складу населення соціально-демографічні, основи формування чисельності населення та його статевовікової структури.

Основними проблемами, які мають вплив на формування персоналу аграрних підприємств, є:

- трудова міграція молоді, що веде за собою старіння сільського населення та обезлюднення й відмирання сіл;
- неспроможність працевлаштування працівників, які раніше працювали в колгоспах, державних підприємствах;
- наявність переважно сезонної або тимчасової праці;
- низькоякісне життєве середовище, суттєва різниця в умовах життя між містом і селом;
- складна демографічна ситуація;
- наявність у селі значної частки непрацездатних людей, які не можуть покращити економічне становище села;
- занепад соціальної інфраструктури, побутового обслуговування селян;

- удвічі менший середній заробіток у сільськогосподарському виробництві порівняно з промисловістю, що створює соціальну напруженість у галузі та негативно впливає на платоспроможність селян;

- високий рівень безробіття, низький рівень можливостей для трудової самореалізації на селі (особливо для молоді);

- низький рівень інноваційних технологій;

- відсутність можливостей для розвитку особистості на селі, руйнування національних традицій сільського способу життя, сімейних цінностей тощо [11].

### 1.3. Методичні підходи оцінки людських ресурсів сільськогосподарських підприємств

Опираючись на сучасні теорії людського капіталу можна зрозуміти що це поняття оцінюється не лише як обсяг вкладень у нього, а й обсяг акумульованих особистістю капітал. При цьому вартість загального обсягу людського капіталу підраховують для однієї особи і для всієї країни. Тому важливо виробити та знайти найкращий підходи для оцінювання людського капіталу, а також знайти можливі варіанти подальшої розробки нових і вдосконалених методик розрахунку.

Оцінку людського капіталу проводять на різних рівнях: мікро-, мезо-, макро- та мега- (рис. 1.2).

Завдяки використанню широкого спектра індикаторів та підходів на сьогодні відомо досить багато підходів до оцінки людського капіталу. Попри все факти існування багатьох методик оцінки людського капіталу говорить, що існує можливість оцінити людський капітал та отримати надійну та достовірну інформацію. Тобто можна припустити що для відображення в обліку і звітності людський капітал все ж таки піддається оцінці.

# Методичні прийоми до вимірювання людського капіталу

## Методичні підходи для вимірювання людського капіталу

### Макро-, мезо- і мегарівень

### Мікрорівень

#### Використання

- визначення розміру національного багатства країни;
- визначення ефективності інвестицій у складові людського капіталу;
- проведення змістовних порівнянь між країнами й оцінювання тенденцій зміни національних запасів і якості людського капіталу;
- визначення об'єданого людського капіталу в глобальному світовому масштабі.

#### Використання

- вивчення сукупності характеристик співробітників, які створюють прибуток;
- визначення розміру витрат інвестиційного характеру у формування, використання та відтворення людського капіталу;
- визначення ефективності інвестицій у складові людського капіталу;
- визначення вартості загального обсягу людського капіталу для однієї особистості.

Джерело: [52].

Проблеми визначення величини ресурсного потенціалу СГ підприємств можна розподілити на два підходи. перший передбачає визначення його абсолютної величини, а другий – нормативної на основі наявних ресурсів. Нормативну величину розраховують до відповідного результативного показника. Цей підхід показує визначення фактичну та нормативну досягнутої потенціалу величини. Вони не порівнюються між собою, тому, що пов'язані з різним обсягом ресурсів. Їх порівнюють лише за рівнем використання потенціалу [19, с. 15].

Кількісну оцінку потенціалу розраховують шляхом визначення сукупної величини ресурсів, що перебувають в розпорядженні сільськогосподарських підприємств. При цьому вдаються до співставлення різноманітних виробничих ресурсів (грошова оцінка всіх складників ресурсного потенціалу [13], оцінка ресурсів у трудових одиницях, визначення площі співставних сільськогосподарських угідь, використання земельно-оцінного показника «окупність затрат» тощо).

Погляди вчених на вартісну оцінку земельних ресурсів та оборотних та основних засобів СГ підприємств в більшості збігаються. Оборотні і основні засоби СГ підприємств грошової оцінки не потребують, тому, що мають вартісну оцінку, в основу якої покладено створення, будівництво, закупівлю таких засобів і яку наведено у фінансовій звітності підприємства та фактичні витрати на виробництво,.

Грошова оцінка землі складається з ресурсного потенціалу вчені поклали нормативну грошову оцінку земель сільськогосподарського призначення, затверджену Постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.1995 р. «Методика нормативної грошової оцінки земель сільськогосподарського призначення та населених пунктів» [13]. Більш наближеною до реальності мала б стати експертна грошова оцінка, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України у 2002 р. [12], але використання грошової оцінки на рахунок сільгоспугідь унеможлиблюється на сьогодні відсутністю ринку СГ земель.

Велика кількість дискусій відбуваються навколо грошової оцінки трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Вчені розділяють два підходи до його вартісного виміру – це результативний та витратний. Застосування результативного підходу до грошової оцінки трудових ресурсів визначає розміру виробничих фондів, які замінюють одного працівника СГ. Під час розрахунку фондового аналогу одного працівника завжди застосовують кореляційно-регресійний аналіз.

Останнім часом при розрахунку витратного методу дослідники за витрати на відтворення робочої сили застосовують на величину середнього

прожиткового мінімуму з розрахунку на одну працездатну особу місяць чи середньомісячну номінальну заробітну плату найманих працівників підприємств сільського господарства, або річний фонд заробітної плати одного

працівника. Для розрахунку вартості трудових ресурсів потрібно застосовувати середню заробітну плату по галузі, тому, що прожитковий мінімум лише відображає непродуктивних товарів та послуг, достатніх для забезпечення нормального функціонування організму людини та задоволення її основних соціальних і культурних потреб та мінімальний набір продуктів харчування.

Такий мінімальний набір благ не задовольняє та є недостатнім та повною мірою потреб особистості. Для задоволення основних потреб та забезпечення відповідного соціального життя - середньої заробітної плати більш точно буде відповідати даному критерію.

Трудовий потенціал не можна здійснювати, лише протягом одного року, тому, що трудові ресурси (земля, основні та оборотні засоби), працю безперервно застосовують у процесі виробництва, а не використовують дескретно в часі. З цим стає питання про тривалість використання робочої сили в сільськогосподарському підприємстві. Таким терміном може бути

працездатний вік, який у жінок становить 40 років, чоловіків - 45. Але за умови постійної трудової діяльності з 18 років та до пенсійного віку. Пропонуємо користуватися періодом, який дорівнює кількості років, які залишилися до настання пенсійного віку у людини, тобто протягом часу робітник може взяти

участь в процесі створення та виробництва продукту. Цей час розраховують можна розрахувати як різницю між пенсійним віком і середнім віком працівників підприємства. Середній вік працівників ми розраховали за формою 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання», пенсійний вік, згідно з українським законодавством, становить 60 років.

Величина трудового потенціалу (ТП) визначається за формулою:

$$ТП = СЗПСГ \cdot I_2 \cdot ЧП \cdot СПП,$$

ТП – трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства, грн;

ЗПІСТ – середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників підприємств сільського господарства, грн;

12 – кількість місяців у році;

ЧП – середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у сільгоспвиробництві, осіб;

СПП – середній прогнозований період праці, років.

Із загальної моделі капіталу випливає спосіб вимірювання людського капіталу. Для конкретної фізичної особи отримуємо формулу людського капіталу як потенційної здатності до здійснення певної професійної діяльності,

яка невід’ємно належить працівникові і залежить від витрат на початковий капітал і винагород за ризики й часу капіталізації. Систематизація теоретичних підходів до визначення вартості дає змогу розробити методологію оцінки

вартості людського капіталу (1.3.)



Рис. 1.2 Оцінка вартості людського капіталу підприємства

Проаналізувавши методичні підходи для оцінки сукупного ресурсного потенціалу СГ підприємств та окремих його складників та визначають ресурсний потенціалу, яке наведене вище, ми вияснили, що розрахунок вартості сукупного ресурсного потенціалу сільгоспідприємств повинен здійснюватися з врахуванням таких ознак:

1. Враховувати складне визначення фактичної вартості природно-біологічного потенціалу СГ підприємств в зв'язку з відсутністю даних про грошову оцінку деяких елементів. Достатньо включити в оцінку лише вартість земельних ресурсів, як головним складником та основою природного ресурсу, що забезпечує вартість біологічних активів та процес виробництва. Для розрахунку грошової оцінки земельних ресурсів користуємось офіційно проведеною нормативною грошовою оцінкою СГ угідь в Україні станом на 01.07.1995 р. Значення нормативної грошової оцінки земель щороку має бути уточнене на коефіцієнт індексації, який визначають відповідно до статті 289 Податкового кодексу України. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 31 жовтня 2011 р. № 1185 «Про внесення змін до Методики нормативної грошової оцінки земель сільськогосподарського призначення та населених пунктів» для змін в рентному доході, який під час виробництва зернових культур, до показників нормативної грошової оцінки ріллі, проведеної станом на 1 липня 1995 р.

2. Для оцінки трудового потенціалу користуємось запропонованим методичним підходом.

3. В склад повинен бути включений в матеріально-технічний потенціал у склад сукупного ресурсного потенціалу СГ підприємств в складі середньорічної вартості оборотних засобів підприємства і середньорічної залишкової вартості основних засобів. середньорічної вартості оборотних засобів підприємства ми розраховуємо як підсумок другого розділу активу балансу за відрахунком вартості незавершеного виробництва, напівфабрикатів та поточних біологічних активів, які увійшли до складу природно-біологічного потенціалу.



4. Щоб уникнення подвійного рахунку фінансовий потенціал підприємства не потрібно включати в склад загальної вартості ресурсного потенціалу сільськогосподарського підприємства, тому, що його часткова величина врахована в оборотний капітал суб'єкта господарювання.

5. Включення в склад ресурсного потенціалу підприємства інтелектуального потенціалу зв'язане з проблемою вартісного його виміру величини. В зв'язку з цим грошову оцінку інтелектуального потенціалу не враховується в складі сукупного ресурсного потенціалу сільськогосподарського підприємства.

Сукупний ресурсний потенціал СГ підприємств (РП<sub>СГ</sub>) можна відобразити, як суму трудового (Т<sub>П</sub>), природно-біологічного (ПБ<sub>П</sub>) і матеріально-технічного (МТ<sub>П</sub>) потенціалів:

$$P\Pi_{СГ} = \sum_{i=1}^n \Pi_i = ПБ_{П} + T_{П} + МТ_{П} = ГО_З + ВБА + ГО_Т + З_{ОС} + З_{ОБ}$$

ГО<sub>З</sub> – грошова оцінка земельних ресурсів, тис. грн;

З<sub>ОС</sub> – середньорічна вартість основних засобів підприємства, тис. грн;

ВБА – середньорічна вартість біологічних активів, тис. грн;

ГО<sub>Т</sub> – грошова оцінка трудових ресурсів, тис. грн;

З<sub>ОБ</sub> – середньорічна вартість оборотних засобів підприємства, тис. грн.

Під час визначення величини ресурсного потенціалу сільськогосподарського підприємства потрібно оперувати вартісним підходом,

тому, що всі відтворювальні процеси в аграрному секторі економіки зв'язані з

товарно-грошовими відносинами та вимірюють їхнім відповідним вартісним показниками. Також цей підхід невраховується в грошову оцінку потенціалу якісних розбіжностей, нможна не включення до величини сукупного

ресурсного потенціалу окремі види ресурсів в зв'язку з відсутністю

методичної бази їхньої вартісної оцінки. Він набуває найбільшого поширення

серед науковців, адже він є простий і найменш трудомістким порівняно з іншими.

Аналізуючи людський капітал на рівні підприємства важливим є

врахування усіх якісних і кількісних характеристик. Серед них слід виділити наступні (табл. 1.3):

Таблиця 1.3

### Комплексна оцінка людського капіталу на рівні підприємства

Кількісні параметри	Якісні характеристики
<ul style="list-style-type: none"> <li>-середньоспискова чисельність працівників;</li> <li>-вікова структура;</li> <li>-освітня структура;</li> <li>-професійно - кваліфікаційна структура;</li> <li>-стаж роботи за спеціальністю;</li> <li>-трудоий стаж на підприємстві;</li> <li>-абсентизм;</li> <li>-внески у людський капітал;</li> <li>-витрати на навчання;</li> <li>-наукові розробки;</li> <li>-охорона здоров'я;</li> <li>-додаткові витрати на персонал</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-знання та навички;</li> <li>-сукупна кваліфікація;</li> <li>-професійні здібності;</li> <li>-комунікабельність;</li> <li>-ініціативність;</li> <li>-якості лідера;</li> <li>-здатність самостійно приймати рішення;</li> <li>-організаторські здібності;</li> <li>-вміння працювати в команді;</li> <li>-орієнтація на високий результат;</li> <li>-творчий підхід;</li> <li>-підприємливість</li> </ul>

Джерело: [25].

При оцінці людського капіталу підприємства слід виділити наступні категорії працівників: робітники; службовці; спеціалісти; фахівці; керівники. Не завжди працівник з високим потенціалом, буде найбільш корисним компанії та мати найбільшу вартість людського капіталу, так як це доволі ймовірна величина.

## РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ

### 2.1. Стан та тенденції розвитку людського капіталу

#### сільськогосподарських підприємств Київської області

Стан та тенденції сучасного розвитку людського капіталу можна визначити шляхом дослідження основних складових його формування.

Отже проаналізуємо данні складові та розглянемо сучасний стан людського капіталу. Головним показником розвитку та стану людського капіталу є рівень людського розвитку.

Індекс людського розвитку (ІЛР) – це підсумковий показник для оцінювання довгострокового прогресу людського розвитку у трьох основних площинах: 1) довготривале та здорове життя, 2) доступ до знань, 3) гідний рівень життя. Довге і здорове життя вимірюється середньою тривалістю життя.

Як було раніше зазначено одним з основних компонентів людського капіталу вважається рівень здоров'я населення і рівень діяльності системи охорони здоров'я по країні.

Об'єктом дослідження було обрано Київську область та територія України в цілому, яка має найбільш сприятливі та кліматичні умови, ефективно стійке агропромислове виробництво.

Аналізуючи дані державної служби статистики чисельність населення в Україні протягом останніх років скорочується, тобто можна спостерігати постійну депопуляцію (рис.2.1).

Слід зауважити, що тенденції скорочення населення та перевищення смертності над народністю спостерігаються також в багатьох країнах Європи.

Аналізуючи дані відображені на рис.2.1 можемо побачити, що з 1993р. до 2017р. чисельність населення в Україні зменшилась майже на 10 млн. осіб.

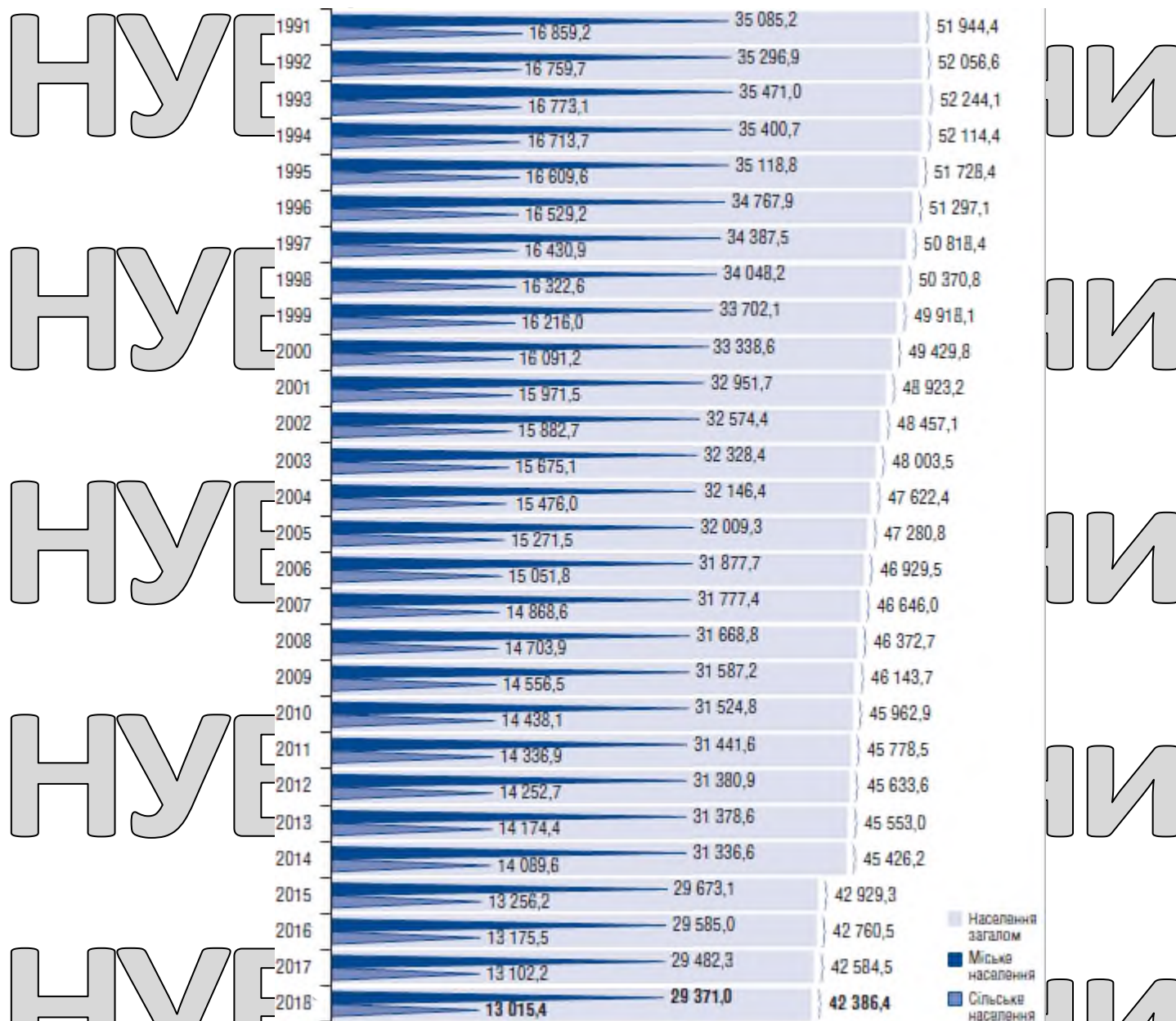


Рис. 2.1. Зміна чисельності населення України 1991–2019 роки

Найбільше скорочення населення можна спостерігати у так званих «аграрних регіонах» за природним приростом (скороченням) населення Чернігівська область  $(-11,00\%)$ , Сумська  $(-9,11\%)$ , Полтавська  $(-8,3\%)$ . Кращу демографічну ситуацію можна спостерігати в Західних регіонах (Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська області). Також порівняно невисокий темп скорочення можемо спостерігати в Києві, однак це скоріш за все спричинено міграційними процесами.

За даними порталу Studway майже половина жителів України не знайшли місця у професії, яку опанувати в університеті. Так, 65% українців, які працюють за спеціальністю, мають бажання змінити професію. При цьому 32% українців узагалі не працювали за спеціальністю, а 15% - мали такий досвід, однак змінили роботу. 36% українців після закінчення навчання вирішили заробляти в інших галузях, а 11% - попрацювати деякий час за фахом та все ж змінили професію. Серед причин зміни фаху українці найчастіше називають неможливість гідно заробляти. Також близько третини опитаних не люблять свою професію і більше чверті- просто не можуть знайти роботу за фахом. Крім того, українці часто скаржаться на дискомфорт на робочому місці, а кожен п'ятий на рутину.

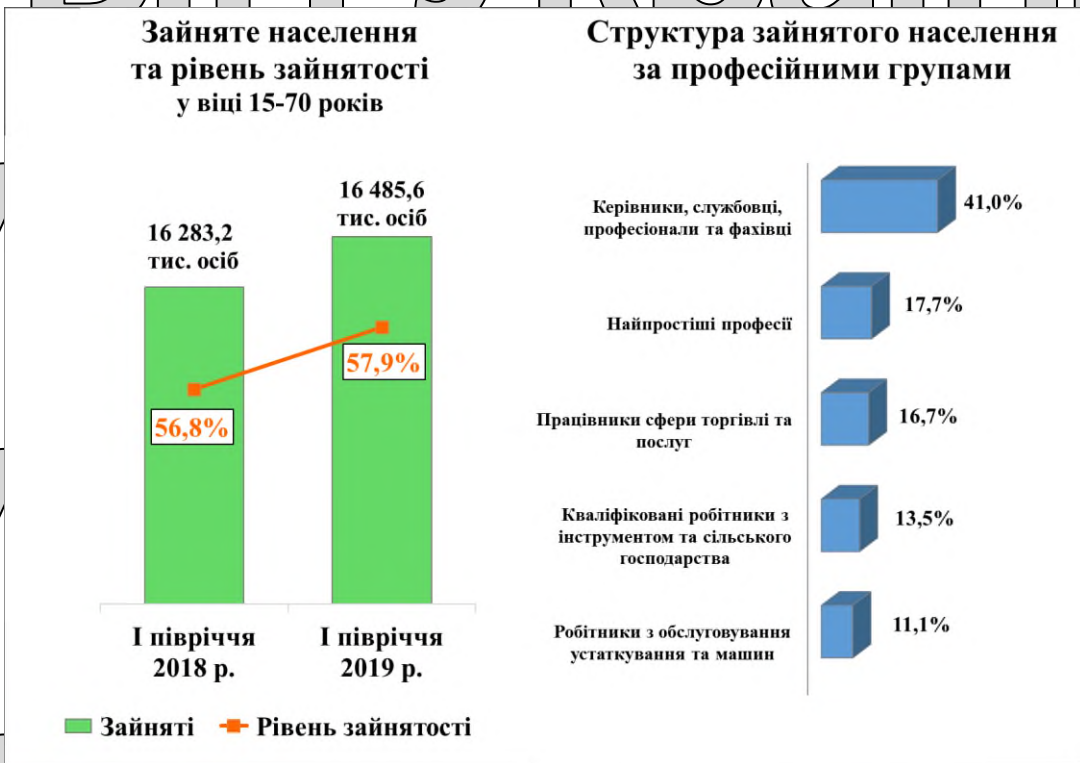


Рис. 2.2 Рівень та структура зайнятості населення

Зайнятість населення можна охарактеризувати як його діяльність, що спрямована на задоволення особистих і суспільних потреб, що приносить дохід у вигляді заробітної плати, додаткових грошових надходжень, натуральних виплат тощо.

Як економічна категорія зайнятість являє собою сукупність соціально-економічних відносин у суспільстві, що дають можливість прикладання праці в

різних сферах господарської діяльності. За віковими групами: майже половину зайнятих громадян становлять особи віком 40-59 років, 30% – особи у віці від 30 до 39 років, кожний п'ятий у віці від 15 до 29 років.

За професійними групами: 41% зайнятих становили керівники, службовці, професіонали та фахівці, 18% – особи, що займали робочі місця, які належать до класу найпростіших професій, 17% – працівники сфери торгівлі та послуг, 13% кваліфіковані робітники з інструментом та сільського господарства, 11% – робітники з обслуговування та машин.

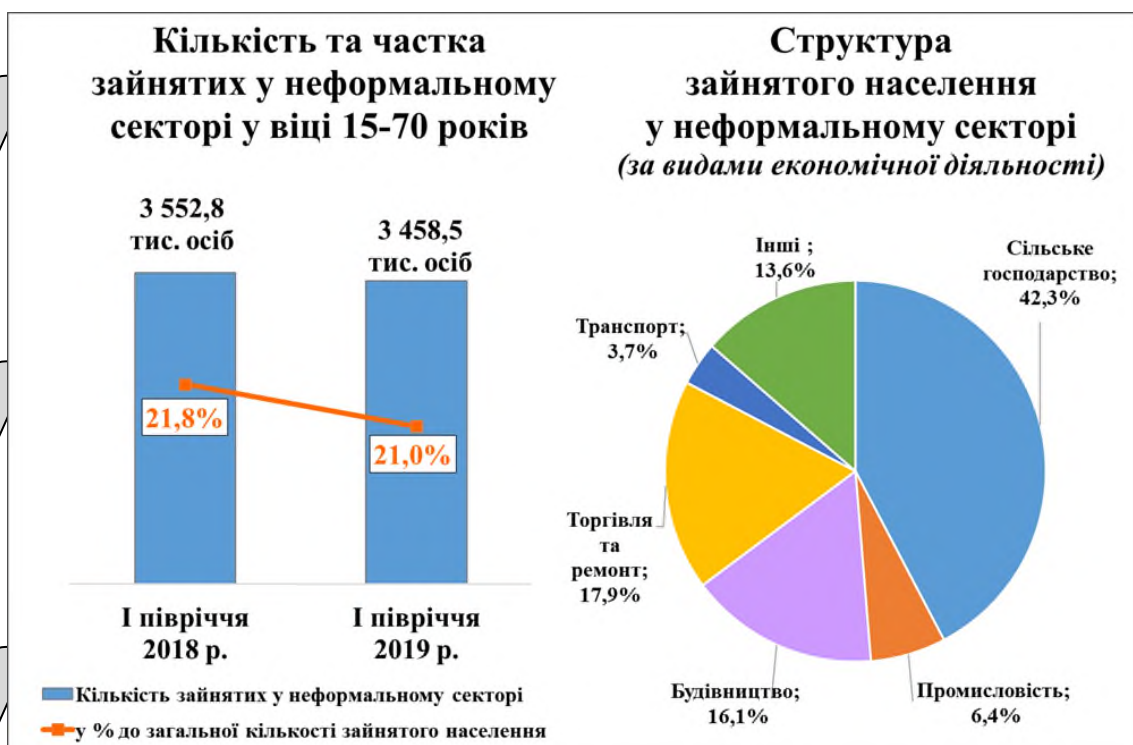
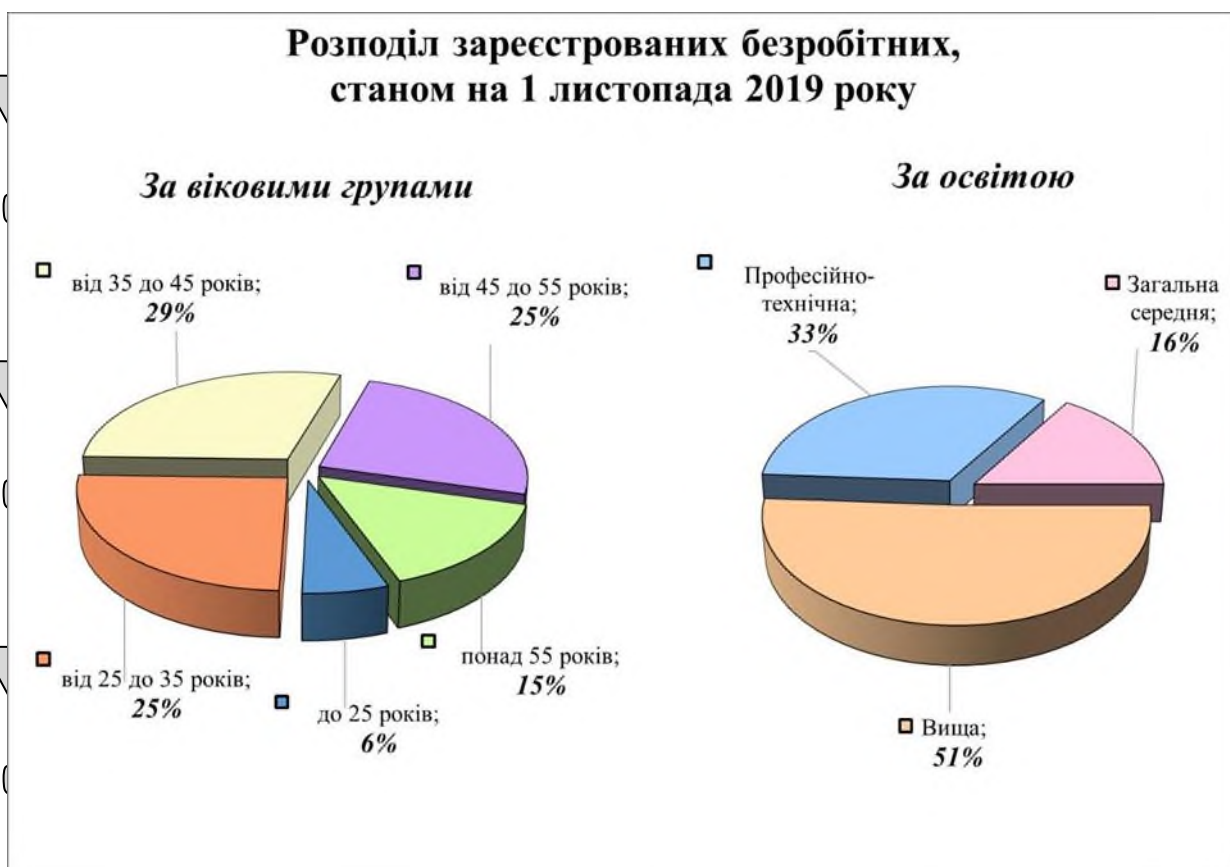


Рис. 2.3 Структура зайнятого населення

Кількість зайнятих громадян у віці 15-70 років у неформальному секторі економіки у I півріччі 2019 року скоротилася на 94 тис. осіб та становила 3,5 млн осіб. Питома вага зайнятих у неформальному секторі, серед усього зайнятого населення, зменшилася з 21,8% до 21,0%. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною неформальною зайнятістю була у сільському, лісовому та рибному господарствах (42%), в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (18%), а також у будівництві (16%).

На рис. 2.4 можемо побачити структуру зайнятості населення України. При аналізі даного рисунку можемо побачити, що кількість зайнятого населення у сільському господарстві займає найбільшу частку і складає 42,3%.

За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 18% раніше були зайняті у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні; 18% – у сфері торгівлі; 15% – у переробній промисловості; 14% - у сільському, лісовому та рибному господарстві.



**Рис. 2.4 Структура безробітного населення**

За віковими групами: 31% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 29% – у віці від 35 до 45 років; 40% – у віці понад 45 років. За освітою: 51% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 33% – професійно-технічну, 16% – загальну середню освіту.

На сьогодні в Київській області аграрний сектор є на відмінно розвинений і займає 16,4% в структурі валового продукту області, та 10,2%

вартості основних фондів та залишається одним з найбільш головних галузей економіки.

Київська область завдяки своєму історично сформованих умов та географічне положення має найкращі конкурентні переваги та до яких можна

віднести наступні:

- науковий і кадровий потенціал сучасної аграрної освіти;
- а трудові високопрофесійні ресурси;
- розвинена транспортна мережа;
- розвинена технологічна та технічні бази;
- сприятливі природно-кліматичні умови для вирощування більшості сільськогосподарських культур;
- вигідне географічно-територіальне розташування.

У Київській області аграрний сектор є однією з провідних галузей області та має значний потенціал для розвитку. Сільське господарство області орієнтується на вирощуванні технічних та зернових культур а в тваринництві на виробництво м'яса та молока і свиней та ВРХ.

Площа сільськогосподарських угідь у Київській області становить понад 1661,3 тис.га з них 1354,3 тис га орної землі. У агропромислового комплексу Київської області функціонує 2212 промислових підприємств різних форм господарювання та власності, з них 1221 фермерських господарств, особистих селянських господарств – 228,4. В цій галузі зайнято 19,7 тис. працівників.

Спостерігаються істотні зміни в аграрному секторі зв'язані з розмірами посівних площ та роках ми спостерігаємо 2019 році зростання на 10% порівняно з 2000 року Таблиця 2.1



# НУБІП України

Таблиця 2.1  
Основні показники розвитку галузі рослинництва в АПК  
Київської області [10]

Показники	Рік					2019 у % до 2000 р.
	2000	2010	2017	2018	2019	
Посівна площа - всього, тис. га	2319,1	2147,9	2333,8	2336,6	2550,9	110,0
Врожайність культур, ц / га:						
- зернових	16,4	21,5	34,5	14,0	27,3	166,5
- цукрових буряків	189,0	281,0	363,0	179,0	439,0	232,3
- соняшнику	11,1	13	16,2	11,3	22,8	205,4
- картоплі	110,0	120,0	118,0	69,0	180,0	163,6
- овочів	101,0	103,0	158,0	100,0	208,0	205,9
Вироблено продукції рослинництва, тис. т:						
- зерно	1720,7	2346,0	4528,6	854,2	3814,6	221,7
- цукровий буряк	2149,7	2946,2	3505,2	1793,0	4455,7	207,3
- соняшник	359,3	530,4	735,5	421,5	1041,0	289,7
- картопля	1146,5	1166,9	1173,8	682,7	1751,8	152,8
Овочі - всього	217,5	215,3	370,8	239,6	475,6	219,7

За рахунок зростання врожаїв ми спостерігаємо збільшення тенденції обсягів виробництва цих головних сільськогосподарських культур. Велику увагу виробники приділяють виробництву соняшнику, кукурудзи та зерна яке за даний період збільшилась майже на 3%

В області тваринництво за 20 років поголів'я ВРХ скоротилися на 68 відсотків. Але як показує статистика на період 2018 року ми спостерігаємо малий відсоток збільшення чисельності, яке зумовлене введенням в обіг великих свинарських та скотарських комплексів, вказано в таблиці 2.2.

Застосовуючи інноваційні технології, які сприяють збільшенню ефективності в тваринницькій галузі включаючи надій молока на корову в 2019 році встановили 4700 кг і збільшили рівень продуктивності з 2000 року на 2,5%.

Таблиця 2.2.

## Основні показники розвитку галузі тваринництва в АПК Київської області [10]

Показники	Роки					2019 у % до 2000 р.
	2000	2010	2017	2018	2019	
Поголів'я тварин, тис. гол.:						
ВРХ – всього	638,8	388,5	350,9	367,6	428,6	67,1
в т. ч. корови	302,7	154,2	144,8	150,2	172,9	57,1
свині	438,3	366,3	411,9	489,5	510,3	116,4
Надій молока на 1 корову, кг	2045,0	3220,0	3925,0	4264,0	5000,0	244,5

Отже як ми бачимо є позитивна динаміка зростання головних показників потенційні можливості АПК Київської області залишаються досить високими, правильне ведення господарювання при наявності резервів дозволяють досягти досить високого рівня конкурентоспроможності в галузі. Також необхідно виокремити щоб досягти високих результатів можливо тільки на високому ступені розвитку людського капіталу.

У Київській області ми спостерігаємо стабільне але повільне зменшення чисельності населення. Також при такій ситуації ми відзначаємо випереджаючі темпи зменшення чисельності сільського населення на рахунок загальної чисельності населення в області. За 20 років чисельність населення в Київській міській області зменшилась на 3,1% але сільське населення зменшилось аж на 16 % відсотків.

Задля ефективного управління процесом формування людського капіталу потрібно збільшити інвестиційні вкладення в розвиток населення, в розвиток сільської місцевості для створення потрібних та сприятливих соціально-економічних умов життя.

Ми спостерігаємо негативна тенденція у розподілі сільського населення Київської області за віковими групами (табл. 2.3). Кількість населення за працездатних віком від 16 до 60 років зменшилась на 81 %. Стрімко скоротилася кількість населення пенсійного віку – на 75,2%, що

означає низький рівень життя в селах. На протязі проаналізованого періоду знизилася чисельності населення молодше працездатного віку на 50%. В перспективі ми спостерігаємо, саме на яку кількість зменшиться або збільшиться чисельність працездатного сільського населення.

Таблиця 2.3

Розподіл сільського населення в Київській області за віковими групами, чол

Вікові групи	Роки					2019 у % до 2000 р.
	2000	2010	2017	2018	2019	
Сільське населення, чол.	467 812	428 742	367 545	361 076	355 093	75,9
в тому числі у віці, років:						
0-15	85 715	63 614	49 760	49 322	49 012	57,2
16-60	270 445	262 174	230 208	225 685	220 916	81,7
60 і старше	111 652	102 954	87 577	86 069	85 165	76,2
65 і старше	75 215	76 398	60 064	59 625	59 977	79,7

Джерело: [10]

Відбулося збільшення населення працездатного віку – до 60,2 % (табл. 2.4), що відзначається, як позитивну тенденцію.

Таблиця 2.4

Структура сільського населення Київської області по працездатному віку, %

Роки	Структура сільського населення		
	Молодше працездатного віку	Працездатного віку	Старше працездатного віку
2000	18,2	58	23,9
2010	14,7	61,6	23,6
2017	13,8	62,5	23,7
2018	13,7	62,5	23,8
2019	13,8	62,3	23,9

Незважаючи на поліпшення структури населення в області, слід зазначити, що частка населення старше працездатного віку не змінюється що є головним показником рівня життя на селі. Також ми спостерігаємо зменшення мешканців села молодше працездатного віку до 14%, ці явища не лише обмежують можливість, а й природним шляхом підвищуватись чисельний склад, а й знизити потенціал трудових ресурсів регіону.

Даний аналіз показав навантаження на ресурсний потенціал підприємств:

- Збільшення напруженості праці та ступеня інтенсивності в сільськогосподарських підприємствах;
- Підвищення навантаження на одиницю техніки, викликаного за рахунок придбання сучасної зарубіжної високопродуктивної техніки;

- стабільне зростання об'ємних показників ресурсного потенціалу.

В сучасних умовах становлення, ми спостерігаємо зростання якісного обсягу ресурсного потенціалу запровадження технологій та техніки для якісного нового рівня у сільськогосподарському виробництві. Це потрібно для підвищення якісних показників людського капіталу. Потрібно спрямувати інвестиції на розвиток людського капіталу, як з боку роботодавців, так з боку самого працівників.

Під час аналізу тенденцій розвитку людського капіталу потрібно виділяти зазначений раніше показник ІРПЛ, що характеризує розвиток людини в регіонах та країнах світу, який розраховується експертами програми розвитку організація об'єднаних націй та збільшується щороку.

В самих проблемних країнах, що мають поганий розвиток індекс дозволяє сформувати добро статистичну базу, яка забезпечує його широке застосування.

Дані які ми отримали внаслідок розрахунків свідчать про великий відмінності в рівнях ІРПЛ: області які демонструють високий рівень - це Київська та Харківські. Цей індекс становить у них вище 0,85%. Велика кількість областей попадає в групу з середнім коефіцієнтом для нашої країни. Необхідно сказати коефіцієнт ІРПЛ по Київській області становить 0,183 %, а по Україні в середньому збільшився на 0,110% (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5  
**Аналіз ІРЛП за 2000-2019 рр. за стандартною методикою ООН**

Області	Рік			
	2000	2017	2018	2019
м. Київ	0,787	0,909	0,957	0,970
Чернігівська	0,769	0,812	0,861	0,887
Харківська	0,743	0,792	0,840	0,873
Закарпатська	0,750	0,792	0,825	0,860
Київська	0,717	0,774	0,813	0,856
Сумська	0,719	0,765	0,809	0,850
Львівська	0,718	0,778	0,818	0,850
Одеська	0,725	0,778	0,823	0,849
Полтавська	0,707	0,758	0,795	0,847
Тернопільська	0,749	0,824	0,829	0,845
Запорізька	0,722	0,765	0,800	0,841
Івано-Франківська	0,699	0,782	0,804	0,838
Рівненська	0,718	0,754	0,796	0,830
Дніпропетровська	0,705	0,736	0,783	0,829
Миколаївська	0,700	0,741	0,783	0,829
Черкаська	0,698	0,738	0,785	0,822
Хмельницька	0,702	0,741	0,787	0,822
Вінницька	0,695	0,733	0,778	0,819
Волинська	0,688	0,739	0,785	0,816
Херсонська	0,676	0,721	0,771	0,801
Кіровоградська	0,681	0,713	0,766	0,798
Житомирська	0,677	0,703	0,752	0,786
Донецька	0,662	0,698	0,743	0,775
Луганська	0,659	0,692	0,739	0,773

Загальний аналіз життя сільського населення залишається популярним, незалежно від розвитку. Окремо взяті демографічні або економічні показники відображають якісну або кількісну сторону відтворення людського капіталу, але не здатні дати загальну та всебічну оцінку для різних процесів.

Тому серед популярних тенденцій розвитку людського капіталу в АПК можна виділити негативні та позитивні тенденції.

До негативних тенденцій відносять зростання спаду населення та внаслідок зниження чисельності селян, орієнтації сільського населення на сім'ю лише з однією дитиною та внаслідок зменшення рівня народжуваності, зниження еміграції на селі, погіршення відтворювальної структури сільського населення та зростання навантаження на працездатних людей.

До позитивних тенденцій ми відносимо: зростання частки сільського населення з високою освітою; перевищення темпів зростання заробітної плати в сільському господарстві в порівнянні з іншими галузями; зростання заробітної плати зайнятих в сільському господарстві; перевищення темпів зростання середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві до величини прожиткового мінімуму працездатного населення; зростання заробітної плати зайнятих в сільському господарстві.

## 2.2. Організаційно-економічна характеристика досліджуваного сільськогосподарського підприємства «МЗВКК»

ПрАТ «Миронівський завод по виготовленню круп та комбікормів» – багатопрофільний виробничий комплекс, майже 20 років входить в вертикально - інтегровану систему ПАТ «Миронівський хлібопродукт», з приходом МХП почався дуже інтенсивний розвиток, з'явилися нові технології та обладнання.

ПАТ «Миронівський ЗВКК» було засновано у 1979 році. Це підприємство, з якого почався у 1998 році розвиток МХП. Організаційно-правова форма господарювання- акціонерне товариство.

На сьогоднішній день ПрАТ «МЗВКК» це сучасне європейського рівня підприємство, яке включає в себе: олійно-пресовий цех потужністю 1050т насіння соняшника на добу, 2 комбікормових заводи потужністю 90т/год, елеватори по зберіганню зернових культур ємністю 121тис. м3, елеватори по зберіганню олійних культур ємністю 129тис. м3, крупозавод потужністю 360т зерна за добу.

Технологічний процес на виробничих підрозділах здійснюється по затвердженій технологічній схемі, при цьому видержується режим роботи обладнання, враховуючи технологічні властивості сировини. Всі процеси на заводі автоматизовані.

Основне виробництво доповнюють ряд допоміжних виробництв: лабораторія, автотранспортний відділ, залізничний транспорт, ремонтно-енергетична служба, їдальня та підсобне господарство.

Операційна діяльність: потужності зберігання зерна (елеватори) складають близько 248 000 м<sup>3</sup>, з них елеватор зернових культур – 120 500 м<sup>3</sup>, елеватор олійних культур – 128 800 м<sup>3</sup>.

Потужності сушіння зерна на Миронівському ЗВКК:

- елеватор зернових культур – з вологості 35% до вологості 14% – 100 т/год.;

- елеватор олійних культур з вологості 11% до вологості 7% – 15 т/год.;

- елеватор олійних культур з вологості 14% до вологості 7% – 87,5 т/год.

Потужності очистки зерна:

- зернові культури – 160 т/годину – 2 лінії;

- олійні культури – 210 т/годину – 3 лінії.

Потужності для зберігання олії – 6 000 м<sup>3</sup>.

Комбікормовий завод – це дві виробничі лінії потужністю по 30 т/год.

Олієпресовий завод – це дві лінії з сумарною продуктивністю 1 050 т/день.

Кількість працівників підприємства – 1079.

Завдяки злагодженій роботі, швидкому вирішенню виробничих питань на підприємстві в 2020 році основні виробничі показники доведені підприємству виконані, зокрема:

На комбікормовому заводі вироблено 596,8 тис. т якісних, повнораціонних комбікормів для всіх видів і вікових груп тварин та птиці.

Основна перевага надається виробництву комбікормів для птахівництва – 98 % від загальної кількості комбікормів.

Оліє-пресовий цех – це потужний та обладнаний за останнім словом техніки виробничий підрозділ, який виконує стратегічну для вертикальної інтеграції МХП функцію – отримання протеїну шляхом вижимки насіння соняшника.

На протязі 2020 року було перероблено 283,6 тис. т насіння соняшника і в результаті переробки отримано олії соняшникової 103,2 тис. т та макухи соняшникової 119 тис. т. За рік отримано 16,9 тис. т гранульованого лушпиння соняшникового.

Важливу роль в роботі підприємства відіграють елеватори олійних та зернових культур, які служать для того, щоб приймати, очищати, сушити, зберігати та переміщати сировину з мінімальними витратами завдяки тому, що елеватори розміщені поряд з виробничими підрозділами. В 2017 році прийнято 398 тис. т зернових та 264 тис. т олійних культур.

Також в осінньо-зимовому сезоні 2019-2020 р.р. закладено 237 поліетиленових рукавів для зберігання зернових, це порівняно новий, безпечний та надійний спосіб зберігання зернових та олійних культур.

Використання ж поліетиленових рукавів дозволяє збільшити можливості для зберігання.

Успішна виробнича діяльність ПрАТ «МЗВКК» сприяє економічному розвитку краю, забезпечує людей робочими місцями, а також є джерелом наповнення місцевих бюджетів. Зокрема за місяць сплачується понад 3 млн грн. до бюджетів різних рівнів, у тому числі 1,4 млн. грн. в місяць — до місцевих бюджетів Миронівського району.

Не менш важливим питанням підприємства є забезпечення працівників гідною заробітною платою та європейськими умовами праці. Нині на підприємстві працює 655 осіб. Середня заробітна плата становить 12 860 грн.

Ще один важливий напрям в роботі МЗВКК - соціальна відповідальність.

ПрАТ «Миронівський завод по виготовленню круп і комбікормів» — соціально відповідальна компанія, яка турбується про добробут своїх працівників і мешканців громад на території своєї присутності. Так, працівники підприємства мають змогу харчуватися в їдальні за символічну плату в розмірі 1 грн. За потреби працівникам видається безвідсоткова позика, а в літній період видаються пільгові путівки на оздоровлення працівників та їх сімей.



Працівники мають змогу купувати продукцію підприємства за пільговими цінами, а також отримати допомогу на нагальні потреби. Традиційно «Миронівський ЗВКК» щорічно відзначає найкращих працівників виробництва за результатами їхніх трудових досягнень, сумлінне та відповідальне ставлення до роботи.

Пенсіонери заводу отримують продуктові набори за пільговими цінами.

Підприємство активно допомагає бійцям АТО та сім'ям загиблих воїнів, на що в 2017 році було витрачено 400 тис. грн., також надає фінансову та матеріальну допомогу закладам соціальної сфери, зокрема: Миронівська

ЦРЛ, донкільні заклади, центр соціально-психологічної реабілітації дітей «Оберіг», дитячий будинок сімейного типу, Миронівська школа мистецтв, Миронівський центр дитячої та юнацької творчості, спортивна школа, монастир.

НУБІП України

НУБІП України

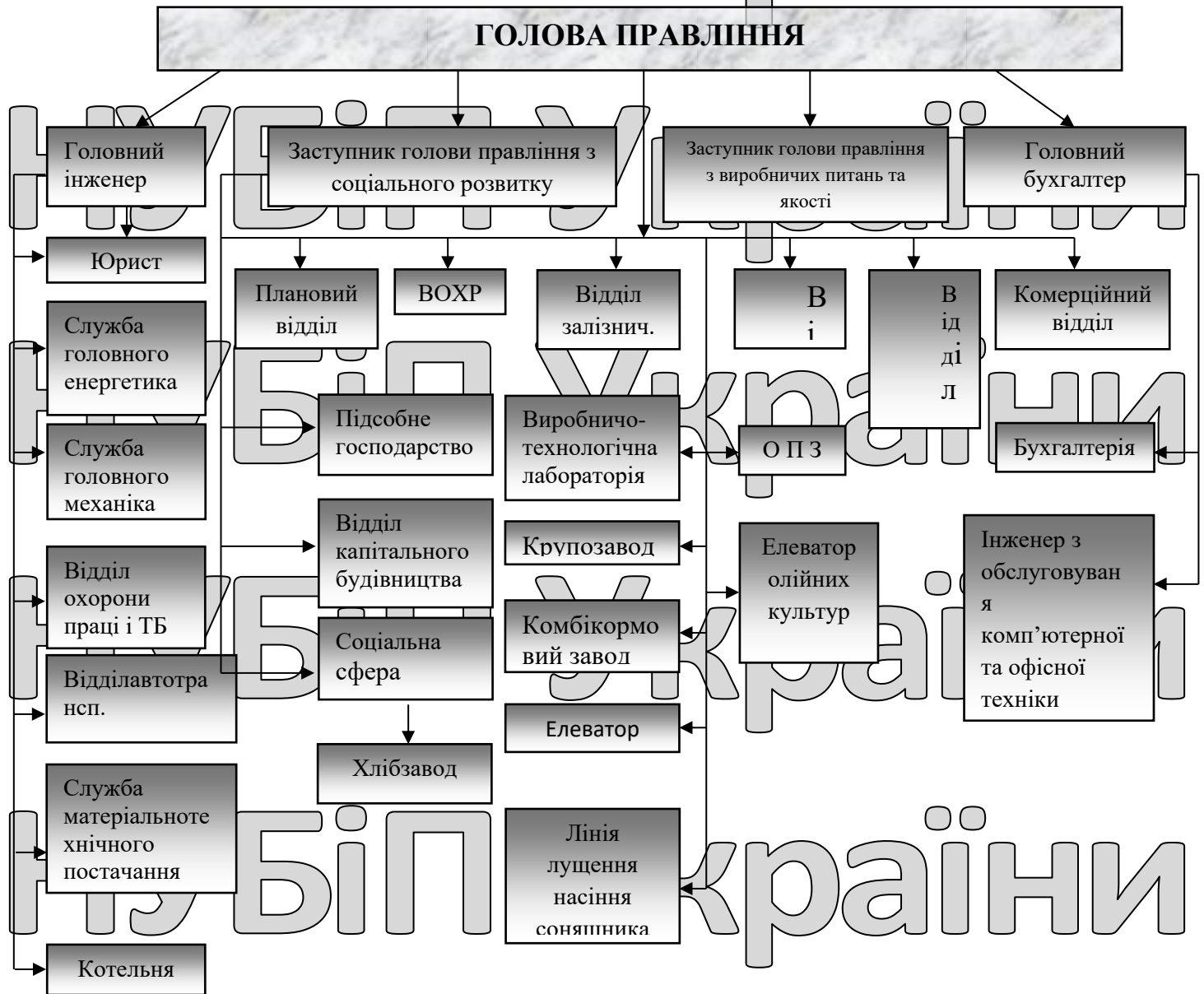
НУБІП України

НУБІП України

# НУБІП України

Рис 2.5.

## Організаційна структура МЗВКК



В СТ виробництва праця виступає, як наслідок біологічних процесів, тобто створення продукту набуває органічного характеру. Земля в СТ одночасно функціонує як засіб та предмет праці. Предмет праці – ґрунт, при який створюються необхідні умови для розвитку та росту сільськогосподарських культур. Тому предметом праці в виробничому процесі земля стає коли для перетворення її на активний і самостійно діючий засіб виробництва що безпосередньо створює продукт.

На рис. 2.1 показано структура управління «МЗВКК», яка поділяється на 4 головні сектори.

Розглянемо ретельно структуру і склад ПрАТ «МЗВКК» (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Структура і склад ПрАТ «МЗВКК»

Угіддя	2018 р. га	2019 р. га	2020 р. га	2018 р. у % до 2020 р.
Всього с.-г. угідь, га	7625	7625	7625	0
у тому числі:				
рілля	7532	7532	0	0

Аналізуючі показники даної таблиці, що загальна площа землі МЗВКК не змінюється, це показує, що підприємство не бере в оренду

додаткові паї йому, достатньо тієї кількості яку він орендує. Для

нормальної роботи підприємств холдинг роз приділяє навантаження.

Таблиця 2.7

## Основні показники діяльності підприємства за 2017 – 2019 рр.

Показник	2017	2016	2019	Відхилення 2017/2019 рр.	
				Абсолютне тис. грн	Відносне, %
Чистий дохід, тис. грн	9355338000	11267319	13030272	-9342307728	0,14
Собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	(8630287000)	(10594840)	(12241366)	8618045634	0,14
Валовий прибуток	725051000	762479	788906	-724262094	0,11
Інші операційні доходи	8464432000	3759862	7264569	-8457167431	0,09
Адміністративні витрати	(257919000)	(114423)	(163130)	257755870	0,06
Витрати на збут	( 385124000)	(401719)	(434728)	384689272	0,11
Інші операційні витрати	(8613518000)	(3868328)	(7437716)	8606080284	0,09
Фінансові результати від операційної діяльності	-	47871	17901	-29970	37,39
<b>Фінансові результати до оподаткування:</b>					
прибуток					
збиток	( 67078000)	(149765)	(194922)	66883078	0,29
<b>Чистий фінансовий результат:</b>					
прибуток					
збиток	( 250721000)	(148554)	(193527)	250527473	0,07

Аналізуючи з даних таблиці, низьким показник абсолютної рентабельності становлять «Адміністративні витрати» - 0,6% він вказує на те, що компанія не зможе вчасно погасити борги у випадку, якщо термін платежів настане незабаром. Найвищий показник становлять по статті «Фінансові результати від операційної діяльності» -37,39%. Найвищий показник абсолютної ліквідності становить стаття «Чистий дохід» -9 342 307 728, високий показник становить по статті «Інші операційні витрати» - 860 608 0284.

З наведеної вище таблиці, що показники є незадовільними. Оскільки підприємство «ЗВКК» є дочірним підприємством «МХП», воно виробляє продукцію суттєво для забезпечення власних потреб, тобто забезпечує комбікормами підприємство - «Наша Ряба», яке також вважається дочірним підприємством агрохолдингу «МХП». «Наша Ряба» являється самим великим виробником курячої продукції на ринку України, та експортером даної продукції за її межі.

### **2.3. Ефективність використання людського капіталу на сільськогосподарських підприємствах (на прикладі «МЗВКК»)**

Формування якісного людського капіталу в аграрній сфері є одним із головних векторів успіху в розвитку сільськогосподарських підприємства. Сучасний етап реформування та оновлення українського суспільства характеризується спадом виробництва, макроекономічною кризою, офіційним та прихованим безробіттям, значним погіршенням рівня життя населення держави та її окремих регіонів.

Ефективність у широкому розумінні це загальна результативність людської діяльності. Вона відображає співвідношення одержаного корисного результату та обсягу витрачених на це ресурсів. Таким чином, ефективність праці відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ при тих самих або менших витратах праці.

Основними показниками, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів є дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства.

Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітностей, дані табельного обліку, первинних

документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, позаоблікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо).

Відповідно напрацьованих у науковій літературі методик аналізу ефективності використання трудових ресурсів аналіз здійснюється за наступними етапами (рис. 2.2.).

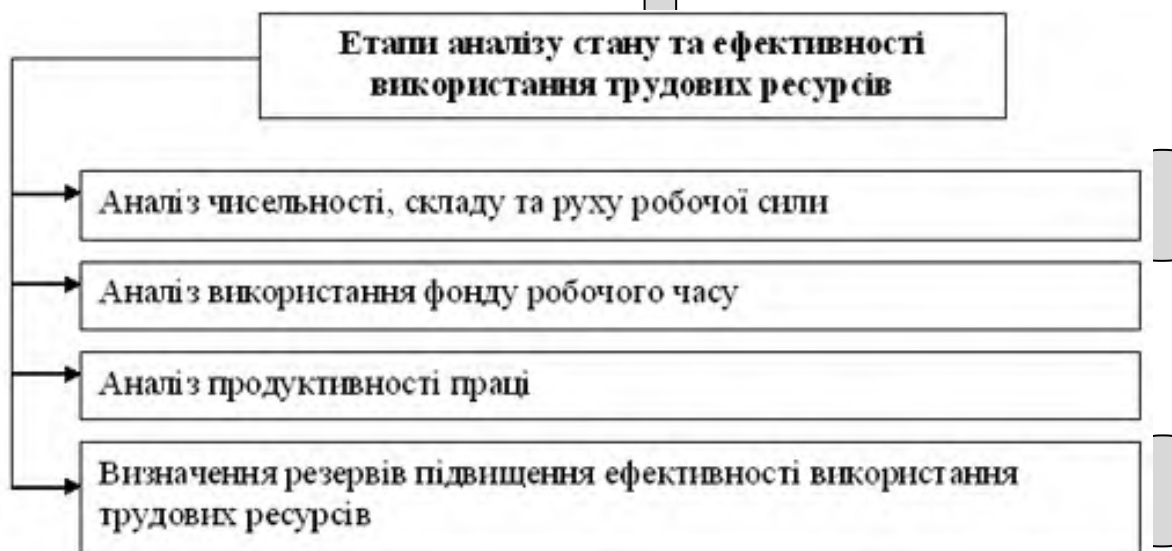


Рис. 2.2 Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність будь-якого підприємства починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю, структурою, кваліфікацією і культурно-освітнім рівнем та характеристики руху робочої сили. Метою такого аналізу є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Аналіз чисельності персоналу проводиться в цілому і за кожною категорією окремо, оскільки роль і значення окремих категорій персоналу у виробничій діяльності підприємства різні.

Аналізуючи чисельність працівників визначають абсолютну і відносну забезпеченість підприємства робочими кадрами, а також вплив зміни

чисельності робітників на виконання виробничої програми. Абсолютна забезпеченість підприємства робочою силою визначається при порівнянні фактичної чисельності робітників з їх чисельністю, передбаченою планом.

Відносне відхилення чисельності робітників виявляється зіставленням фактичної їх чисельності з плановою, скоригованою на відсоток приросту продукції за рахунок зміни чисельності робітників. Цей відсоток вираховується відношенням вартості продукції, одержаної за рахунок зміни чисельності робітників, до запланованого обсягу виробництва.

Скорочення працівників основної діяльності (зокрема робітників) за умов досягнення запланованого обсягу виробництва продукції розглядається як позитивний чинник. Позитивним є зменшення кількості керівного персоналу, якщо це, звичайно, не призводить до погіршення стану організації виробництва та трудової дисципліни, затримки освоєння нових технологій, автоматизації цехів тощо.

Структура кадрів вивчається шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги чисельності кожної категорії працівників у загальній чисельності персоналу. При цьому визначають причини зміни структури кадрів, вивчають тенденції цього процесу на передових підприємствах, а також нормативні документи, на підставі чого розробляються відповідні заходи щодо раціоналізації структури кадрів.

Необхідно пам'ятати, що для високопродуктивної праці підприємство має бути забезпечене робітниками відповідної кваліфікації. З метою аналізу відповідності кваліфікації робітників складності робіт порівнюють середні тарифні розряди робіт і робітників, розраховані за середньою арифметичною:

$$T_p = \frac{\sum T_p \cdot ЧР}{\sum ЧР}$$

$$T_p = 10000 \cdot 741,5 / 741,5 = 10000$$

$T_p$  – середній тарифний розряд;

$ЧР$  – чисельність робітників.

Аналіз використання робітників за кваліфікацією базується на зіставленні складності виконуваних за нарядами робіт із розрядом робітників. При цьому визначають середній плановий і фактичний тарифний коефіцієнт та роблять висновок про те, чи відповідає кваліфікація робітника складності виконуваних робіт.

При аналізі забезпеченості підприємства робочою силою важливим є вивчення руху робочої сили. З цією метою розраховують коефіцієнти обороту по прийому, вибуттю кадрів та коефіцієнт плинності кадрів.

Коефіцієнт обороту по прийому визначається як відношення прийнятих працівників до середньооблікової чисельності працюючих.

Коефіцієнт обороту з вибуття розраховується як відношення кількості працівників, що вибули, до середньооблікової чисельності працюючих.

Коефіцієнт плинності кадрів характеризує рух кадрів під впливом негативних причин. Він розраховується як відношення кількості працівників, що вибули за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньооблікової чисельності працюючих. При визначенні плинності кадрів доцільно визначити їх причини і по можливості вжити заходів щодо зменшення цього показника у майбутньому. Як правило, основними причинами звільнень є незадоволення характером праці, житлово-побутовими умовами, заробітком, сезонністю виробництва, недоліками організації праці тощо.

Розраховані показники руху робочої сили доцільно порівнювати із середньогалузевими даними та даними інших аналогічних підприємств.

На другому етапі аналізу вивчається повнота використання трудових ресурсів, яку можна оцінити за кількістю відпрацьованих за звітний період днів і годин одним робітником, а також за інтенсивністю використання робочого часу. Під час аналізу необхідно визначити відхилення фактичних показників від планових або від аналогічних показників минулих періодів і встановити конкретні причини можливих відхилень. Такий аналіз необхідно проводити щодо кожної категорії працівників, кожного підрозділу та щодо підприємства в цілому за звітний період і в динаміці.



Величина фонду робочого часу залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих одним робітником днів у середньому за звітний період і середньої тривалості робочого дня. Ця залежність виражається за формулою:

$$\Phi_{pc} = ЧР \cdot t^{\partial} \cdot t^{p\partial}$$

$$\Phi_{pc} = 741,5 \cdot 210 \cdot 8 = 1245720$$

- де  $\Phi_{pc}$  – фонд робочого часу;  
 $ЧР$  – чисельність робітників;  
 $t^{\partial}$  – кількість відпрацьованих днів одним робітником;  
 $t^{p\partial}$  – середня тривалість робочого дня;

Вплив названих чинників на зміну фонду робочого часу визначають одним із методів елімінування, наприклад, методом ланцюгових підстановок.

Вивчення конкретних причин втрат робочого часу дають можливість взяти необхідних заходів для їх усунення.

Причинами втрат робочого часу можуть бути як явні втрати (прогули, невиходи через хворобу та з дозволу адміністрації, простої через несправності обладнання та перебої у постачанні тощо), так і приховані втрати, пов'язані з виробництвом продукції, відсутністю нормальних умов праці.

Додатково доцільно проаналізувати причини цілодобових та внутрішньозмінних втрат робочого часу. Для цього складають баланс робочого часу. Цілодобові втрати аналізують за кожним видом окремо. Особливу увагу при цьому слід приділити дослідженню причин втрат, що залежать від підприємства. Окремо аналізуються зовнішні причини. Внутрішньозмінні

втрати доцільно вивчати шляхом спеціальних досліджень (вибіркових, моментних, фотографій робочого дня, хронометражу тощо). Особливу увагу слід звернути на організаційно-технічні причини (відсутність сировини, роботи, інструментів, електроенергії), час непродуктивної праці (виправлення браку,

пошук майстра (налагоджувальника), запізнення робітників, сторонні розмови) тощо.

**Н** Зниження втрат робочого часу та нераціонального його витрачання приводить до зростання продуктивності праці без додаткових заходів та витрат, що зрештою приводить до збільшення обсягів виробництва, і як наслідок, – до поліпшення фінансового стану підприємства.

**Н** Центральною ланкою оцінки ефективності використання трудових ресурсів є аналіз продуктивності праці, який включає вивчення її рівня, динаміку та загальну оцінку виконання планових завдань.

**Н** Продуктивність праці є основним показником інтенсифікації й ефективності виробництва. Від її рівня і динаміки залежить тією чи іншою мірою всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності та інше.

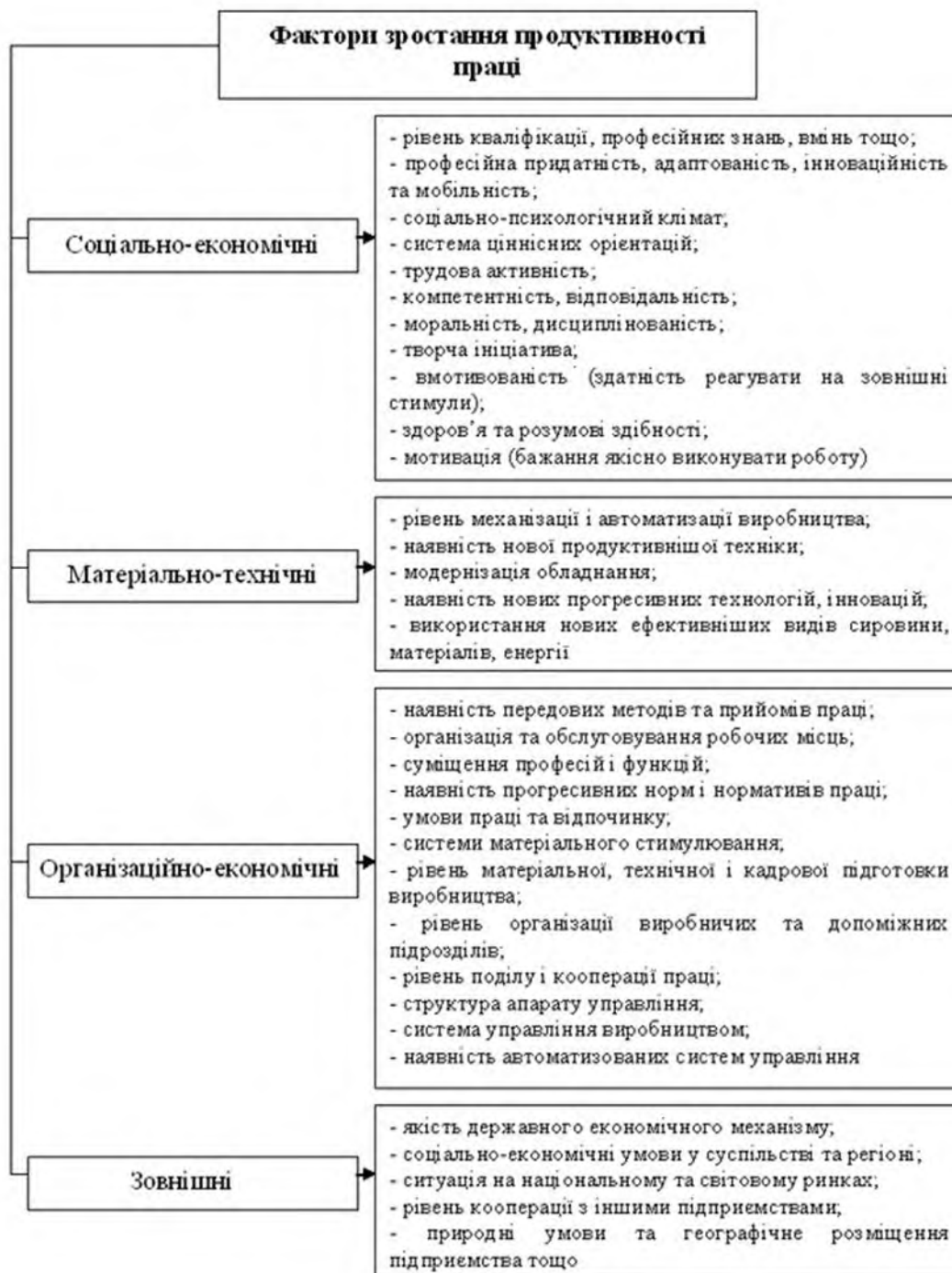
**Н** Відомо, що кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних факторів, які можна згрупувати наступним чином (рис.2.3.).

**Н** Завершальним етапом аналізу використання трудових ресурсів є підрахунок виявлених резервів підвищення ефективності та розробка заходів щодо їх використання. Серед резервів ефективності трудових ресурсів доцільно виділити екстенсивні (ліквідацію понадпланових втрат робочого часу, усунення браку та відхилень від нормальних умов праці) та інтенсивні (забезпечення виконання норм виробітку усіма робітниками-відрядниками та здійснення нереалізованих організаційно-технічних заходів).

**Н** Для виявлення внутрішніх резервів можна застосовувати комп'ютерні технології, які забезпечують швидке отримання відповідної інформації. При цьому результатна інформація може подаватися у вигляді даних про невикористані резерви та способи їх мобілізації або у вигляді даних про недоліки в роботі і відповідних винуватців. За допомогою обчислювальної

**Н** техніки керівники різних рівнів можуть здійснювати власний оперативний аналіз, вести реєстрацію найважливіших процесів, операцій та розрахунків, планувати відповідні заходи щодо покращення трудових показників.

### Фактори впливу на продуктивність праці



Оцінка використання трудових ресурсів дозволяє виявити недоліки у роботі, їх причини та внутрішні резерви економії трудовитрат і підвищення ефективності використання кадрів завдяки їх раціонального розміщення, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією.

**Н** Складовими аналізу використання трудових ресурсів виступають чисельність працівників, рівень забезпеченості ними підприємства, їх склад і структура, показники руху робочої сили, продуктивності праці, використання робочого часу тощо. Система трудових показників дає можливість поєднати та

**Н** пов'язати окремі показники між собою, а їх аналіз дозволяє оцінити вплив кожного окремого й усієї сукупності показників на загальну результативність праці.

Аналіз повинен ґрунтуватися на існуючих законодавчій та нормативно-правовій, обліковій інформаційних базах, бухгалтерському та статистичному

**Н** звіті, даних первинної документації та ін.

**Н** Підприємства повинні бути зацікавлені в якнайшвидшому усуненні усіх недоліків в роботі працівників та використанні виявлених резервів, оскільки це дозволить підвищити ефективність праці, а це, у свою чергу, покращить результати діяльності підприємства.

**НУБІП України**

**НУБІП України**

**НУБІП України**

**НУБІП України**

## РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

### 3.1. Шляхи відтворення людських ресурсів сільськогосподарських підприємств

Ресурсний потенціал АПК - це його економічна основа розвитку, яка представлена великої кількості показників, які відображають присутні на підприємстві ресурси та використання яких відбувається за певних умов. Дієва система управління ресурсним потенціалом робить його раціонально-використовуваним у процесі виробництва якісної продукції.

Процес управління потенціалом підприємства - це складне явище тому, що його отримання повної інформації про якісний та кількісний стан потрібно проводити. Потреба в здійсненні дослідження для оцінки рівня ефективності процесу управління ресурсним потенціалом підприємства. Отже для отримання ефективного розвитку підприємства АПК потрібно сприяти оптимізації ефективного рівня управління ресурсним потенціалом.

Проведення заходів, які спрямовані на підвищення рівня ефективності управління людським капіталом та раціоналізація його використання, в першу чергу потребує проведення змін у складі та структурі ресурсів або максимальної оптимізації їх якісного складу. Головним завданням для забезпечення підвищення показників управління людським капіталом потрібно в першу чергу вдосконалити процес управління та використання наявними сукупними ресурсами на підприємстві для максимального збереження їх взаємозв'язку та цілісності. В цілому ресурси підприємства показують сукупність якісних та кількісних характеристик та спектр виконання комплексу певних функцій.

Умовах постійних реформ та криз власникам АПК потрібно звернути увагу на розширені та поглиблені досліджень у сфері управління ресурсним капіталом. Система ефективного управління людським капіталом в АПК

характеризується високим рівнем гнучкості та адаптованості до уваги умови ринку для організації процесу виробництва якісної продукції та для забезпечення високої ефективного сталого конкурентоздатного розвитку підприємства.

В зміні підходів стосовно економічно обґрунтованого застосування персоналу погіршення соціального розвитку на селі та негативною демографічною ситуацією та некваліфікованим менеджментом АПК. Головним резервом підвищення якості та результативності сільськогосподарського виробництва є формування потужного кадрового потенціалу аграрних підприємств та удосконалення системи управління ним [28].

Працівниками аграрних підприємств це жителі відповідних сільських населених пунктів та саме селяни є основою формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, і його значно суттєво позначаються на чисельності та структурі персоналу СГ підприємств. [29]. Головним є дослідження демографічних процесів, які відбуваються в сільській місцевості, тому, що в ній формується та розвивається майбутній трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств

Кожного року його динаміка кількості сільського населення показує низхідний тренд, що зумовлено: відсутністю рівно партнерських міжгалузевих взаємовідносин; поганими умовами праці й житловими умовами для жителів села; низьким рівнем доходів; негативними наслідками адміністративних перетворень сільських адміністративних одиниць у міські; відношенням до сільськогосподарського виробництва як до демографічного та економічного донора. Через ніяку «сільську» освіту сільська молодь не отримує престижних спеціальностей, а це, в свою чергу, направляє молодь на низькооплачувані роботи як в міста, так і за кордон [30].

У структурі сільського населення переважають старші вікові групи, котрі за своїми фізіологічними особливостями не мають змоги впливати на процес відтворення селян. Невелика частина населення (7%) віком від 15 до 35 років у загальному складі області свідчить про несприятливу демографічну ситуацію в

Ні в регіоні, оскільки саме молодь є основною продуктивною силою та основою самовідтворення людності [31]. Кожного року зменшується чисельність сільського населення зумовлено міграцією їх у великі міста, де в мігрантів є більші можливостей забезпечення роботою з вищими заробітними платами та ліпшими умовами проживання.

Ні Головним фактором, який має постійний вплив на зменшення кількості сільського населення це зменшення народжуваності та зростання смертності. На протязі останніх 20 років природний приріст сільського населення від'ємним. Через зниження рівня доходів селян ; населення старших вікових

Ні груп не може дозволити мати в своєму раціоні продукти харчування, що необхідні для розвитку та підтримки здоров'я; молодь не спішить народжувати дітей, та обмежується тільки однією дитиною. На зростання смертності впливає наслідки Чорнобильської аварії та екологічне забруднення території відходами

Ні промисловості ; низька якість медичного обслуговування. Через прогресуючу тенденцію звуження аграрного виробництва, демографічну кризу, падіння життєвого рівня селян, неспроможність забезпечення достатнього доходу населення, міграцію молоді, українське село опинилось на межі зникнення, що в свою чергу значно вплинуло на економічну активність населення сільських

Ні територій [32]. Відсутність нормальних умов для праці та проживання, занепад соціально-економічної інфраструктури сільських територій, відсутність нормальних умов для праці та проживання, підтверджує наявність глибокої

Ні кризи. Погане становище економіки села, тривале недофінансування соціальної сфери призведе до загрози фізичного руйнування її технічно- матеріального (потенціалу).

У поганому стані в селі перебувають заклади охорони здоров'я , культури,

Ні освіти,. Існуюча технічно- матеріальна база культурно-побутових закладів не відповідає нормам. Заклади освіти не мають сучасних технічних обладнань для навчання, а охоплення цих закладів та кількісне забезпечення працівників освітньої сфери з достойним рівнем кваліфікації низьке в порівнянні з містами.

НУВ Оглядавши причини низької ціни сільської робочої сили, слід зазначити ряд факторів.

- мізерність оплати праці, зумовлена неефективністю сільськогосподарського виробництва, нижчою його прибутковістю порівняно з іншими галузями.

НУВ • підвищення заробітної плати є фінансові труднощі, які проявляються у нестачі оборотного капіталу.

- підвищення ЗП стримується через те, що це призведе до зростання собівартості сільськогосподарської продукції, яка і без того не відрізняється високою прибутковістю [33].

НУВ Збереження такого стану є катастрофічним для аграрного виробництва та в цілому для розвитку сільських територій, тому, що село не отримує необхідних йому фахівців та втрачати найбільш підготовлену частину сільської

НУВ молоді через навчальні заклади [34].  
Головною причин того, що в останні скорочення, є несприятлива (кон'юнктура ринку сільськогосподарської продукції, особливо тваринницької.

Цей виду продукції скоротився сільськогосподарські підприємства скоротили обсяги її виробництва. Робота в сільськогосподарських підприємствах зв'язана з сезонністю та основні елементи: землю, рослини і тварини. Робота має враховувати розвитку та пристосовуватися до них природні закони їх росту.

НУВ Тому, в СГ, внаслідок поєднання природного та економічного процесів відтворення, час затрат праці не часто збігається з часом одержання продукції,

НУВ а процес праці складний і не гарантує кінцевих результатів, тому, що вони значною мірою залежать від природно-кліматичних умов. Слід зазначити, що праця працівників СГ підприємств, особливо у рослинництві, просторово розпорошена на значній земельній території, яка потребує додаткових трудових та матеріальних витрат.

НУВ До негативних наслідків призводить руйнування інфраструктури сільських лікувальних закладів. Низький сучасний рівень соціальної інфраструктури села створює реальні передумови для погіршення соціально-



**Н** демографічної ситуації в сільській місцевості. Подолання проблем, яка склалася в цій галузі потребує постійного втручання держави шляхом фінансування конкретних цільових програм соціального розвитку села.

Для подолання безробіття в сільській місцевості необхідно:

**НУБ** • впровадити в сільській місцевості мережу освітніх програм, направлену на професійне навчання, підвищення кваліфікації, перекваліфікацію тощо;

- поширити "сільський зелений туризм", що надасть додаткові робочі місця в сільській місцевості та підвищить рівень доходів селян.

**НУБ** • розвивати трудомісткі галузі в сільському господарстві;  
• вдосконалити нормативно-правову базу для забезпечення розвитку аграрного виробництва та збільшення рівня зайнятості в сільській місцевості;

**НУБ** • створити додаткові робочі місця в галузях сільського господарства, агросервісного обслуговування, переробних підприємствах тощо;  
• заохочувати диверсифікацію сільської економіки, що буде сприяти

**НУБ** підвищенню зайнятості населення, включаючи розвиток малого й середнього бізнесу, індивідуальної підприємницької діяльності в несільськогосподарській сфері;

**НУБ** • впровадити в сільськогосподарське виробництво нові технології, що потребують використання кваліфікованих кадрів, з одночасною адаптацією некваліфікованого персоналу до нових вимог;

**НУБ** Ефективне використання і відтворення сільського трудового потенціалу потребує постійного зв'язку з розробкою цільових програм щодо надання житла й інших соціально-побутових та культурних послуг молодим фахівцям, організаційних, нормативно-правових, соціальних, економічних,

**Н** демографічних заходів підтримки з боку суспільства та держави. Розв'язання цих соціальних проблем, розвиток інфраструктури сільської місцевості, підняття престижності сільської праці, збільшення рівня заробітної плати буде позитивно впливати на кількісне та якісне відтворення трудового потенціалу

# НУВБІІ УКРАЇНИ

аграрного сектору економіки і сприятиме забезпеченню сталого розвитку сільських територій.

## 3.2. Удосконалення формування людських ресурсів на сільськогосподарських підприємствах

НУВБІІ УКРАЇНИ

Формування трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства є відповідальним процесом, протягом якого створюються стратегічні

можливості його ефективної діяльності за рахунок забезпечення кваліфікованими працівниками, потрібними для довготривалої дії

НУВБІІ УКРАЇНИ

конкурентних переваг. Цей етап складається з окремих елементів, кожен з яких має своє самостійне значення, впливаючи на досягнення оптимального і ефективного використання наявного трудового потенціалу.

Структуруючою основою соціально-економічної системи

НУВБІІ УКРАЇНИ

сільськогосподарського підприємства, що визначає характер взаємодії її елементів, є взаємозв'язки, що виникають у процесі виробництва та реалізації (сільськогосподарської продукції). При цьому, носієм цих взаємозв'язків

виступає персонал підприємства. Як результат, процес формування трудового потенціалу, в першу чергу, передбачає застосування системного підходу, який

НУВБІІ УКРАЇНИ

забезпечить ефективне його використання відповідно до мети та завдань підприємства. Системний підхід необхідно застосовувати враховуючи наступні елементи:

визначення цілей і завдань формування трудового потенціалу;

НУВБІІ УКРАЇНИ

виявлення проблем формування трудового потенціалу;  
аналіз і оцінка фактичного трудового потенціалу;  
розробка механізму формування трудового потенціалу.

Проаналізувавши різні підходи та запропоновані раніше системні

НУВБІІ УКРАЇНИ

структури, нам вдалося сформувати механізм формування трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства (Рис. 3.1), який дозволяє взаємопов'язати сукупність процесів, необхідних для забезпечення

НУБІП України повномасштабного та найефективнішого використання трудового потенціалу підприємства з урахуванням його задач та цілей.

Однак, досягнення цих цілей можливе за умов вирішення ряду питань, які полягають в плануванні потреб для персоналу з урахуванням існуючого кадрового складу. Числовий та якісний склад працівників необхідно визначати

НУБІП України відповідно до стратегії розвитку сільськогосподарського підприємства, кількості вироблюваної продукції та наявності робочих місць.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

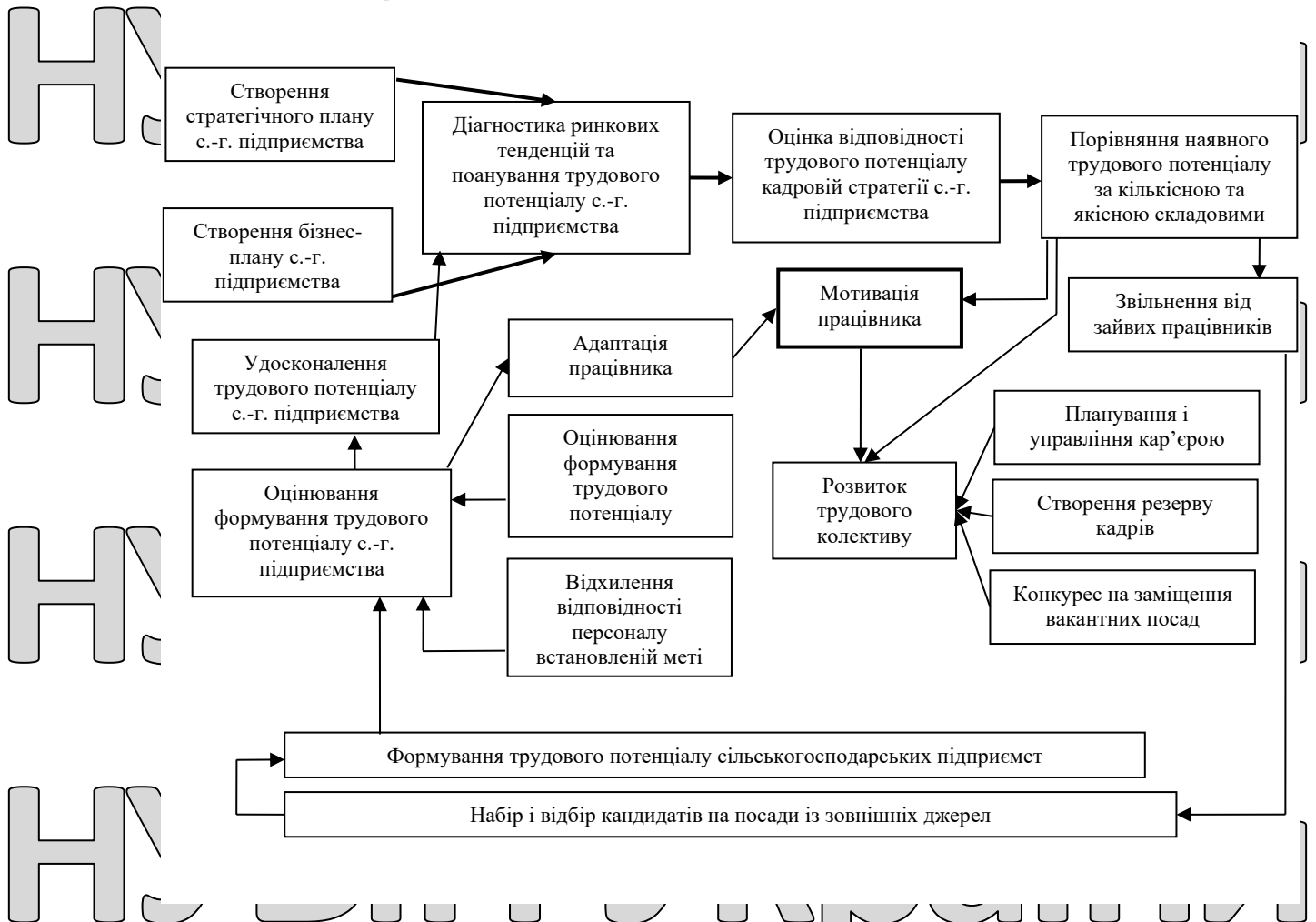


Рис. 3.1 Механізм формування трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства

Встановлення необхідної чисельності і кваліфікації працівників повинно відбуватись відповідно до стратегічного плану та бізнес-плану підприємства. При умові, що наявний трудовий потенціал відповідає потрібному рівню, повинні бути створені сприятливі умови для його використання та реалізації.

Необґрунтовано високий рівень трудового потенціалу призводить до збільшення витрат сільськогосподарського підприємства на утримання працівників, що є свідченням зниження ефективності господарської діяльності. З іншого боку, нижчий від розрахункового рівень трудового потенціалу унеможливорює досягнення стратегічних цілей і свідчить про існування проблем у системі управління трудовим потенціалом [35].

Однаково важливими при планування персоналу на сільськогосподарському підприємства є показники як його чисельності, так і

Н якості та структури. Основним завданням планування та управління трудовим потенціалом є встановлення оптимальних трудових пропорцій, однією з яких є збалансованість робочої сили та робочих місць, адже наслідки від дисбалансу можуть проявитись в неукомплектованості діючих робочих місць, наявності великої кількості застарілих робочих місць, низький коефіцієнт змінності обладнання та безробіття.

У умовах функціонування сільськогосподарського підприємства можна виділити наступні підходи щодо раціонального використання трудового потенціалу:

Н зовнішня гнучкість (забезпечення балансу чисельності персоналу в залежності від потреб виробництва на основі використання короткострокових трудових угод і колективних звільнень);

внутрішня гнучкість (розробка та використання нестандартних графіків роботи);

функціональна гнучкість (виконання працівниками достатньо широкого кола суміжних операцій, за рахунок чого досягається взаємозамінність в період великих навантажень, а разом з тим і підвищення зацікавленості в роботі);

гнучка системи оплати праці (елемент мотивації праці персоналу з урахуванням обсягів виробництва, собівартості продукції, рівня цін, рівня безробіття і т.д.).

Друга фаза відтворення трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства полягає в процесі розвитку, який охоплює різні аспекти його формування при здійсненні виробничої діяльності.

За ідеальних умов процес розвитку трудового потенціалу (сільськогосподарського підприємства повинен базуватись на реалізації змісту наступних підсистем:

- професійної орієнтації та адаптації;
- оцінки трудової діяльності;
- підготовки керівних кадрів;
- управління мобільністю кадрів [36].

Професійна та соціальна адаптація полягає в планомірній та ефективній організації виробничої та соціальної адаптації працівників, яка забезпечувала б освоєння отриманої професії в умовах нового трудового колективу і в найкоротший термін [37].

Метою раціонального використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства є забезпечення трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем в інтересах працівника (оплата праці, винагороди, кар'єрне просування, пільги, мотивація тощо) та роботодавця (продуктивність праці, якість продукції, відданість виробництву і сприяння конкурентоспроможності продукції та постійному розвитку).

Надзвичайно важливим завданням при формуванні трудового потенціалу підприємства є глибоке розуміння і реалізація в кадровій політиці загальних задумів керівництва по розвитку підприємства, а саме побудові стратегічного плану підприємства. Відірваність кадрових служб підприємств від постановки перспективних цілей призводить до того, що наявний трудовий потенціал часто не здатний реалізувати нові ідеї і технології, а на його перебудову витрачається надто багато часу, що зовсім не прийнято в умовах ринкової економіки.

Загалом, застосування запропонованого механізму дозволить оптимізувати підходи щодо формування персоналу сільськогосподарського підприємства через призму визначення його структури, аналізу та оцінки відповідності персоналу встановленому рівню вимог, формування потреби в працівниках. Ключова орієнтація ж даного механізму націлена на забезпечення

стратегічних цілей та потреб працівників сільських територій, розроблення пріоритетних заходів збереження та ефективного використання трудового потенціалу на основі цільової трансформації функціональних підсистем внутрішнього та зовнішнього середовища сільської території.

# НУБІП України

### 3.3. Мотивація, як головна умова формування людських ресурсів сільськогосподарських підприємств

Проблема мотивації працівників має багато досвідчених науковців та вчених, які досліджують дану проблему. Основним фактором розвитку цієї ситуації є важка побудова ідеальної мотиваційної моделі або механізму. Це має відношення для вирішення проблеми колективної та індивідуальної мотивації, адже підходи відрізняються.

Мотиваційна стратегія чітко розглядає загальне стратегічне управління АПК, управління мотивації трудової діяльності являє процес створення в персоналі внутрішнього спонукання до дії з метою досягнення певних цілей підприємства. Запропонована структурно-логічна модель стратегічного управління мотивацією персоналу аграрного підприємства зображена на рис. 3.3.



Рис. 3.3 Структурно-логічна модель стратегічного управління мотивацією персоналу аграрного підприємства

Суть мотиваційного процесу полягає в раціональному поєднанні цих внутрішніх та зовнішніх факторів за даної конкретної ситуації. Основна особливість мотивації полягає в виділенні благ, того рівня чи статусу заробітної плати, яку працівник хоче досягнути у результаті своєї трудової

діяльності і звертає увагу на можливості втрати цих благ. Відповідальність стає одним із головних факторів мотивації, коли робітник розуміє цінність яку може бути втрачено. Чи поважний професійний статус чи висока заробітна плата, чи керівна посада, усі ті досягнення, які є результатами багатьох років вкладень праці та зусиль.

Мотиваційний процес ділиться на два великі етапи.

### 1. Етап сходження.

Даний етап розуміє заохочення працівника: а) морально – здобуття нових знань, професійний ріст, особисте задоволення від добре виконаної роботи, участь у прийнятті рішень на вищому рівні менеджменту та ін. б) матеріально – це збільшення заробітної плати, також премії, винагороди, грошові заохочення та ін.

### 2. Етап відповідальності.

Основається на страху втрати досягнутих благ, відповідальності перед самим собою за результати своєї праці. Працівник, працюючи, підсвідомо та свідомо хоче підкорити вершину кар'єрної сходинок для матеріальної і статусної незалежності. Коли робітник пройшов великий шлях, то є підсвідомий страх повернутись на самий початок, або вилетіти з «трудового колеса». Бажання збільшення прибутку і подальше покращення особистого соціального статусу залишається незмінним, тому що бажання та потреби людини є безмежними, але в силу вступає відповідальність за та здобуті блага та пройдений шлях.

Для цих двох етапів створює мотиваційну систему. Вчені визначають механізм мотивації, як систему взаємозв'язаних заходів, яка заохочує окремого персоналу або працівника у цілому активно працювати для досягнення індивідуальної мети компанії [20].

Для того, щоб створити ефективну систему мотивації праці, потрібно наступне:

- надання рівноправних можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;



- створення в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в досягненні спільної цілей, формування двосторонніх комунікацій між керівниками і всіма іншими працівниками, незалежно від категорій узгодження рівня оплати праці з її результатами і визнання особистого внеску в загальний успіх. Розподіл доходів залежно від зміни рівня підвищення продуктивності праці;

- формування належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту усіх працівників, незалежно від категорій;
- забезпечення можливостей для підвищення професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, для продовження навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;

Вагомого значення для створення результативної моделі мотивації є використання стимулів різних категорій:

- економічні, тому що ефективне стимулювання робітника впливає на підвищення продуктивності праці, тобто вирішення економічних задач;
- соціальні, тобто, отримуючи доходи, працівник забезпечує себе певним набором економічних і соціальних благ, посідає певне місце в соціальній структурі колективу і суспільства в загальному;
- соціально-психологічні – звичайно ж, стимулювання впливає на формування внутрішнього світогляду робітника – його потреб і цінностей, поглядів, мотивів трудової поведінки і ставлення до праці;
- морально-виховні – через формування моральних якостей індивідуальності працівника [21].

Отже, створення дієвої моделі мотивації праці є завданням кожного керівництва, але важливо формувати особисту мотиваційну систему, яка б могла відповідати особливостям конкретного підприємства чи компанії, маючи на увазі загальноприйняті правила, тому, що позитивний результат даного процесу залежить від кращого симбіозу внутрішніх та зовнішніх факторів мотивації.

Механізм трудової мотивації об'єднує: роботодавець визначає цілі організації і дії якого створюють зовнішні чинники мотиваційного механізму; предмет мотивації, як джерело внутрішніх мотивів, і об'єкт зовнішніх чинників впливу; мотиваційна сфера особистості, охоплює фактори внутрішньої мотивації; зовнішнє середовище, яке створює умови для функціонування роботодавця та предмет діяльності, встановлює порядок взаємозв'язків між ними.

Важливо вирізняти результати першого рівня, які характеризують матеріальну форму діяльності та результати другого рівня, що визначають ставлення людини до процесу діяльності. Зєднання цих елементів в їх взаємозв'язку створює мотиваційну систему працівника як певну цілісність, єдність регулярно розташованих та взаємопов'язаних частин.

Внутрішні тенденції механізму мотивації розвиваються циклічно та нелінійно. Домінування внутрішньої мотивації характерно для періодів економічного зростання, коли в умовах погіршення економічних умов і соціально-політичної ситуації яка безумовно стає менш вираженим, повертається на задній план, поступаючи місцем домінуючим екстремальним мотиваціям, та не зникає взагалі.

Цілісна модель мотивації праці впливає на всіх працівників, незалежно від особливостей їх мотиваційних характеристик. Крім того, однією з цілей моделі мотивації є поступовий перехід від відчуженої праці до вільної творчості, формування нового виду робітника в контексті загальних цивілізаційних змін. Характерною особливістю даного процесу має стати постійне накопичення нових якостей працівника, що в кінцевому підсумку ставить його в основу економічного закону відповідності робочої сили держави і ступеня розвитку матеріальних і продуктивних сил у відповідь на потреби постіндустріального суспільства.

Підприємства часто зазнають значних втрат через неефективне управління рахунком заробітної плати, а продуктивність праці може зменшитися через несправедливу або непрозору систему компенсацій. Існує

декілька способів вирішення цієї проблеми (вчені вказують на десять конкуруючих методів), але класифікація в сьогоднішньому європейському середовищі є найпопулярнішою. Тому застосування системи грейдування, як одна з ефективних моделей мотивації праці, може дати позитивні результати.

[49,50,51].

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## ВИСНОВКИ

Протягом усієї історії людства одним із важливіших інструментів впливу на окремих людей і суспільство в цілому є соціальна система та її головна складова — людський капітал. В умовах постіндустріального суспільства значущість людського капіталу зростає. Тому природним є питання про механізми використання людського капіталу в період глобалізації українського суспільства. Останніми роками концепція людського капіталу стає дедалі популярнішою. Вивчення людського капіталу із залученням цієї категорії до наукового вжитку мало міждисциплінарний характер і відбувалося у межах соціології, економічної теорії й культурології.

Виникнення теорії людського капіталу було пов'язане з двома моментами. По-перше, з тим, що науковці стали визнавати визначальну роль людини у процесі виробництва, забезпеченні конкурентних позицій як окремого підприємства, так і країни у цілому. Стало зрозумілим, що без значних інвестицій у розвиток людини, тобто її освіти, підвищення кваліфікації, творчих здібностей, а також у її здоров'я підприємство не буде мати стабільного розвитку та лідерства на ринку. І, по-друге, з необхідністю економічної оцінки інвестицій у розвиток людського потенціалу. [22].

Сучасний погляд на людину як носія людського капіталу означає визнання її здібностей у повному розумінні слова капіталом, тобто цінністю, яка приносить дохід, але з яскраво вираженою специфікою, без урахування якої потенціал людини може і не реалізуватися. Ця специфіка полягає у визнанні елементів індивідуального в людській природі, в задатках, поведінці, потребах, бажаннях людини, що опосередковують співвідношення капіталовкладень і результатів.

Провідні фахівці, менеджери визнають, що цінність робітника полягає не тільки у його вузькій кваліфікації, а насамперед у загальних знаннях, ерудиції, спроможності оцінювати процеси, які відбуваються у суспільстві та в економіці. Ці знання та здібності дають можливість швидко адаптуватися до змін, приймати найбільш ефективні рішення. Більш того, окрім знань людина

повинна мати високі моральні якості, духовну культуру. На жаль, ми майже кожного дня спостерігаємо залежність між низьким рівнем духовної культури та моральності і відповідними діями деяких державних діячів, які впливають на усе наше суспільство.

Сутність концепції людського капіталу полягає у значущості накопичення людиною знань, досвіду, кваліфікації, збереженні здоров'я, у необхідності здійснення відповідних інвестицій, і у тому, що цим процесом необхідно керувати на усіх рівнях: держава, галузь, підприємство, сім'я, особистість. Різниця у визначеннях цієї категорії полягає у тому, які якості людини включають в актив людського капіталу, та що саме чекають від вкладень у людину: доходів, соціального ефекту, зростання національного багатства. [22].

На розвиток і формування людського капіталу великий вплив має структура доходів домогосподарств; рівень заробітної плати; комплекс таких факторів, як чисельність сільського і міського населення; рівень освіти населення. Розвиток людського капіталу цілком зумовлюється функціонуванням економіки регіонального АПК тому важливо його організаційно-економічна оцінка.

Рівень підприємницької активності жителів сільських територій; наявність державних програм підтримки середнього та малого бізнесу в СГ, та високі темпи впровадження інновацій в діяльність СГ організацій, є визначальною умовою в розвитку людського капіталу аграрного виробництва і сільських територій.

Головним параметром розвитку людського капіталу визначаються співвідношення між формуванням нових професійних знань та навичок та потребами економіки в АПК. Головними напрямками державної політики повинні бути аспекти на рахунок підвищення професійного-кадрового рівня потенціалу СГ. Початковою ланкою у підготовці кадрів є професійна орієнтація школярів та молоді, яку вони згодом доповнюють вищою та середньою

освітою, також систематичним підвищенням професійної кваліфікації працівників на протязі всієї трудової діяльності.

Перетворення агропромислові здійснюють багатосторонній та

позитивний вплив на розвиток людського капіталу працівників СГ. Розвиток підприємницьких ініціатив, вимагає створенню сприятливих умови для розвитку, накопичення і підвищення якості людського капіталу та висуває високі вимоги до працівників усіх галузей і сфер аграрно промислового комплексу

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування. Донецьк. ДВНЗ «ДонНТУ». 2010. 378 с.

2. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг. – 10-е изд. / пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2013. – 848 с.

3. Бортник В.А. Демографічні проблеми формування кадрового потенціалу аграрних підприємств/ В.А. Бортник // Міжнародний науково-виробничий журнал "Економіка АПК". — 2009. — №1(171). — С. 136—140.

4. Гошко Т.Д. Формування персоналу сільськогосподарських підприємств Львівської області / Т.Д. Гошко, В.Д. Черевко // Науковий вісник НАУ. — 2010. — С. 243—248.

5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во „Знання”, КОО, 2011. – 254 с.

6. Довгань Л. Є. Сучасні технології управління людськими ресурсами організації. Монографія / Л. Є. Довгань, Ю. В. Каракай, Н. О. Сімченко. – К. : Центр учбової літератури, 2015. – 320 с.

7. Качан Є.П. Економіка праці та соціально-трудова відносина [Текст] : Навчальний посібник / Є.П. Качан – Тернопіль : ТДЕУ, 2009. – 373 с. 2.

8. Кіндрацька Г.І. Економічний аналіз: теорія і практика : підручник / Г.І. Кіндрацька, М.С. Білик, А.Г. Загородній. – Львів : —Магнолія 2006, 2009. – 440 с.

9. Ким М.П. Трудовой потенциал и занятость / М.П. Ким: учеб. пособие. — Х.: Изд-во ХГУ, 1993. — 112с.

10. Кузьмак О.І. Особливості формування та використання сільського трудового потенціалу Вісник / О.І. Кузьмак// Економіка. Вип.3 (39). — Рівне, 2007. — С. 148—156.

11. Прижигалінська Н.В. Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств

11. Приймачук Т.Ю. До питання про рівень соціального розвитку села та життя сільського населення [Електронний ресурс] / Т.Ю. Приймачук //: Management theory and studies for rural business and infrastructure development. — 2010. — Nr. 21 (2). Режим доступу до журн.: <http://baitas.lzuu.lt/~mazylis/julram/21/101.pdf>

12. Приймачук Т.Ю. До питання про рівень соціального розвитку села та життя сільського населення [Електронний ресурс] / Т.Ю. Приймачук //: Management theory and studies for rural business and infrastructure development. — 2010. — Nr. 21 (2). Режим доступу до журн.: <http://baitas.lzuu.lt/~mazylis/julram/21/101.pdf>

13. Про експертну грошову оцінку земельних ділянок [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.10.2002 р. № 1531. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1531-2002-%D0%BF>.

14. Про Методику нормативної грошової оцінки земель сільськогосподарського призначення та населених пунктів [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.1995 р. № 213. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/213-95-%D0%BF>

15. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. — М.: 2003; Савченко В.Ф. Потенціал національної економіки України: моногр. / В.Ф. Савченко. — Чернігів: ЧДІЕіУ, 2009. — 273 с.

16. Тищенко С.В. Формування і використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук. / С.В. Тищенко. — Житомир, 2007. — 20 с.

17. Уолтон Р. Управление человеческими ресурсами / Р. Уолтон, М. Пул. — СПб.: Питер, 2016. — 705 с..

18. Федорняк Л.С. Формування персоналу сільськогосподарського підприємства / Л.С. Федорняк // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону — 2008. — Вип. IV. — Т. 1. — С. 253—257.

19. Шиян В. Дж. (1985), Виробничий потенціал сільськогосподарських підприємств і шляхи використання його використання, Харк. с.-ч. ін-т ім. В.В. Докучаєва, Харків, Україна, с.52



20. Guest D. E. The Nature and Causes of Effective Human Resource Management / D. E. Guest, R. Peccei // British Journal of Industrial Relations. – 2015. – # 7. – P. 41-44.

21. Pedler M., Burgoyne J., Boydell T. The learning Company: 2nd ed. – Maidenhead: McGraw-Hill, 2013. – 372 p.

22. Ігнатенко І. А. Збірник тез доповідей на 74-тій науково-практичній студентській онлайн-конференції «КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ»

23. Качан С. Н., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. Київ. Вид. Дім «Юридична книга», 2003. 37 с.

24. Голомб В. В., Трошина Г. В. Державне регулювання розвитку малого бізнесу в Україні. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії економіки. 2018. Випуск № 5 (17). С. 157-160.

25. Балоба І. І., Кесарук Г. С. Теоретичні підходи до аналізу форм активізації трудового потенціалу. Науковий вісник Ужгородського ун-ту. 2009. Вип. 28(1). С. 129-132.

26. Ковтун В. А. Роль інтелектуальних рішень для ефективного використання ресурсів сільського господарства. 2019 URL: <http://www.easterneuropeebm.in.ua/18-2019-ukr>.

27. Смоляр Л. Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України. Економіка і держава. 2008. №5. С.96-99.

28. Клокар О. О. Підвищення ефективності відтворення трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств. Економіка АПК. 2011. № 10. С. 112-115.

29. Гошко Т. Д., Черевко В. Д. Формування персоналу сільськогосподарських підприємств Львівської області. Вісник Львівського національного аграрного університету економіка АПК. 2010. № 17 (2). С. 528-532.

30. Бортник В. А. Демографічні проблеми формування кадрового потенціалу аграрних підприємств. Економіка АПК. 2009. № 1. С. 136-137.

31. Загора О. І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах. Актуальні проблеми економіки. 2009. № 4. С. 85-90.

32. Штерма Т. В. Стан та проблеми мотивації праці персоналу сільськогосподарських підприємств. Збірник наукових праць "Економічний аналіз". Вип. 7. 2010. С. 112-117.

33. Жибак М. М. Соціально-економічна сутність аграрного трудового потенціалу. Збірник наукових праць "Економічний аналіз". №4. 2009. С. 44-49.

34. Думенко І. В. Підвищення якісного складу кадрового потенціалу аграрних підприємств. Культура народів Причорномор'я: Науч. журнал ТНУ ім. В.И. Вернадского. Сімферополь. 2009. № 176. С. 69-72.

35. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка [учеб. пособие]. Київ. МАУП. 2003. 312 с.

36. Мазана Т. В., Ткаченко В. Н. Трудові ресурси сільського господарства та ефективність їх використання в ринкових умовах. Ефективна економіка. 2011. № 12. С. 203-208.

37. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування і використання. Донецьк. ТОВ "Юго-Восток ЛТД". 2006. 144 с.

38. Бандур С. І., Засць Т. А., Герон І. В. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія. Київ. РВПС України НАН України. 2002. 439 с.

39. Малік М. Й. Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки. Київ. ІАЕ УААН. 1995. 177 с.

40. Величко А. Є. Інформаційне забезпечення мотивації праці у сільському господарстві. Актуальні проблеми економіки. №10 (64). 2006. С. 18-25.

41. Калина А. В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ. МАУП. 2004. 272 с.

42. Дієсперов В. С. Економіка сільськогосподарської праці. Київ. ІАЕ УААН. 2004. 488 с.

43. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. метод. посібник. За заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль. ТНЕУ. 2006. 373 с.

44. Пилипенко С. М., Пилипенко А. А., Отенко І. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Харків. Вид. ХДЕУ. 2004. 244 с.

45. Багрова І. В. Нормування праці: навчальний посібник Київ. Центр навчальної літератури. 2003. 212 с.

46. Ланченко Є. О. Організаційно-економічні й соціально-трудові аспекти розвитку сільськогосподарських виробничих підприємств. Науковий вісник НУБіП України. 2016. Вип. 42. 432 с.

47. Галаз Л. В. Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства. Автореф. дисертації на здобуття наук. ступеню канд. екон. наук. Львів. 2011. 20 с.

48. Воронов А. А., Молочков Н. Р. Методология оценки трудового потенциала и конкурентоспособности промышленного предприятия. Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2006. №2. С. 21-29.

49. Грищенко В. Ф., Коваленко Л. Ю. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку. Маркетинг и менеджмент інновацій. 2011. №2. С. 231-237.

50. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. Регіональна економіка. 2010. № 1. С. 172-177.

51. Кальєніна Н. В. Сутність категорії „трудовий потенціал підприємств”. Держава та регіони. Економіка та підприємництво. 2008. №3. С. 111-115.

52. Якуба К. І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика. Київ. ННЦ ІАЕ. 2007. 362 с.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

**ДОДАТОК**

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Додаток 1  
до Національного положення (стандарту)  
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «МИРОНІВСЬКИЙ ЗАВОД ПО  
ВИГОТОВЛЕННЮ КРУП І КОМБІКОРМІВ»**

Територія **КИЇВСЬКА**

Організаційно-правова форма господарювання **Акціонерне товариство**

Вид економічної діяльності **Виробництво готових кормів для тварин, що утримуються на фермах**

Середня кількість працівників **1 671**

Адреса, телефон **вулиця Елеваторна, буд. 1, м. МИРОНІВКА, МИРОНІВСЬКИЙ РАЙОН, КИЇВСЬКА обл., 08800 42010**

Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідних клітинці): за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку за міжнародними стандартами фінансової звітності

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)**  
на **31 грудня 2020**

Дата (рік, місяць, число) за СХРПОУ **2021 00 31**

Код ДІА

**ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО**  
00951770

за КОАТУУ **3222910100**

за КОПФГ **230**

за КВЕД **10.91**

Форма №1 Код за ДКУД **1801001**

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	136	66
первісна вартість	1001	562	575
накопичена амортизація	1002	426	509
Незавершені капітальні інвестиції	1005	6 266	13 596
Основні засоби	1010	3 024 746	2 789 247
первісна вартість	1011	3 488 196	3 534 824
знос	1012	463 450	745 577
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	529	529
інші фінансові інвестиції	1035	45	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	3	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Запаси коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	4 119	4 938
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>3 935 844</b>	<b>2 808 376</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	88 773	83 686
Виробничі запаси	1101	72 038	75 265
Незавершене виробництво	1102	114	187
Готова продукція	1103	14 532	7 862
Товари	1104	2 087	371
Поточні біологічні активи	1110	465	303
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	680 735	288 145
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	1 547 996	1 532 881
з бюджетом	1135	67 579	73 717
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	32 878	57 050
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Грш та їх еквіваленти	1165	2 924	210
Готівка	1166	42	6
Рахунки в банках	1167	2 882	204
Витрати майбутніх періодів	1170	-	1
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-

у тому числі в:  
резервах довгострокових зобов'язань  
резервах збитків або резервах належних виплат

1181

1182

-

-

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	10 745	2 929
<b>Усього за розділом І</b>	<b>1195</b>	<b>2 432 095</b>	<b>2 048 922</b>
<b>ІІ. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>5 467 939</b>	<b>4 847 298</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	40 000	40 000
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капіталу дооцінок	1405	3 038 543	-
Додатковий капітал	1410	-	1 874 508
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(775 829)	(1 074 014)
Неоплачений капітал	1425	( - )	( - )
Вилучений капітал	1430	( - )	( - )
Інші резерви	1435	-	-
<b>Усього за розділом І</b>	<b>1495</b>	<b>1 302 714</b>	<b>820 494</b>
<b>ІІ. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Денсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	710 585	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	2 120 594
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань	1532	-	-
резерв збитків або резерв наслідкових виплат	1533	-	-
резерв незароблених премій	1534	-	-
інші страхові резерви	1535	-	-
Інвестиційні контракти	1540	-	-
Призовий фонд	1545	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
<b>Усього за розділом ІІ</b>	<b>1595</b>	<b>710 585</b>	<b>2 120 594</b>
<b>ІІІ. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі вилані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	1 099 372	36 889
товари, роботи, послуги	1615	1 589 128	1 546 386
розрахунками з бюджетом	1620	2 660	2 315
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	5 157	2 257
розрахунками з оплати праці	1630	9 464	8 338
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	32 164	3 470
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	12 243
Доводи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	716 695	293 312
<b>Усього за розділом ІІІ</b>	<b>1695</b>	<b>3 454 640</b>	<b>1 906 210</b>
<b>ІV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду</b>	<b>1800</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>5 467 939</b>	<b>4 847 298</b>

Керівник

Головний бухгалтер

Жукотанський  
Олександр  
Васильович  
ІВЧЕНКО  
ТАІСІЯ  
МИХАЙЛІВНА

Жукотанський Олександр Васильович

Івченко Т.М.

Квитанція

Користувач: c.golubeva

Ім'я файлу: 322290000951770S010011310005901122020.XML

Підписи: Печатка Державна податкова служба України. "ОТРИМАНО" 43005383 Печатка Державна служба статистики України 37507830

Текст: Підприємство: 00951770 ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «МИРОНІВСЬКИЙ ЗАВОД ПОВИГОТОВЛЕННЮ КРУП І КОМБІКОРМІВ»

Звіт: Ф1. Баланс

За період: Рік, 2020 р.

Звіт доставлено до Центру обробки електронних звітів Держстату України 26.02.2021 у 09:13:39

Реєстраційний номер звіту: 9004596282 (322290000951770S010011310005901122020.XML)

Звіт відповідає формату, визначеному Держстатом України. Кваліфіковані електронні підписи перевірено.

Звіт прийнято для подальшої обробки. У випадку виявлення помилок при здійсненні обробки даних звіту в органах державної статистики (та/або) необхідності надання уточнень Вам буде повідомлено додатково.

Відправник: Центр обробки електронних звітів Держстату України





Дата (рік, місяць, число)

Підприємство **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «МИРОНІВСЬКИЙ ЗАВОД ПО ВИГОТОВЛЕННЮ КРУП І КОМБІКОРМІВ»** за ЄДРПОУ

(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за

р.

Рік 2020

КОДИ

2021 01 01

00951770

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Форма N2 Код за ДКУД

1801003

## I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1 758 790	3 044 619
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховання	2012	-	-
зміна резерву нездоблених премій, валова сума	2013	00	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 1 450 874 )	( 2 743 177 )
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
<b>Валовий:</b>			
прибуток	2090	307 916	301 442
збиток	2095	( - )	( - )
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	1 539 344	1 653 595
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	( 278 104 )	( 138 853 )
Витрати на збут	2150	( 49 933 )	( 153 176 )
Інші операційні витрати	2180	( 1 833 750 )	( 1 454 700 )
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>			
прибуток	2190	-	208 308
збиток	2195	( 314 527 )	( - )
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	00	64
Інші доходи	2240	2 928	10 313
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	( 171 348 )	( 161 945 )
Втрати від участі в капіталі	2255	( - )	( - )
Інші витрати	2270	( 1 775 )	( 37 447 )

Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	00	-
---	------	----	---

ЧУБІП України

ЧУБІП України

ЧУБІП України

ЧУБІП України

ЧУБІП України

ЧУБІП України

ЧУБІП України

Продовження додатка 2

<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290	-	119 293
збиток	2295	( 484 695 )	( - )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	-	119 293
збиток	2355	( 484 695 )	( - )

**II. СУКУПНИЙ ДОХІД**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	(184 035)	(337 905)
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	<b>(184 035)</b>	<b>(337 905)</b>
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	<b>(184 035)</b>	<b>(337 905)</b>
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>(668 730)</b>	<b>(218 612)</b>

**III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ**

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	2 902 467	1 728 689
Витрати на оплату праці	2505	233 321	217 135
Відрахування на соціальні заходи	2510	42 358	41 252
Амортизація	2515	288 345	108 737
Інші операційні витрати	2520	146 170	178 690
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>3 612 661</b>	<b>2 274 503</b>

**IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ**

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	160000000	160000000
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	(3,02934)	0,74558
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2630	-	-

Керівник

ЕП  
Жукотанський  
Олександр  
Васильович  
ЕП ІВЧЕНКО  
ТАІСІЯ  
МИХАЙЛІВНА

Жукотанський Олександр Васильович

Головний бухгалтер

Івченко Т М

Квитанція

Користувач: Войцех Грина Костянт

Ім'я файлу: 322290000951770S010021310005902122020.XML

Підписи: Печатка Державна податкова служба України. "ОТРИМАНО" 43015393Печатка Державна служба статистики України 37507830

Текст: Підприємство: 00951770 ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «МИРОНІВСЬКИЙ ЗАВОД ПОВИГОТОВЛЕННЮ КРУП І КОМБІКОРМІВ»

Звіт: Ф2. Звіт про фінансові результати (в тисячах) За період: Рік, 2020 р.

Звіт доставлено до Центру обробки електронних звітів Держстату України 26.02.2021 у 08:57:16

Реєстраційний номер звіту: 9004595469 (322290000951770S010021310005902122020.XML)

Звіт відповідає формату, визначеному Держстатом України. Кваліфіковані електронні підписи перевірено.

Звіт прийнято для подальшої обробки. У випадку виявлення помилок при здійсненні обробки даних звіту в органах державної статистики та (або) необхідності надання уточнень Вам буде повідомлено додатково.

Відправник: Центр обробки електронних звітів Держстату України



Підприємство

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «МИРОНІВСЬКИЙ ЗАВОД ПО ВИГОТОВЛЕННЮ КРУП І КОМБІКОРМІВ»

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРПОУ

КОД		
2021	01	01
00951770		

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

## Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)

за Рік 2020 р.

Форма N3 Код за ДКУД 1801004

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
<b>I. Рух коштів у результаті операційної діяльності</b>			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	2 447 611	4 344 873
Повернення податків і зборів	3005	228	102 371
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	3 419	-
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	-	1 044
Надходження від повернення авансів	3020	1 389 724	120 891
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	27	23
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	520	9
Надходження від операційної оренди	3040	-	-
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	1 063	890
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	345 603	1 216 185
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	( 2 800 935 )	( 4 359 760 )
Праці	3105	( 183 127 )	( 166 682 )
Відрахувань на соціальні заходи	3110	( 42 941 )	( 40 673 )
Зобов'язань з податків і зборів	3115	( 81 516 )	( 172 078 )
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	( - )	( - )
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	( 31 816 )	( - )
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	( 49 700 )	( 3 459 )
Витрачання на оплату авансів	3135	( - )	( - )
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	( 3 954 )	( - )
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	( - )	( - )
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	( - )	( 3 725 )
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	( - )	( - )
Інші витрачання	3190	( 857 522 )	( 985 706 )
<b>Чистий рух коштів від операційної діяльності</b>	<b>3195</b>	<b>218 200</b>	<b>57 662</b>
<b>II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності</b>			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	2 201	131 202
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	-	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	597	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-

Інші надходження	3250	-	-
Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3265	( - )	( - )
оборотних активів	3260	( 44 589 )	( 22 280 )
Виплати за деривативами	3270	( - )	( - )
Витрачання на надання позик	3275	( 1 180 )	( 1 165 )
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	( - )	( - )
Інші платежі	3290	( - )	( - )
<b>Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності</b>	<b>3295</b>	<b>42 971</b>	<b>107 757</b>
<b>III Рух коштів у результаті фінансової діяльності</b>			
Надходження від: Власного капіталу	3300	-	-
Отримання позик	3305	-	-
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345	( - )	( - )
Погашення позик	3350	( - )	( - )
Сплату дивідендів	3355	( - )	( - )
Витрачання на сплату відсотків	3360	( 178 126 )	( 175 292 )
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	( - )	( - )
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	( - )	( - )
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	( - )	( - )
Інші платежі	3390	( - )	( - )
<b>Чистий рух коштів від фінансової діяльності</b>	<b>3395</b>	<b>-178 126</b>	<b>-175 292</b>
<b>Чистий рух грошових коштів за звітний період</b>	<b>3400</b>	<b>-2 897</b>	<b>-9 873</b>
Залишок коштів на початок року	3405	2 924	15 843
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	183	(3 046)
Залишок коштів на кінець року	3415	210	2 924

Керівник

Головний бухгалтер

ЕП  
Жукотанський  
Олександр  
Васильович  
ЕП ІВЧЕНКО  
ТАЇСІЯ  
МИХАЙЛІВНА

Жукотанський Олександр Васильович

Івченко Т М

# НУБІП України

Квитанція

Користувач: d.golubeva

Ім'я файлу: 322290000951770S010030910005903122020.XML

Підписи: Печатка Державна податкова служба України. "СТРИМАНО" 43015393 Печатка Державна служба статистики України 37507880

Текст: Підприємство: 00951770 ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «МИРОНІВСЬКИЙ ЗАВОД ПО ВИГОТОВЛЕННЮ КРУП І КОМБІКОРМІВ»

Звіт: Ф3. Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом) За період: Рік, 2020 р.

Звіт доставлено до Центру обробки електронних звітів Держстату України 26.02.2021 у 09:13:30

Реєстраційний номер звіту: 9004596217 (322290000951770S010030910005903122020.XML)

Звіт відповідає формату, визначеному Держстатом України. Кваліфіковані електронні підписи перевірено.

Звіт прийнято для подальшої обробки. У випадку виявлення помилок при здійсненні обробки даних звіту в органах державної статистики та/або необхідності надання уточнень Вам буде повідомлено додатково.

# НУБІП України

Видравник: Центр

# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України