

**Червінська Л. П.**, д.е.н., професор  
кафедри управління персоналом і економіки праці,  
**Мала С. І.**, к.е.н., доцент  
кафедри політичної економії факультетів управління  
і управління персоналом та маркетингу,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ

## **ТЕНДЕНЦІ В РОЗВИТКУ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ**

Проведені нами дослідження свідчать про те, що за 1990–2012 рр. кількість сільськогосподарських господарюючих суб'єктів зросла у 4,2 рази. З'явилися великі, середні та малі аграрні підприємства, які дотримуються в своїй діяльності засад ринкової економіки: фермерські господарства, господарські товариства різних видів і приватні підприємства. Чисельність підприємств колективної форми власності (КСП) зменшилася з 8,8 тис у 1990 р. до 0,9 тис. у 2012 р. у загальній кількості підприємств, або відповідно з 65,7 % до 1,6%. Сектор державних підприємств зменшився у 8,8 рази. Вагому частку в структурі займають фермерські господарства у 2012 р. — 72,9 %, господарські товариства — 14,5 %, приватні підприємства — 7,5 % [1,2].

Певна частина аграрних підприємств реформувалася в товариства з обмеженою відповідальністю, хоча така форма господарювання більш прийнятна для малого і середнього бізнесу [3, с.15]. При цьому право бути власниками-засновниками закріплюється за кількома особами, переважно керівниками. Іншим членам колективу відводиться роль орендодавців, вони втрачають права на управління і володіння результатами виробництва.

Приватні підприємства виникли як внаслідок переростання фермерських господарств, так і внаслідок інвестицій приватних осіб у сільськогосподарське виробництво. Все майно попереднього господарства опиняється в руках однієї особи і вважається тепер орендованим, причому розміри орендної плати символічні. За таких умов колектив позбавляється права на участь в управлінні виробництвом, володінні продукцією та доходами від результатів своєї діяльності [3, с. 15].

Новою формою господарювання також став сільськогосподарський виробничий кооператив, основною метою діяльності

якого є задоволення різноманітних потреб його членів, серед яких найпершою є необхідність мати роботу і достатній заробіток [3, с. 16]. Тенденції в оплаті праці, які характерні для виробничого кооперативу, є перспективними з точки зору поліпшення матеріального стимулювання сільськогосподарських працівників

При реформуванні сільськогосподарських підприємств з'явилися нові категорії працівників: працівник — акціонер, працівник — член кооперативу, працівник — член фермерського господарства, а також співвласник, пайовик, асоційований член. Трудові відносини, в яких приймають участь ці працівники, регулюються державними, галузевими нормативними актами, зокрема, статутами господарських товариств, кооперативів, приватно-орендних підприємств, фермерських господарств. У новостворених структурах діяльність базується на нових принципах господарювання, а саме на комерційному розрахунку. Фахівці працюють як співвласники або на контрактній основі. Складаються нові відносини, загострюються проблеми мотивації і стимулювання праці, інтереси різних груп працівників часто не співпадають.

У господарських товариствах і приватних підприємствах, кооперативах з'явилася категорія працівників — засновників, які найбільше за всіх членів організаційно-правових структур мають бути зацікавленими в кінцевих результатах господарювання. Вони зробили свій внесок в статутний капітал і по результатах роботи підприємств отримують не лише заробітну плату, а й дивіденди.

Варто відмітити відмінності у ступені матеріальної зацікавленості засновників різних організаційних структур: приватні підприємства мають лише одного засновника, господарські товариства — до десяти засновників, які несуть певну відповідальність за підприємство. У кооперативах кількість засновників може становити десятки і сотні працівників. Тому в кооперативах може знижуватися інтерес працівників — засновників до підприємництва, але позитивним чинником є можливість розподілу матеріальних благ між усіма засновниками, а не привласнення їх одним працівником — власником.

Інші інтереси мають орендодавці майна і землі, їх найменше хвилюють результати господарювання підприємств, оскільки їх взаємовідносини з цими структурами здійснюються за фіксованими ставками плати за передані в оренду майнові і земельні паї. Ці працівники практично за межами новостворених структур, їх матеріальні інтереси ніби відокремлені від трудових відносин у колективі [4, 5].

Варто приділити увагу особистим селянським господарствам, до роботи в яких залучена основна частина сільських жителів. Тут при постійному скороченні штатних працівників в аграрному секторі є можливість суттєвого прикладання праці та отримання доходів більшістю сільських жителів, а виробництво продукції є дешевшим і вигіднішим, ніж в інших формуваннях. Однак в особистих господарствах переважає важка ручна праця, виробничі процеси базуються на значних затратах праці членів сім'ї. Така діяльність сприяє вирішенню продовольчої проблеми, особисті господарства є важливим захистом селян від безробіття, дають змогу поліпшити їх добробут, певним чином забезпечують умови розвитку підприємництва і конкуренції на селі. Але реформування сільськогосподарських підприємств часто негативно позначається на трудових відносинах найманих працівників і роботодавців. Роботодавцям вигідно використовувати найманих працівників у періоди напружених робіт, збирання врожаю, заготівлі кормів. Часто до роботи залучають жителів тих регіонів України, де важко знайти роботу. Останні погоджуються працювати за будь-яку плату. Характер такої роботи нестабільний і змушує працівників погоджуватися на будь-які умови, що часто не відповідає їх кваліфікації.

В окремих підприємствах бувають випадки, коли роботодавці з метою забезпечення більшої завантаженості роботою на одну особу покладають дві посади. Наприклад, при відсутності зоотехніка його обов'язки виконує ветлікар, завфермою може поєднувати роботу обліковця. У приватних підприємствах агрономи можуть використовуватися неповний рік: з ранньої весни до пізньої осені, а на зимовий період йдуть у відпустку за свій рахунок.

Проведені дослідження на новостворених аграрних підприємствах показують, що для найманих працівників не відпрацьовано чіткого механізму матеріального стимулювання і соціального захисту. Тому трудові відносини потребують подальшого вдосконалення і розвитку в напрямку соціального захисту сільськогосподарських працівників.

### ***Література***

1. Сільське господарство України 2010 рік: статист. зб. / за ред. Ю. М. Остапчука. — К.: Держкомстат, 2011. — 340 с.
2. Сільське господарство України 2012 рік: статист. зб. / за ред. Н.С. Власенко. — К.: Держкомстат, 2013. — 392 с.

3. Дієсперов В. С. Сільськогосподарська праця в нових умовах / В. С. Дієсперов. — К.: ІАЕ УААН, 2000. — 184 с.

4. Могильний О. М. Аграрна політика: нові виклики і випробування / О.М. Могильний // Економіка та держава. — 2008. — № 9. — С. 17–21.

5. Червінська Л. П. Основи мотивації в менеджменті / Л. П. Червінська. — Суми: ВВП «Мрія-1» ЛТД, 1997. — 192 с.

**Черевко Д. Р.**, старший викладач  
кафедри регіональної економіки і туризму  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ

### **МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РИЗИКУ ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНІВ НА ПРИКЛАДІ ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Регіональні соціально-економічні системи відносяться до класу складних динамічних систем. Розробка прогнозного сценарію розвитку регіону є предметом системного аналізу і припускає використання цілого комплексу моделей, структура і клас яких уточнюються в ході досліджень. Отже, проблема відтворення регіональної економіки і управління соціально-економічним розвитком регіону та розробка і аналіз системних математичних моделей, що описують динаміку соціально-економічних систем та моделювання економічного ризику для оцінювання рівня економічної безпеки регіонів являється актуальною проблемою.

Підкреслимо, що найвищий ступінь ефективного економічного розвитку регіону <sup>і</sup>досягається за умови, що вся система показників знаходиться в межах своїх порогових значень, причому величина відхилення від них індикаторів, скажімо, що характеризують зовнішньоторговельні потоки характеризує стан регіону як задовільний, передкризовий, кризовий, критичний.

Відомими в економічній літературі є індикатори зовнішньої торгівлі та їх порогові значення: коефіцієнт покриття імпорту експортом

( $K = \frac{EX}{IM}$ ,  $K > 1$ ), коефіцієнт експортної залежності ( $L_{\text{exs}} = \frac{EX}{GDP}$ ,

$L_{\text{exs}} > 0,5$ ), коефіцієнт імпортної залежності ( $L_{\text{ims}} = \frac{IM}{GDP}$ ,  $L_{\text{ims}} > 0,5$ ).