

of building contracting enterprises. *Management of Development of Complex Systems*, 32, 146–152.

11. Petrukha, Serhiy. (2019). The innovative technology for modeling management business process of the enterprise. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(4), 4024 – 4033. DOI:10.35940/ijrte.D8356.118419.

12. https://www.researchgate.net/publication/342691309_Integration_of_Asset_Management_Stand-ard_ISO_55000_with_a_Maintenance_Management_Model

EVALUATION OF THE FORMATION AND USE OF HUMAN CAPITAL IN RURAL AREAS

Utechenko D.

postgraduate student
of Bila Tserkva National
Agrarian University (Ukraine)

ОЦІНКА ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Утеченко Д.М.

аспірант
Білоцерківського національного
аграрного університету (Україна)

Abstract

The article considers the peculiarities of the formation and use of human capital in rural areas. There has been a gradual decline in employment in agricultural enterprises due to the introduction of innovative technologies, which reduces the complexity of production processes and the orientation of most agricultural enterprises to produce less labor-intensive crop products. It is argued that the reduction in livestock production in agricultural enterprises has led to more than a twofold decrease in the number of employees.

The spread of such a negative phenomenon in the agribusiness environment as involvement in certain technological operations without concluding an employment agreement has been proved. Measures to improve the quality of human capital and the efficiency of its use on the basis of increasing the level of labor productivity, the use of modern technologies and mechanization systems, the introduction of rationing, training and retraining are substantiated.

Анотація

У статті розглядаються особливості формування та використання людського капіталу сільських територій. Виявлено поступове зниження зайнятих працівників у сільськогосподарських підприємствах унаслідок впровадженням інноваційних технологій, що спричиняє зниження трудоемкості виробничих процесів та орієнтацію більшості сільськогосподарських підприємств на виробництво менш трудомісткої продукції рослинництва. Аргументовано, що скорочення виробництва тваринницької продукції в сільськогосподарських підприємствах зумовило більш ніж двохкратне зниження чисельності зайнятих працівників.

Доведено поширення в середовищі агробізнесу такого негативного явища як залучення для виконання певних технологічних операцій без укладання трудової угоди. Обґрунтовано заходи щодо підвищення якості людського капіталу та ефективності його використання на основі підвищення рівня продуктивності праці, застосування сучасних технологій і систем механізації, запровадження нормування, підготовки та підвищення кваліфікації.

Keywords: human capital, rural areas, employment, wages, agricultural enterprises.

Ключові слова: людський капітал, сільські території, зайнятість, оплата праці, сільськогосподарські підприємства.

Сільське населення як економічний агент територій сільського типу та необхідна умова збереження їх життєдіяльності найбільш чутливе до наслідків економічних спадів. Галузева специфіка виробничого сектору сільських територій носить моногалузовий характер (переважно – сільське господарство) й тому має обмежений набір додаткових резервів у сучасних умовах. Реальні й потужні трансформації у зовнішньому середовищі по відношенню до сільської місцевості, а також модернізація чинної законодавчо-нормативної бази у сфері зайнятості згідно із міжнародними

стандартами будуть мати своїм наслідком певні локальні зміни, і глибокі зрушення в секторах зайнятості сільського населення.

Очевидно, що сільське населення за сферою економічної діяльності переважно використовується у сільськогосподарському виробництві, ефективність якого багато в чому залежить від насичення галузі робочою силою необхідного профілю, високого рівня професійної підготовки і мотивації праці. В умовах ринкової економіки, коли сільськогосподарські підприємства стали самостійними економічними суб'єктами

господарювання в конкурентному середовищі, висуваються нові вимоги до професійного складу робочої сили, рівня їх кваліфікації, результативності праці і відповідальності [1].

Важливою характеристикою людського капіталу, який залучено в сільськогосподарське виробництво є належність до певної статі. Статевий ознака – це суттєва властивість особистості, що визначає можливості розвитку якісних характеристик робочої сили, пов'язаних не тільки з фізичними, але і з психологічними особливостями чоловіків і жінок [2]. Встановлено, що на сільськогосподарських підприємствах Київської області використовується у таких пропорціях чоловіча (61,9 %) і жіноча (38,1 %) робоча сила. Якщо розглядати дану якісну ознаку в розрізі окремих кваліфікаційних груп, то можна зробити висновок, що серед керівників і спеціалістів переважають в основному жінки, їх питома вага у складі складає 68,2 %. В таких професіях, як економісти та бухгалтери задіяні в основному жінки, їх частка у 2018 р. становила 93,1 %. Дана ситуація не сприяє покращенню демографічної ситуації: не створює умов для відволікання жінок із виробничого процесу на більш тривалий термін (догляд за дітьми).

Наступною якісною характеристикою є вік працівників. Вважається, що молоді люди швидше приймають оперативні рішення, керуючись тільки першими враженнями, з віком ця здатність втрачається. З роками працівники накопичують професійну майстерність, але одночасно з цим втрачають такі необхідні в ринковій економіці як мобільність і прихильність до нововведень. Не випадково найбільш продуктивними вважаються працівники віком від 20 до 40 років.

Приплив молодих фахівців на сільськогосподарські підприємства вкрай низький, що підтверджує віковий склад керівників і спеціалістів. За нашими дослідженнями, у 2018 р. частка працівників у віці до 30 років знизилася на 0,3 в.п. до рівня 2013 р., а питома вага керівників і фахівців передпенсійного і пенсійного віку збільшилася на 5,7 в.п. до того ж року. Серед фахівців середньої ланки питома вага працівників до 30 років в 2018 р. склала 14,0%, що вище рівня 2013 р. на 3,2 в.п. (особливо серед агрономів і економістів на 8 і 6,7 в.п. відповідно). Окрім того, відбулося збільшення працівників пенсійного віку в 2018 р. на 6,4% до рівня 2013 року.

Вирішення проблеми із забезпеченням сільського господарства робочою силою можливо тільки за рахунок підвищення рівня продуктивності праці, застосування сучасних технологій і систем механізації, організації виробництва, використання досягнень науки і техніки. У зв'язку з цим зростає попит на працівників із високим рівнем професійної підготовки.

Зазначимо, що базовим показником якості робочої сили в даному випадку слугує третя якісна характеристика – рівень загальноосвітньої підготовки. Частка керівників і фахівців з вищою і середньою спеціальною

освітою в 2018 р. збільшилася на 6,5 і 2,3% порівняно з 2013 роком. Очевидно, що важливість професійно-кваліфікаційного чинника формування робочої сили зумовлена розвитком науково-технічного прогресу, який висуває підвищені вимоги до працівників, їх знань, професійної підготовки. Якісні зміни, які відбуваються в матеріально-технічній базі сільськогосподарських підприємств вимагають від працівника гнучкості, здатності орієнтуватися у всій виробничій системі, швидко освоювати нову техніку, без особливих ускладнень переходити до управління нею. Працівник повинен бути готовим до швидкого оновлення своїх професійних знань і умінь. Висока ефективність сільськогосподарського виробництва залежить не тільки від науково-технічного прогресу, але ще і від того, якою мірою досягнутий рівень науки, досвіду, знань, навичок став надбанням кожного працівника суб'єкта господарювання в сфері агробізнесу.

Молоді спеціалісти не хочуть займатися тяжкою, монотонною і низькооплачуваною працею. Вони воліють займатися інтелектуальною, порівняно легкою, престижною, високооплачуваною трудовою діяльністю. Сільська праця для молодих фахівців стане привабливою тільки тоді, коли вона буде досить високо механізованою, електрифікованою, мотивованою і буде виконуватися в комфортних умовах.

На сьогодні підготовка працівників масових професій здійснюється не тільки в професійних технічних училищах і ліцеях, але і безпосередньо на самому виробництві. Основною причиною такої ситуації є відсутність у сільськогосподарських підприємств коштів для оплати підвищення кваліфікації працівників основного виробництва. Склалася катастрофічна ситуація в сільському господарстві, яка викликана старінням працівників суб'єктів підприємницької діяльності в сфері агробізнесу. Знання та навички працівників основного виробництва, які отримали освіту в інших політичних і економічних умовах, не може повною мірою відповідати вимогам ринкової економіки. Зміна характеру, спектру і сфер застосування праці вимагає від сучасного працівника постійного підвищення кваліфікації та поглиблення професійних знань. Так, на основі державно-приватного партнерства в регіонах України відкривають спеціалізовані центри по перепідготовці кадрів для сільськогосподарських підприємств. Так, в Катеринопільському районі, в селі Мокра Калигірка відкрито новий регіональний навчально-практичний центр сільськогосподарського напрямку, діяльність якого сприятиме розв'язанню проблем професійної підготовки і продуктивної зайнятості сільської молоді, забезпечення належної якості професійно-технічної освіти, підготовки висококваліфікованих робітничих кадрів відповідно до потреб регіонального ринку праці. Проте, подібні заходи не сприяють призупиненню відтоку працівників з корпоративного сектору аграрної економіки, про що свідчать дані рис. 1.

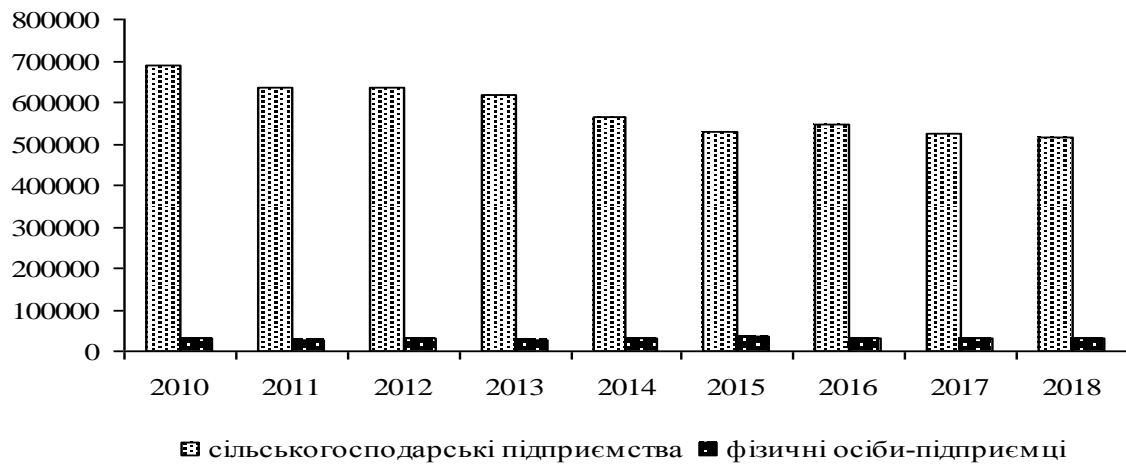


Рис.1. Динаміка зайнятих працівників в сільськогосподарських підприємствах та фізичних особах – підприємців, осіб

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України

Наведені дані рис.1 свідчать, що впродовж 2010–2018 рр. спостерігається поступове зниження зайнятих працівників у сільськогосподарських підприємствах на 25 %, що викликано, насамперед, впровадженням інноваційних технологій, що спричиняє зниження трудомісткості виробничих процесів та орієнтацію більшості господарств корпоративного сектору аграрної економіки на виробництво менш трудомісткої сільськогосподарської продукції. Крім, того з метою оптимізації податкового навантаження більшість суб'єктів підприємницької діяльності в сфері агробізнесу – юридичні особи практикують найм працівників на основі строкових трудових угод з метою проведення комплексу сезонних робіт. Решту часу вони знаходяться на обліку в центрах зайнятості та мають статус безробітних. Органи Державної служби статистики України відображають у звітності кількість зайнятих працівників з урахуванням коефіцієнту повної зайнятості. Незважаючи на певний суб'єктивізм інформаційних масивів даних вони відображають певні негативні закономірності скорочення чисельності зайнятих в корпоративному секторі аграрної економіки.

Необхідно зазначити, про поширеність в середовищі суб'єктів господарювання в сфері агробізнесу такого негативного явища як залучення для виконання певних технологічних операцій без укладання трудової угоди. Наразі практично кожен 5-й українець працює неофіційно. Найчастіше – у

сільському господарстві, оптовій та роздрібній торгівлі, будівництві, транспорті та кур'єрській діяльності. Очевидно, що у даному випадку працівники не захищені, вони є безправними у відносинах з роботодавцем.

Дані рис. 1 свідчать, що в суб'єктах підприємницької діяльності в сфері агробізнесу – фізичних осіб спостерігається незначне зростання кількості зайнятих працівників на 1 %. Дана обставина викликана в першу чергу тим, що їхня діяльність – це сімейний бізнес і в нинішніх умовах вимагає їх легалізації з перспективою отримання пенсійного забезпечення, а також відбувається посилення частоти перевірок відповідними контролюючими органами за дотриманням норм трудового законодавства.

Орієнтація більшості суб'єктів господарювання в сфері агробізнесу на виробництво продукції рослинництва спричиняє посилення концентрації зайнятих працівників в галузі рослинництва. Продовження вищезазначеного процесу у виробничо-господарській діяльності сільськогосподарських підприємств спричиняє зростанню частки зайнятих в рослинництві протягом 2010–2018 рр. на 10,1 в.п. При цьому відбувається зниження чисельності зайнятих впродовж досліджуваного періоду на 12,9 %, що викликано в першу чергу модернізацією матеріально-технічної бази висококонцентрованих господарств корпоративного сектору аграрної економіки (табл 1).

Динаміка зайнятих працівників в сільськогосподарських підприємствах за видами економічної діяльності

Рік	Всього		У тому числі:					
			рослинництво		тваринництво		змішане виробництво	
	осіб	у % до всього	осіб	у % до всього	осіб	у % до всього	осіб	у % до всього
2010	723390	100	494394	68,3	163332	22,6	65664	9,1
2011	664502	100	454110	68,3	149356	22,5	61036	9,2
2012	666761	100	477028	71,5	127735	19,2	61998	9,3
2013	645224	100	466326	72,3	119099	18,5	59799	9,2
2014	654722	100	497134	75,9	106847	16,3	50741	7,8
2015	563859	100	428321	76,0	92915	16,5	42623	7,5
2016	577807	100	446773	77,3	85719	14,8	45315	7,9
2017	556527	100	439414	79,0	71880	12,9	45233	8,1
2018	549254	100	430834	78,4	72849	13,3	45571	8,3
2018 р. в % до 2010 р.	75,9		87,1	10,1 в. п.	44,6	-9,3 в.п.	69,4	-0,1 в.п.
2018 р. в % до 2017 р.	98,7		98,0	0,6 в.п.	101,3	0,4 в.п.	100,7	0,2 в.п.

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України

Скорочення виробництва тваринницької продукції в сільськогосподарських підприємствах через певні економічні чинники, головним чином через збитковість спричинило більш ніж дворазове зниження чисельності зайнятих працівників у вищезазначеній галузі сільського господарства. Необхідно зазначити, що рівень трудоемкості виробничих процесів тваринництва, особливо в молочному скотарстві значно вищий ніж галузях рослинництва. Очевидно, що важливим чинником, який вплинув на зниження зайнятих в галузі тваринництва є технічне переозброєння матеріально-технічної бази в суб'єктах господарювання, особливо висококонцентраційних, які спеціалізуються на виробництві продукції м'ясного та яєчного птахівництва, свинарства, що в кінцевому результаті призвело до скорочення трудоемкості виробничих процесів.

Встановлено, що в суб'єктах господарювання, які за КВЕДом (Класифікація видів економічної діяльності) класифікуються, як сільськогосподарські підприємства, які здійснюють змішане виробництво займають незначну частку в структурі зайнятих працівників в сільському господарстві. Дана обставина викликана в першу чергу трансформаційними процесами в аграрному секторі економіки країни, що характеризується посиленням спеціалізацією господарств корпоративного сектору. Упродовж досліджуваного періоду у вищезазначеній категорії сільськогосподарських підприємств спостерігається зниження чисельності зайнятих працівників, що викликано як банкрутством суб'єктів господарювання, так і зміною напрямів виробничо-господарської діяльності.

Вищезазначене дозволяє зробити висновок про те, що впровадження інновацій у технологічний процес виробництва сільськогосподарської продукції та рівень спеціалізації сільськогосподарських підприємств впливає на чисельність зайнятих. Так, впродовж досліджуваного періоду спостерігається зниження зайнятих працівників на умовах повної

зайнятості за період аналізу на 3 особи в 2018 р. і становить 11 осіб.

Вважаємо, що дана обставина є свідченням орієнтації на виробництво продукції рослинництва із застосуванням сучасної сільськогосподарської техніки. Подібна ситуація складається і по відношенню до фізичних осіб – підприємців у сфері агробізнесу. Використання зайнятих працівників у кількості 1-2 особи в більшості випадків забезпечується для виконання сезонних робіт. Варто зазначити, що в умовах запровадження ринку земель сільськогосподарського призначення кількість їх суттєво зменшиться і в найближчій перспективі вони не будуть виконувати роль соціального підприємництва на селі внаслідок призупинення своєї виробничо-господарської діяльності.

Очевидно, що зменшення чисельності зайнятих у сільському господарстві супроводжується скороченням робочого часу працівників. Цю тенденцію можна простежити за показниками фактично відпрацьованих годин за рік в розрахунку на одного працівника. За даними вибіркового обстеження населення з проблем зайнятості, в 2018 р. кожен четвертий працівник сільського господарства був зайнятий менше 30 годин, а кожен десятий – менше 16 годин на тиждень. В середньому тривалість робочого тижня працівників сільського господарства була на 4,3 години менше порівняно із середньостатистичними показниками. Зазначене скорочення робочого часу викликано як технологічними, так і організаційними новачками нових господарюючих суб'єктів, які проводять гнучку кадрову політику, що безумовно є раціональним з економічної точки зору. Між тим неповна зайнятість для сільського населення неминує тягне за собою скорочення реальних доходів та погіршення якості життя.

Істотна особливість використання трудових ресурсів у сільському господарстві полягає у нерівномірній зайнятості працюючих протягом року, що впливає з особливостей самого сільськогосподарського виробниц-

тва і, насамперед, сезонності. Яскраво виражена сезонність використання трудових ресурсів обумовлюється розбіжністю часу виробництва і робочого періоду [3].

Основними шляхами нівелювання сезонності сільськогосподарського виробництва є: механізація та автоматизація найбільш трудомістких виробничих процесів та використання високопродуктивної техніки в напружені періоди; поєднання в господарстві культур і сортів з різними строками проведення робіт, а також галузей, що сприяють вирівнюванню витрат праці; розвиток підсобних виробництв і промислів; розвиток агропромислової інтеграції; виявлення прихованих умінь працівників та їх використання в господарській діяльності організації.

Зниження сезонності використання трудових ресурсів – це реальний резерв підвищення ефективності не

тільки їх використання, але і всього виробництва в цілому, тобто це буде сприяти зростанню виробництва продукції, отримання прибутку і високому рівню зайнятості населення в господарській діяльності підприємства.

Результати групування доводять, що в 2018 р. 16 % середніх і великих сільськогосподарських підприємств мали зайнятих 5 осіб, при найвищому рівні землезабезпеченості порівняно з іншими господарствами корпоративного сектору аграрної економіки. Таку тенденцію можна розглядати як орієнтацію цієї групи сільськогосподарських підприємств на виробництво продукції рослинництва (табл 3).

Таблиця 3

Групування сільськогосподарських підприємств за чисельністю зайнятих працівників в розрахунку на 1 господарство за 2018 р., чол.

Групи за чисельністю працівників, осіб	Кількість господарств у групі	На 1 працівника					Рівень рентабельності, %
		площа с/г угідь на 1 працівника, га	середньомісячна оплата праці, грн	продуктивність праці, тис. грн	дохід, тис. грн	прибуток, тис. грн	
до 5	1282	162	5186	702	2538	545	27,4
6-10	1165	99	4290	498	1849	446	31,8
11-20	1543	87	4745	435	1577	373	31,0
21-50	2069	60	5303	342	1239	270	27,9
51-100	1100	52	5773	295	996	190	23,6
101-150	373	36	5941	280	861	121	16,4
більше 150	448	30	6953	361	929	144	18,4
В середньому по Україні	7980	47	6086	346	1068	199	22,8

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України

Необхідно зазначити, що вищезазначені суб'єкти господарювання характеризуються використанням інноваційних технологій і свідченням цього є високий рівень продуктивності праці, отримання доходу та прибутку в розрахунку на 1 працівника. Наведені розрахунки табл. 3 доводять, що зі зростанням кількості зайнятих працівників у виробництві спостерігається зниження рівня рентабельності виробництва сільськогосподарської продукції, що є свідченням орієнтації суб'єктів господарювання в сфері агробізнесу на виробництво продукції тваринництва, це по-перше. По-друге, невисокий рівень оновлення матеріально-технічної бази. Підтвердженням цього є результати проведеного групування, які засвідчують, що із збільшенням чисельності зайнятих працівників зростає орієнтація господарств корпоративного сектору аграрної економіки на виробництво трудомісткої сільськогосподарської продукції.

Отже, процес модернізації сільськогосподарського виробництва призводить до скорочення кількості зайнятих в розрахунку на 1 суб'єкт господарювання в залежності від рівня спеціалізації. Розраховано, що впродовж 2010–2018 рр. в сільськогосподарських підприємствах – виробниках продукції рослинництва має місце скорочення чисельності зайнятих на 11 %, тваринництва – в двічі, інших видів діяльності – 2,2 рази. До основ-

них чинників слід віднести використання інноваційних технологій виробництва, а також тенденцію до скорочення кількості сільськогосподарських тварин – по відношенню до господарств, які спеціалізуються на виробництві продукції тваринництва.

Одним із основних показників, який активізує процеси зайнятості в сільськогосподарських підприємствах є рівень заробітної плати. Встановлено, що впродовж 2010–2018 рр. спостерігається суттєве зростання величини заробітної плати в сільському господарстві, що викликано збільшенням мінімальної заробітної плати та підвищенням попиту на кваліфіковану робочу силу.

Однак, її рівень суттєво нижчий ніж в цілому по народному господарству, що є однією із основних причин відтоку працівників в інші галузі. Водночас у якості позитивної тенденції, що спостерігається протягом досліджуваного періоду, слід зазначити підвищення оплати праці до середнього значення по країні. За даними служби Державної статистики у січні-грудні 2018 р. середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві складала 7166 грн (у розрахунку на одного штатного працівника), що на 24,4% є вищою, ніж за аналогічний період минулого року.

Очевидно, що таку тенденцію слід розглядати як позитивну, бо середня зарплата селян нарешті

почала зростати динамічніше, ніж середня по країні, а розрив між заробітною платою із працівниками промисловості скорочується. Проте, заробітна плата працівників сільськогосподарських підприємств, так і не досягла доларової її вартості у 2013 р., яка становила в середньому 303 дол. США, а в 2018 р. – 274 дол. США.

Вважаємо що низький рівень оплати праці призводить до відтоку робочої сили з сільського господарства та витіснення її в інші галузі і особисті селянські господарства – 4,5. Таким чином сільськогосподарські підприємства в своїй більшості залишаються рентабельними до тих пір, поки у них працюють робітники, які отримують невисоку заробітну плату. Це пояснюється тим, що зі зростанням величини оплати праці збільшується собівартість і, як наслідок, знижується рентабельність. Водночас, низький рівень заробітної плати слід розглядати як вимушену міру, що дозволяє підприємствам на певний період продовжити своє функціонування, оскільки втрачається її стимулююча роль, як вартості робочої сили що, в кінцевому рахунку, веде до призупинення виробничо-господарської діяльності.

Відкриття безвізового режиму має значний вплив на ринок праці в сільському господарстві, оскільки середні заробітні плати в цій галузі наразі є одними із найнижчих в Україні, і значна частка працівників покидає свої робочі місця з метою пошуку більш оплачуваного робочого місця в країнах ЄС. Даний процес відобразився і на внутрішньому ринку праці, оскільки роботодавці, щоб втримати на робочих місцях наявних працівників змушені піднімати заробітну платню [6].

Проте, нині спостерігається вирівнювання заробітної плати між Україною і країнами ЄС, зокрема Польщі. Як свідчать результати досліджень, в 2018 р. рівень заробітної плати: трактористів: Польща – 20 тис. грн за місяць, Україна – 30–40 тис. грн.. за місяць у сезон збирання урожаю, 7,5–15 тис. у звичайний період; працівники птахофабрик: Польща – 17 тис. грн за місяць, Україна – 9–15 тис. за місяць; догляд і збір плодоовочевої продукції: Польща – 19 тис. грн за місяць, Україна – 8 тис. грн. за місяць. При цьому слід враховувати, що тим, хто працює за кордоном, треба витратити значні кошти на оренду житла і харчування, тож реальні доходи у них будуть або менші, ніж при аналогічній роботі в Україні, або такі самі.

Слід зазначити, що за кордоном соціальні гарантії українським працівникам не забезпечуються, робота людей середнього і старшого віку оцінюється набагато нижче, ніж молоді. При цьому в Україні роботодавці віддають перевагу фахівцям із досвідом. Тим більше, практика розвитку агрохолдингов в Україні, які використовують новітню техніку і сучасні технології, доводить про реальні можливості отримання високої зарплати для тих працівників, які прагнуть до саморозвитку і опановують нові професії.

Очевидно, що механізація та автоматизація виробничих процесів у сільському господарстві скорочує потребу підприємств у низькокваліфікованих

робітниках, натомість підвищує потребу в спеціалістах середньої та високої кваліфікації. Водночас, дефіцит кадрів відчувається на всіх ланках виробництва. Однак, якщо на посади, які вимагають низького рівня професіоналізму, ще можна знайти кандидатів, то за кваліфікованих спеціалістів ведеться боротьба серед суб'єктів господарювання.

Зазначимо, що формування кадрового потенціалу для корпоративного сектору аграрної економіки здійснюється в закладах вищої аграрної освіти, де більша частка контингенту є вихідці з села. Так, в Україні на сьогодні функціонує 23 заклади вищої освіти 3-4 рівнів акредитації, із яких 6 мають статус національних та 118 навчальних закладів 1-2 рівнів акредитації. Дані НМЦ «Агроосвіта» свідчать, що загальна кількість студентів у 2018 р. перевищує 190 тис. осіб. Проте всього лише 20% від усієї кількості студентів, які навчаються в українських аграрних закладах вищої освіти після закінчення навчання працюють за фахом.

Основною причиною низької привабливості сільськогосподарського виробництва для молодих осіб є соціальна необлаштованість сільських населених пунктів. Адже різниця у рівні життя між містом та селом є суттєвою, унаслідок нерозвиненості інфраструктури, недостатнього рівня соціального і медичного обслуговування, погіршення демографічної ситуації, низької ефективності виробничої діяльності деяких сільськогосподарських підприємств. І це лише окремі чинники, які негативно впливають на прийняття рішення випускників аграрних університетів працевлаштовуватися у сільському господарстві [7].

Однак існуюча дійсність у сільськогосподарському виробництві відображає низьку якість життя сільських працівників. Про це свідчить частка витрат на оплату праці та соціальні відрахування у структурі собівартості продукції знизилася із 16,8% у 2008 р. до 5,7% у 2018 р. З метою виявлення існуючих проблем у функціонуванні системи нормування і оплати праці в сільськогосподарських підприємствах було проведено обстеження діяльності 121 суб'єктів господарювання в сфері агробізнесу Київської області, яке показало, що в більшості із них відсутні посади економіста з праці, застосовуються застарілі та необґрунтовані норми вироблення і норми обслуговування, відсутня залежність рівня заробітної плати від виконання встановлених норм праці. Все це призводить до зниження зацікавленості виконавців в результатах роботи, а також високого рівня плинності основних кадрів.

Вважаємо, що підвищення рівня оплати сільськогосподарської праці повинно бути забезпечено головним чином на основі підвищення заробітної плати за рахунок зростання продуктивності праці. Це, в свою чергу, може бути досягнуто шляхом розширення сфери застосування більш кваліфікованої праці, підвищення рівня зайнятості працюючих в сільському господарстві, в тому числі за рахунок розвитку диверсифікації виробництва та розширення сфери послуг на селі, розширення масштабів застосування нової техніки і сучасних технологій [8].

Скорочення кількості працюючих в сільськогосподарських підприємствах призводить до зростання показника землезабезпеченості. Встановлено, що нині більшість сільськогосподарських підприємств орієнтуються на виробництво продукції рослинництва, головним чином зернових та сояшнику, які вимагають мінімальну кількість затрат живої праці, що в кінцевому результаті спонукає до залучення незначної кількості працівників і в більшості випадків для виконання сезонних робіт.

Сучасний рівень технічної оснащеності сільськогосподарського виробництва характеризується позитивними тенденціями, що, в свою чергу, призводить до зміни якісної структури і кількісної зайнятості в сільському господарстві. Основними перешкодами раціонального кадрового забезпечення є фактори, що зумовлюють небажання випускників працювати в сільській місцевості. Серед них слід виділити наступні: непривабливість сільської праці, низький рівень заробітної плати, недостатня забезпеченість житлом, нерозвиненість соціальної інфраструктури. Нині постає проблема впровадження у виробництво науково обґрунтованих норм виробітку та їх врахування при визначенні оплати праці, що забезпечить розвиток мотивації працівників господарств корпоративного сектору аграрної економіки. В нинішніх умовах трансформація організації заробітної плати повинна бути націлена на встановлення більш тісного зв'язку з кінцевими результатами, оскільки ефект нової системи господарювання і оплата праці прямо залежать від їх найтіснішої взаємодії і від їх органічних взаємовідносин.

Встановлено динамічність умов пошуку сфери зайнятості та використання робочої сили, її правовий статус й соціальна захищеність, а саме: зайнятість населення перемістилася у приватний сектор, яка поєднується із зайнятістю у неформальному секторі; погіршення економічного стану сільського населення та розширення масштабів бідності на селі; обвальне зменшення зайнятості сільського населення у тих сільських районах, на базі яких формувалися земельні банки агрохолдингів; згорання зайнятості у соціальній сфері села через зменшення чисельності сільського населення, закриття значної кількості об'єктів соціального призначення, скорочення контингенту споживачів соціальних послуг та ін.; поширення тіньової зайнятості серед сільського населення, як вимушеної його реакції на правову непорядкованість трудових відносин на ринку праці; поглиблення розшарування (фінансової та майнової нерівності) між різними прошарками сільських жителів, що посилюється зменшенням зайнятості економічно активного населення та його переходу у сектор неформальної зайнятості тощо.

Виявлено позитивну тенденцію за період аналізу підвищення оплати праці у сільському господарстві, яка в 2018 р. склала 7166 грн (у розрахунку на одного штатного працівника), що на 24,4% є вищою, ніж за аналогічний період минулого року. Вважаємо, що низький рівень оплати праці призводить до відтоку робочої сили з сільського господарства та витіснення її в інші галузі і особисті селянські господарства.

Доведено необхідність у відродженні в галузі сільського господарства практики нормування праці та встановлення оплати праці в чіткій відповідності до норм трудових витрат за такими напрямками: адміністративний тиск і мотивування роботодавців до запровадження нормування праці; посилення значущості колективного договору як форми регулювання трудових відносин між працівниками і роботодавцем; встановлення індивідуальних норм праці для працівника; передбачення мінімальних гарантій працівників щодо оплати їхньої праці, доведення заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму і вище.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Єрмаков О.Ю., Жибак М.М., Величко О.В. Трудові ресурси сільських територій та ефективність їх використання в сільськогосподарських підприємствах. Агросвіт, 2009. № 17. С. 15–19.
2. Єрмаков О.Ю., Величко О.В. Формування ефективності використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств: монографія. Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ: АграрМедіаГруп, 2010. 172 с.
3. Мазана Т.В., Ткаченко В.П. Трудові ресурси сільського господарства та ефективність їх використання в ринкових умовах. Ефективна економіка, 2011. № 12.
4. Дієсперов В.С. Оплата сільськогосподарської праці. Економіка АПК, 2012. № 9. С. 76-83.
5. Онисько С.М., Біттер О.А., Крупа В.Р. Оплата праці у сільськогосподарських підприємствах при вдосконаленні системи соціального захисту населення: монографія.. — Львів: ЛігаПрес, 2011. 232 с.
6. Швець І.Б., Следь О.М. Оцінка внутрішньої вимушеної міграції в Україні та її вплив на ринок праці. Бізнес Інформ, 2018. № 11. С. 272–278.7.
7. Камінська А., Скиба Т. Молодіжний ринок праці в Україні, проблемний аспект. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій, 2015. Вип. 2. С. 20–21.
8. Дідур К.М. Продуктивність праці та її оплата в сільськогосподарських підприємствах. Агросвіт, 2013. № 7. С. 60–67