

**Міністерство освіти та науки України
Херсонський державний університет
Херсонський національний технічний університет
Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана
Миколаївський національний аграрний університет
Одеський національний економічний університет
Одеський національний політехнічний університет
Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу
Department of Commerce and Business Management Integral
University, Lucknow**

Матеріали

**IV Міжнародної науково-практичної конференції
«ПРОБЛЕМИ І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ
ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ:
ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ»**

17-18 жовтня 2019 року

**Херсон
ФОП Вишемирський В.С.
2019**

ІВАХНЕНКО О.М.,
аспірант кафедри маркетингу
Сумського державного університету

Науковий керівник: к.е.н., доцент **О.Ю. Чигрин**

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Продуктивність праці виступає основним індикатором ефективності діяльності підприємств, відображаючи зв'язок між обсягом виробництва та відповідними затратами праці. Вона є основою зниження собівартості продукції, має важливе економічне значення, оскільки за цих умов забезпечується збільшення обсягів продукції та її здешевлення [1].

За даними Державної служби статистики рівень продуктивності праці в сільському господарстві має тенденцію до зростання (рис.1). Даний показник за останні шість років збільшився у сільськогосподарському виробництві в 1,56 рази (на 112,41 тис. грн). При цьому продуктивність праці в рослинництві збільшилася в 1,51 рази (на 103,09 тис. грн.), а в тваринництві – в 1,76 раз (на 150,71 тис. грн.).

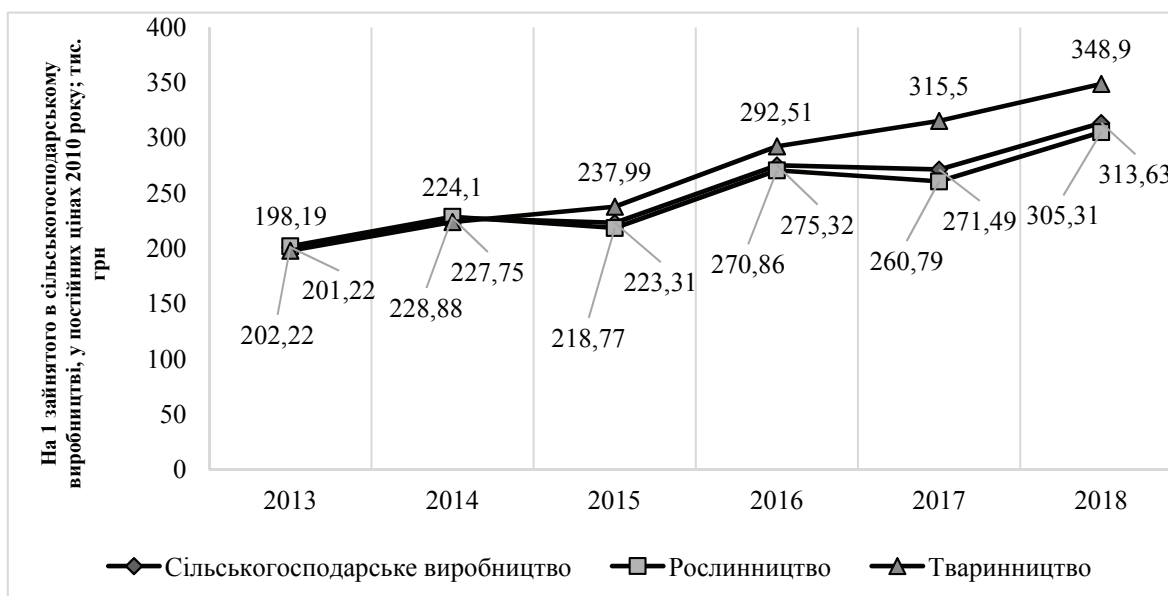


Рис. 2 – Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах*

* - побудовано автором за даними Державної служби статистики України [2]

Існуюча позитивна динаміка рівня продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах України свідчить про те, що на процес виробництва впливає ряд позитивних чинників, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності підприємств. Незважаючи на це, зростання має нижчі темпи в порівнянні з іншими зарубіжними країнами.

Законом зростання продуктивності праці визначено п'ять груп чинників, які впливають на продуктивність праці, а саме: 1) матеріально-технічні; 2) організаційно-економічні й управлінські; 3) природні; 4) суспільно-економічні і 5) соціально-психологічні (умови праці і відпочинку). Підвищення рівня продуктивності праці проходить під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників, які обумовлюють ефективність та інтенсивність цього процесу.

Відзначимо, що на практиці, низький рівень продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах обумовлюють зношене та застаріле обладнання виробництва та техніка, відсутність фінансових можливостей для їх оновлення, високі ціни на паливно-мастильні матеріали та енергоносії, використання застарілих технологій обробітку ґрунту та вирощування сільськогосподарських культур, недостатні заходи по підвищенню родючості ґрунтів, застосування органічних та мінеральних добрив, неефективна організація праці та низька її оплата, «текучість» кадрів, висока конкуренція на ринку, недостатня або низька кількість висококваліфікованих кадрів тощо.

Вищенаведені причини низької продуктивності праці в сільському господарстві потребують вжиття низки заходів, які дадуть змогу зменшити чи взагалі уникнути їх в процесі управління.

Такими заходами стратегічного управління в сільському господарстві можуть та повинні бути:

- удосконалення (або зміна) технології виробництва;
- впровадження інновацій;
- впровадження енергозберігаючих технологій;
- підвищення якості виробленої продукції;
- оновлення матеріально-технічної бази;
- поліпшення умов праці та підвищення соціальних стандартів;
- підвищення частки кваліфікованих працівників;
- використання сучасних систем матеріального стимулювання працівників;
- впровадження нематеріальної мотивації працівників (соціальні гарантії, сприяння розвитку здібностей, проведення стажувань, тощо);
- розроблення ефективних заходів з організації праці на підприємстві;
- розроблення плану використання резервів підвищення праці (з конкретними термінами виконання та заходами їх реалізації) тощо;

Таким чином, розглянута динаміка рівня продуктивності праці в сільському господарстві та причини її низького рівня свідчать про значні резерви її підвищення. Саме тому, впровадження запропонованих шляхів на практиці, дасть змогу знайти резерви підвищення продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах.

Література:

1. Васильєва О.О. Стан продуктивності праці у сільському господарстві України // *Економічні інновації*. – 2013, випуск 54. – с. 26-33.
2. Державна служба статистики України. Офіційний сайт.[Електронний ресурс] – режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

ILYENKO A.V.,

Senior lecturer,

Personnel Management and Labour Economics Department,
Higher School of Economics, Kyiv National Economic University named after Vadym Getman“

MAJOR CHANGES IN SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN UKRAINE IN THE DIGITAL ECONOMY

Scientific and technological progress in the digital economy is affecting social and labor relations, exacerbating the volatility of market systems in countries with weak economies. In order to save money on taxes and labor, business owners support and develop innovative forms of employment, such as outsourcing, outstaffing, staff leasing, telework, domestic labor, and more. As a result, ownership relations with manufacturing assets are transformed: the percentage of leasing of manufacturing assets or their free rental to labor / consulting agencies is increasing at the time of providing labor services, especially in the IT field. Researches in the sphere of changes in the labor market in the digital economy have been done by such Ukrainian scientists as Gerasimenko O.O., Kolot A.M.[3], Poplavskaya O.M., Poplavskaya O.N.[1,2] ect.

In the context of such changes, the Ukrainian labor market is transformed by an increase in the number of entrepreneurs and temporary workers under civil contracts.

Changes in social-labor relations form new features of the labor market in Ukraine:

- high differentiation in salary levels for the IT labor market and the workforce / stakeholders who serve it, i.e. those professions that create digital innovation. This high-income labor market has the following characteristics: the workforce creates digital innovative products / services in the digital economy; labor, usually private entrepreneurs, sells their copyrighted product to them, except for technology owners at product IT companies; workforce has innovative competencies and often changes business partners (participation in various projects during the provision of civil services within the consulting company \ business aggregator \ recruiting agency \ product company; frequent change of consulting companies \ business aggregators \ recruiting agencies \ product companies \ startups); the workforce is dominated by youth; workforce \ owners