

СЕКЦІЯ 4

СУЧАСНІ УПРАВЛІНСЬКІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Олександр ГУМЕНЮК

здобувач наукового ступеня Доктора філософії

Науковий керівник: **Наталія КОРЖЕНІВСЬКА**,

д-р екон. наук, доцент, завідувач кафедри економіки, підприємництва,

торгівлі та біржової діяльності,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

ПРІОРИТЕТИ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

Для аграрного сектору економіки України питання розвитку ресурсного потенціалу, раціонального його використання є особливо актуальною, оскільки це пов'язано з надзвичайно високим рівнем матеріало- та енергоємності аграрного сектору економіки, істотною амортизацією основних виробничих засобів та застарілими технологіями, нераціональним використанням природних ресурсів, високим ступенем залежності від імпорту паливно-енергетичних ресурсів, значними обсягами утворення відходів та шкідливих викидів виробництва. Без переходу до більш ефективної моделі суспільного виробництва та споживання, раціоналізації використання ресурсів неможливий подальший економічний та соціальний розвиток аграрного сектору, вирішення екологічних проблем. Розширення та поглиблення процесу ресурсозбереження сприяє переходу вітчизняного аграрного сектору економіки до моделі збалансованого розвитку, побудові основ постіндустріального суспільства, прискоренню інтеграції України до глобалізованого світового господарства.

Тому, доцільною є реалізація інноваційної стратегії довгострокового розвитку на засадах зрівноваженого розвитку, яка є загальною концепцією щодо необхідності встановлення балансу між задоволенням сучасних потреб і захистом інтересів майбутніх поколінь, включаючи їх потребу в безпечному і здоровому довкіллі. Ця концепція зумовлена виникненням нового виду

інновацій, які з огляду на їх сутність можна назвати екоінноваціями. До них належить виробництво екологічно чистої продукції, використання технологій – "дружніх" до довкілля, ресурсозберігаючих технологій виробництва, концепція управління "зелений офіс", концепція "екоефективності", модель "чисте виробництво", методи підвищення ресурсної продуктивності на основі концепції MIPS, новий системний екологічний дизайн і спеціальне маркування продукції, що забезпечують високий рівень екологічної безпеки виробництва, продукції та послуг при одночасному зміцненні конкурентних позицій бізнесу [3].

Окрім того, важливим моментом є формування і виховання в усіх суб'єктів економічних відносин (підприємців-аграріїв, фермерів, найманих працівників, селян) екологічної свідомості, твердих переконань та моральних принципів на користь екоінновацій, як "дружніх" до довкілля видів діяльності.

Застосування екоінновацій в аграрному секторі, які дають змогу краще використовувати первинні природні ресурси, безумовно, поліпшить екологічну ситуацію у сільських регіонах, сприятиме формуванню стійких мережевих структур з підтримки й просування передового досвіду в галузі екоефективності, збереженню і створенню нових робочих місць, підвищенню якості життя населення.

Для зменшення міграції із сіл необхідно піднесення престижності роботи в сільськогосподарських підприємствах, зокрема шляхом створення умов для нормального проживання, праці і відпочинку на селі та посилення мотиваційних факторів. Потрібно створити сучасну виробничу і соціальну інфраструктуру, щоб життя і побут селян були не гіршими, ніж у міського населення [4].

Зайнятість в особистому селянському господарстві фактично дає змогу виживати певній частині сільського населення, але не забезпечує належної ефективності виробництва, запровадження сучасних технологій, не вимагає високої кваліфікації робочої сили. Необхідно зміцнювати існуючі особисті селянські господарства і формувати оптимальне середовище для поступової трансформації їх у більш ефективні агроформування (фермерські, кооперативні тощо). Поряд з цим на формування сільського ринку праці суттєво впливає сезонність і проблема зайнятості особливо загострюється в періоди

міжсезонного виробництва.

Враховуючи сезонність сільськогосподарського виробництва та відсутність у більшості підприємств додаткових й допоміжних галузей виробництва, в яких можна було б задіяти вільну робочу силу, доцільно класифікувати працівників шляхом їх розподілу на чотири категорії (табл.1).

Таблиця 1.

Класифікація складу працівників сільськогосподарського підприємства

Категорії працівників	Якісний склад працівників	Види виконуваних робіт
I	Спеціалісти, тваринники, механізатори, водії	Постійні види діяльності
II	Сезонні працівники із зайнятістю до 6 місяців	Польові роботи
III	Тимчасові працівники із зайнятістю до 2 місяців	Польові роботи
IV	Працюючі на погодинній системі оплати праці	Згідно трудового договору

Зокрема, при застосуванні погодинної оплати праці, на якій працюють жінки з малолітніми дітьми, молодь, що навчається, інваліди та пенсіонери, виплати робляться лише за виконання нормованих завдань, а мінімальний розмір годинної тарифної ставки такий же, як при відпрацюванні місячної норми часу при мінімальній заробітній платі. Класифікація складу трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах створює умови для впровадження досконаліших систем стимулювання праці.

На вирішення демографічних і соціальних проблем впливає політика оплати праці. Система соціальних гарантій з соціального захисту містить у собі: регулювання ринку робочої сили, за винятком суперечностей між її попитом та пропозицією; розрахунок на всі категорії працездатного населення, виділяючи нужденних; сприяння ефективному використанню трудових ресурсів суспільства.

Для зміни структури зайнятості на селі, створення нових робочих місць і формування ефективного використання трудових ресурсів необхідно сприяти розвитку малого і середнього бізнесу. Місцевим органам влади особливу увагу слід приділити фінансовій підтримці аграрних підприємств, що створюють додаткові робочі місця. Державному центру зайнятості, у зв'язку з тим, що

більшість безробітних зорієнтована на пасивну поведінку щодо пошуку роботи та обирають пріоритетом допомогу по безробіттю, необхідно сприяти організації безробітними власної підприємницької діяльності. Реалізована політика зайнятості стає активною тоді, коли кошти центру зайнятості використовуються повністю, а в структурі витрат переважає фінансування витрат на збереження існуючих і створення додаткових робочих місць, надання субсидій для організації власної справи, покриття витрат на професійне навчання, перепідготовку і профорієнтацію тощо.

Ефективність сільськогосподарського виробництва значною мірою залежить від рівня забезпеченості його трудовими ресурсами, рівномірної і раціональної їх зайнятості. Водночас необхідність управління ефективним використанням трудових ресурсів спричинила потребу у встановленні пропорцій їх розподілу й перерозподілу, збалансованості працевлаштування трудових ресурсів і робочих місць у сільському господарстві. Важливе значення при формуванні та ефективному розподілі трудових ресурсів у сільському господарстві має розроблення балансу трудових ресурсів.

Список використаних джерел

1. Бражко О. В. Розвиток державної політики щодо регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами. *Економіка та держава*. 2010. №2. С. 103-105.
2. Господарський Кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року N 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №18 22. 144 с.
3. Корженівська Н. Л. Імперативи та пріоритети економічної безпеки товаровиробників зерна в умовах ринкової глобалізації: монографія. Кам.-Под.: вид-ць ПП Зволейко Д. Г. 2019. 440 с.
4. Корженівська Н. Л., Коваль Н. В. Вплив трудового потенціалу аграрного сектору на демографічну безпеку. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка*. Том 24. Вип. 2 (75). 2019. С. 16-20.