

Abstract

Vitkovskiyi Yurii P., Orel A. Agricultural engineering as a factor in creating competitive advantages in agribusiness.

Introduction. In today's economic environment, intensive production is the highest priority due to limited resources. It is important for agricultural enterprises to implement methods of intensification of activities, in particular through the use of advanced technology.

The purpose of the research is to substantiate the impact of agricultural engineering on the creation of competitive advantages in agribusiness.

Results. It is established that the Ukrainian machine building industry is characterized by negative tendencies. The dynamics of the agricultural machine building market is analyzed and the unstable nature of changes is determined - market volume growth during the period 2012-2016 and decrease during 2017-2018. The growth rates of volumes and structure of segments of the market of agricultural engineering (in terms of crop production, animal husbandry, universal engineering and spare parts) are characterized. It is determined that most of the equipment falls on the crop segment. The dynamics of availability, renewal and disposal of agricultural machinery in the activities of domestic agricultural enterprises is characterized. The reduction tendencies of the quantity of agricultural machinery by segments are noted. The market of imported agricultural machinery is characterized. The information on the production of certain types of mechanical engineering products for agriculture for the period 2013-2018 is summarized. The influence of agricultural engineering as a supporting industry on the competitiveness of domestic agriculture is characterized. The information on the use of agricultural machinery in households is summarized.

Conclusions. Agricultural engineering has a significant impact on the formation of competitive advantages of agricultural businesses. The agricultural sector is characterized by a reduction in the use of agricultural machinery and a focus on imported machinery.

Keywords: agriculture, agricultural machinery, agricultural machine building, competitiveness, competitive advantages, factor.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2020 р.

Бібліографічний опис статті:

Вітковський Ю. П., Орел А. М. Сільськогосподарське машинобудування як чинник створення конкурентних переваг в агробізнесі. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2020. № 3. С. 5-10.

Vitkovskiyi Yurii P., Orel A. Agricultural engineering as a factor in creating competitive advantages in agribusiness. Actual problems of innovative economy. 2020. No. 3, pp. 5-10.



УДК 331.221:657.05; JEL classification: J32, M 41
DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2020-3-2>

**КРЮКОВА Ірина Олександрівна, доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри обліку і оподаткування
Одеського державного аграрного університету, ORCID ID: 0000-0002-0577-6364
ФЕДЕРКА Тетяна Миколаївна, магістрант кафедри обліку і оподаткування
Одеського державного аграрного університету**

**ЗАРОБІТНА ПЛАТА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ: СУЧАСНІ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ОБЛІКОВІ АСПЕКТИ**

Крюкова І.О., Федерка Т.М. Заробітна плата найманих працівників аграрної сфери: сучасні соціально-економічні та облікові аспекти.

Вступ. Аграрному сектору сьогодні притаманні чисельні соціально-економічні проблеми, основними з яких постають міграція сільського населення, низький рівень доходів і якості життя мешканців сільських територій, нерозбудованість соціальної інфраструктури села, зниження престижу аграрної праці у молодих фахівців. За таких реалій однією з умов вирішення зазначених проблем є підвищення рівня оплати праці та доходів найманого персоналу аграрних бізнес-суб'єктів.

Метою статті є виявлення і аналіз сучасних соціально-економічних тенденцій і проблем обліково-аналітичного забезпечення у сфері оплати праці персоналу аграрних формувань.

Результати. У статті досліджено сучасний стан зайнятості й оплати праці персоналу сільського господарства. Визначено регіональні розбіжності у рівні заробітної плати працівників аграрного сектору. Проаналізовано розмір мінімальної та середньої заробітної плати в Україні у порівнянні з аналогічними показниками країн Європейського Союзу. Визначено сучасні соціально-економічні тенденції, які характеризують стан оплати праці

найманого персоналу вітчизняних аграрних формувань. Виявлено проблемні аспекти бухгалтерського обліку праці та розрахунків з найманими працівниками у сільському господарстві. Обґрунтовано певні заходи, спрямовані на удосконалення обліково-аналітичної підтримки управління персоналом бізнес-суб'єктів аграрної сфери.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, персонал, сільське господарство, облік витрат, розрахунки з працівниками, аналітична підтримка, аграрні формування.

Постановка проблеми. Аграрний сектор України сьогодні на загальнодержавному рівні визнано видом діяльності, який визначає стратегічні пріоритети розвитку національної економіки та формує базис експортно-орієнтованої системи валютних фінансових потоків. Вітчизняне сільське господарство має потужний ресурсний і виробничий потенціал. За даними Державної статистичної служби України, площа сільгоспугідь країни становить 42,7 млн га, вартість основних засобів і нематеріальних активів аграрних підприємств – 329,3 млрд грн, оборотних активів – 654,2 млрд грн, кількість зайнятого населення працездатного віку галузі становить 565 тис. осіб [1]. При цьому, традиційно, найбільш цінним ресурсом аграрної сфери України вважається земля сільськогосподарського призначення. Проте, характер і результативність використання будь-якого активу опосередковується, в першу чергу, людським фактором, наявністю, кількістю і якістю якого постає головною передумовою вирішення всіх управлінських завдань. Аграрному сектору сьогодні притаманні чисельні соціально-економічні проблеми, основними з яких постають міграція сільського населення, низький рівень доходів і якості життя мешканців сільських територій, нерозбудованість соціальної інфраструктури села, зниження престижу аграрної праці у молодих фахівців. За таких умов одним із шляхів вирішення зазначених проблем є підвищення рівня оплати праці й доходів найманого персоналу аграрних бізнес-суб'єктів, що може стати базисом залучення до галузі кваліфікованих працівників і вирішення інших соціально-економічних завдань розвитку сільських територій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково-теоретичні, методичні й прикладні засади оплати й обліку праці мешканців сільських територій досить широко висвітлювались у роботах відомих вчених, серед яких вагомий внесок у розвиток теорії і практики обраної проблеми зробили: Дем'яненко М.Я., Жук В.М., Ігнатенко М.М., Красноручський О.О., Лупенко Ю.О., Малік М.Й., Огійчук М.Ф., Потьомкін Л.М., Саблук П.Т., Сук Л.К., Соцко В.В., Ткачук В.А., Юрчишин В.В. та ін. Разом з тим, існуючи проблемні аспекти низького рівня доходів

працівників села та необхідність побудови сучасної системи обліково-аналітичного забезпечення витрат аграрної праці вимагають здійснення подальших наукових розробок.

Формулювання цілей статті. Метою статті є виявлення і аналіз сучасних соціально-економічних тенденцій і проблем обліково-аналітичного забезпечення у сфері оплати праці персоналу аграрних формувань.

Виклад основних результатів дослідження. Заробітна плата найманого персоналу завжди поставала одним із найважливіших індикаторів рівня соціально-економічного розвитку держави, регіонів, видів економічної діяльності. З урахуванням пріоритетності соціальної складової у механізмі державного регулювання ринкових процесів заробітна плата є об'єктом державного регулювання багатьох країн світу та відображає стан соціально-економічного забезпечення населення, рівень якості життя, соціальної захищеності і благополуччя. Виконуючи свої основні функції (відтворювальна, стимулююча, розподільча), заробітна плата проявляється основним фактором забезпечення зайнятості та мобільності працездатного населення різних видів економічної діяльності й окремих територій, постає індикатором соціальних гарантій з боку уряду, формує чинники впливу на макроекономічну ситуацію регіонів і держави в цілому. Вирішення цих завдань визначається, в першу чергу, рівнем заробітної плати, розміром наявних соціальних пільг, діючим механізмом оподаткування доходів найманих працівників в частині заробітної плати.

Заробітна плата - основна категорія системи соціально-економічних відносин. У відповідності до Закону України «Про оплату праці» основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) [2]. Згідно до П(С)БО 26 «Виплати працівникам» заробітна плата відноситься до поточних виплат (зобов'язань) і включає: заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні

Інноваційні технології інтеграційної та комерційної взаємодії суб'єктів аграрного ринку

періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу тощо [3].

Розмір заробітної плати визначається значною кількістю факторів і умов: видом економічної діяльності, специфікою розвитку галузевого й територіального ринку праці, рівнем продуктивності праці та особливостями виконання посадових обов'язків, рівнем кваліфікації і професійної майстерності персоналу, регіональними особливос-

тями, діючим механізмом державної соціальної допомоги та захисту, економічними результатами діяльності й фінансовими можливостями бізнес-суб'єктів, станом загальної економічної ситуації в країні тощо. Проте, як свідчать дослідження, в аграрній сфері розмір заробітної плати є традиційно одним із самих низьких серед всіх галузей національної економіки (табл. 1).

Таблиця 1

Зайнятість та оплата праці у сільському господарстві України

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2018 р. до 2013 р., %
Чисельність населення, зайнятого у сільському господарстві, тис. осіб	20404,1	18073,3	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	14,4
Частка аграрного населення у загальній структурі зайнятості, %	17,5	17,1	17,5	17,6	17,7	18,0	x
Кількість найманих працівників у сільському господарстві, тис. осіб	652,1	596,0	569,4	583,4	558,1	540,5	82,8
Частка найманих працівників у сільському господарстві, %	9,3	9,6	9,9	10,2	9,8	9,3	x
Середня заробітна плата у сільському господарстві, грн/міс.	2340	2476	3140	3916	5761	7166	306,2
Середня заробітна плата по економіці, грн/міс.	3619	4012	5230	6475	8777	10573	292,1
Частка заробітної плати по відношенню до загального рівня по економіці, %	64,6	61,7	60,0	60,5	65,6	67,8	x
Продуктивність праці (у постійних цінах 2010 р.), тис. грн	201,2	227,8	223,3	275,3	271,5	313,6	155,8
Обсяг реалізованої продукції на 1-го працівника галузі, тис. грн	247,1	358,9	636,3	691,8	814,9	971,5	393,2
Розмір чистого прибутку на 1-го працівника галузі, тис. грн	25,7	40,5	203,4	175,0	139,5	140,9	548,2

Джерело: розраховано на основі [1, 4]

Дослідження свідчать, що рівень заробітної плати найманих працівників в аграрній сфері протягом багатьох років залишається одним із самих низьких серед всіх видів економічної діяльності – частка заробітної плати персоналу сільського господарства становить близько 68% від середньої по національній економіці. У 2018 р. меншою, ніж в аграрній сфері, була заробітна плата найманого персоналу лише галузі тимчасового розміщення й організації харчування [4].

При цьому, у структурі витрат на виробництво сільськогосподарської продукції частка витрат на оплату праці не перевищує 5-8%, частка витрат на соціальні заходи становить близько 1,2-1,5%. Як показали проведені дослідження, в більшості аграрних формувань Одеської області відсутній зв'язок між рівнем заробітної плати найманого персоналу та кінцевими результативними показниками їх діяльності; мотиваційний механізм у малих і середніх (до 3000 га сільгоспугідь) підприємствах практично відсутній.

Поряд із цим, за останні роки з'явилась тенденція кардинальної зміни рівня оплати

праці в крупних агрохолдингах і аграрних компаніях, які володіють значним земельним банком і потужними фінансовими й технологічними можливостями. Так, рівень середньомісячної заробітної плати агронома та провідного інженера в таких структурах становить 23-40 тис. грн, механізатора (водія) – 12 тис. грн. (із врахуванням фактора сезонності виробництва – до 30 тис. грн на місяць) [5]. Основними факторами зростання рівня заробітної плати в крупних агрокомпаніях постають рівень кваліфікації персоналу, практичний досвід і обсяги виконаних робіт. Проте, такі приклади у сучасному аграрному секторі сьогодні не мають розповсюдження у практиці всіх бізнес-структур сільського господарства. За середньою статистичною оцінкою оплата праці в галузі залишається однією із самих низьких.

Досить значним є діапазон коливання заробітної плати в галузі в розрізі регіонів. Так, найвищий рівень оплати праці найманого персоналу у сільському господарстві є в: Івано-Франківській області (9979 грн/міс.), м. Києві (8945 грн/міс.), Львівській області (8925 грн/міс.), Тернопільській (8371 грн/міс.),

Черкаській області (7913 грн/міс.). Найнижчий рівень середньомісячної заробітної плати в галузі зафіксований у Чернівецькій (5116 грн/міс.), Одеській (5417 грн/міс.), Запорізькій (5859 грн/міс.) областях [1]. В першу чергу, така залежність пояснюється кількістю найманих працівників і співвідношенням попиту та пропозиції на регіональних ринках сільської праці. Як відзначають аналітики, сьогодні ринок сільської праці характеризується підвищеним рівнем напруги, значними є темпи зростання безробіття, які перевищують соціально допустимий рівень, у невеликих аграрних формуваннях відзначається дефіцит вакансій [6].

Як свідчить зарубіжна практика, у країнах світу відсутня значна різниця між рівнем оплати праці в аграрній сфері й інших видах економічної діяльності. При цьому, частка несімейної праці у фермерських господарствах країн ЄС за останні роки має тенденцію до зростання. Вагомим фактором для фермерського господарства Європейського союзу є розмір господарств. Найвища питома вага неоплачуваної фермерської праці (члени родини фермерських господарств) спостерігається у господарствах Словенії, Ірландії, Австрії - до 95%. У невеликих фермерських господарствах витрати праці в середньому виявилися в два рази більше, ніж у великих агрохолдингах. Дохід фермерів визначається, в першу чергу, ринковими факторами;

рівень доходів найманих працівників на фермах і великих компаніях – обсягом виконаних робіт, кваліфікацією, посадою [7]. Значно вищим рівнем, у порівнянні з Україною, характеризуються також у країнах світу соціальні стандарти в частині витрат на прожитковий мінімум і мінімальної заробітної плати (табл. 2).

За розмірами мінімальної заробітної плати країни ЄС умовно можна поділити на три групи: 1 група – країни, в яких мінімальний розмір заробітної плати становить в межах до 700 євро (Болгарія – 312 євро, Латвія – 430, Румунія – 466, Угорщина – 487, Хорватія – 546, Чехія – 575, Словаччина – 580, Естонія – 584, Литва – 607, Польща – 611 євро);

2 група – країни, в яких мінімальна заробітна плата коливається в межах 700-1000 євро: Португалія – 741, Греція – 758, Мальта – 777, Словенія – 941 євро;

3 група – країни, в яких мінімальна заробітна плата становить понад 1000 євро в місяць: Іспанія – 1050, Франція – 1539, Німеччина – 1584, Бельгія – 1594, Нідерланди – 1636, Ірландія – 1656, Люксембург – 2142 євро [8]. В Україні мінімальна заробітна плата станом на 01.01 2020 р. становила 183 євро.

Розміри середньої заробітної плати в країнах ЄС, як правило, в 2-3 рази перевищують її мінімальний рівень для всіх видів економічної діяльності, в т.ч. для аграрної сфери (рис. 1).

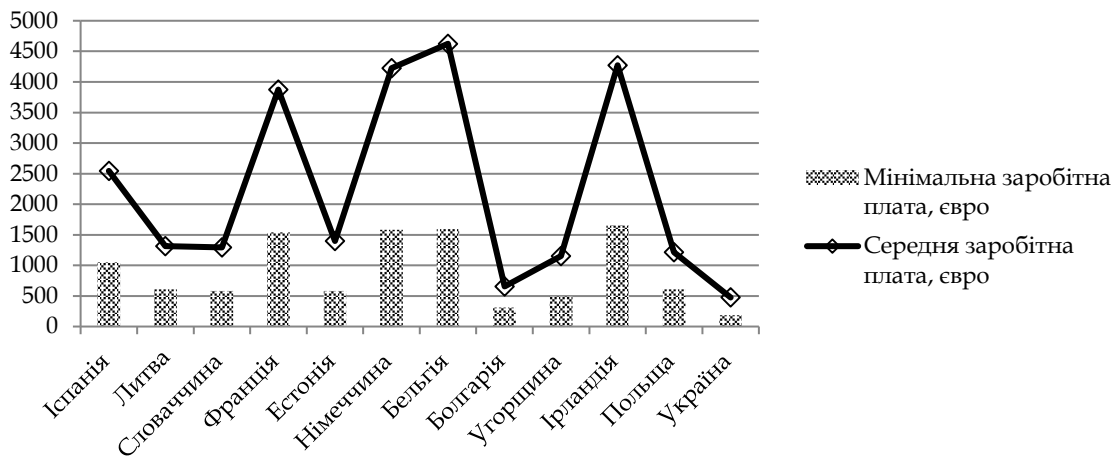


Рис. 1. Мінімальна та середня заробітна плата у країнах ЄС, євро/міс.

Джерело: побудовано на основі [8]

Дослідження рівня оплати праці у сільському господарстві дозволили виділити декілька характерних ознак і тенденцій, які мають місце у сучасних реаліях національного аграрного сектору:

1) тенденції зміни кон'юнктури ринку сільської праці у зв'язку зі скороченням чисельності сільського населення, а також

працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, що призводить до поступового зростання рівня оплати праці в галузі;

2) значне відставання рівня заробітної плати найманого персоналу аграрної сфери від середніх показників за видами економічної діяльності в цілому, відсутність дієвого мотиваційного механізму оплати праці в

більшості малих і середніх структурах агробізнесу;

2) перевищення темпів зростання заробітної плати в галузі над темпами зростання продуктивності праці;

3) орієнтація розмірів заробітної плати на соціальні стандарти, рівень яких у значній мірі поступається світовій практиці;

4) низька питома вага витрат на заробітну плату та соціальні відрахування у структурі витрат на виробництво продукції сільського господарства;

5) сезонний характер аграрної праці й існуюча практика тимчасового використання найманого персоналу без офіційного оформлення;

6) наявність тенденцій значного зростання рівня заробітної плати у порівнянні із середніми показниками у великих агрокомпаніях, де визначальним фактором оплати праці постають професійні компетенції, практичний досвід і кваліфікація працівників;

7) значне відставання рівня оплати праці у вітчизняному аграрному секторі в порівнянні із середньоевропейською практикою.

Порядок розрахунків за виплатами найманим працівникам у сільському господарстві регламентується Кодексом законів про працю, Податковим Кодексом України, Законом України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні», Законом України «Про оплату праці», Законом України «Про відпустки», «Про охорону праці», діючим Планом рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, Інструкцією про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, П(С)БО 16 «Витрати», П(С)БО 26 «Виплати працівникам».

Аналітичним базисом для накопичення даних про розрахунки за оплатою праці є рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На підставі даних бухгалтерського обліку формується фінансова та податкова звітність в частині витрат на використання найманої праці й оподаткування доходів найманих працівників. Дослідження порядку обліку та фінансової звітності агроформувань Одеської області показали, що більшість підприємств надають перевагу веденню обліку витрат праці за допомогою класу рахунків 9 «Витрати діяльності».

П(С)БО 26 «Виплати працівникам» (так же, як і МСБО 19 «Виплати працівникам»)

містить методичні положення, які передбачають можливість обліку витрат, пов'язаних із виплатами роботодавцями певних сум по закінченню трудової діяльності працівника, виплат при звільненні, виплат, пов'язаних із фінансування внутрішньофірмових соціальних програм, виплат за рахунок інструментів власного капіталу, інших довгострокових виплат. Проте, як показує практика бухгалтерського обліку вітчизняних аграрних формувань, у більшості випадків перелік витрат, пов'язаних із використанням персоналу, обмежується короткостроковими виплатами на оплату праці (відпрацьований і невідпрацьований час) та виплатами винагороди у відповідності із діючим на підприємстві механізмом стимулювання персоналу. Порядок використання довгострокових витрат у частині використання найманих працівників залишається неактуальним.

Практично відсутня також вітчизняна практика застосування актуальних припущень і використання методу актуальних оцінок при можливості виникнення права персоналу на майбутні виплати по заробітній платі. Складним у сучасній вітчизняній практиці залишається й питання використання механізму дисконтування майбутніх платежів, пов'язаних із використанням найманих працівників. Слабким аспектом сучасного бухгалтерського обліку залишається практика обліку витрат, пов'язаних із програмами соціальної відповідальності агроформувань (в частині програм, які стосуються персоналу). Прикладом програм соціальної відповідальності по відношенню до найманих працівників у сільському господарстві можуть бути: відшкодування витрат, пов'язаних з доставкою персоналу на робочі місця, фінансування витрат на розбудову (удосконалення) соціальної інфраструктури села, відшкодування витрат, пов'язаних із навчанням, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації персоналу, відшкодування витрат, пов'язаних із форс-мажорними обставинами життя працівників, програми пенсійного страхування персоналу, програми корпоративної культури тощо [9]. Для відображення в бухгалтерському обліку витрат, пов'язаних із реалізацією таких програм, можливо доповнення аналітичної частини рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» аналітичними субрахунками другого порядку.

Основні проблемні аспекти обліку праці та розрахунків за виплатами працівникам в аграрних бізнес-суб'єктах представлено на рис. 2.

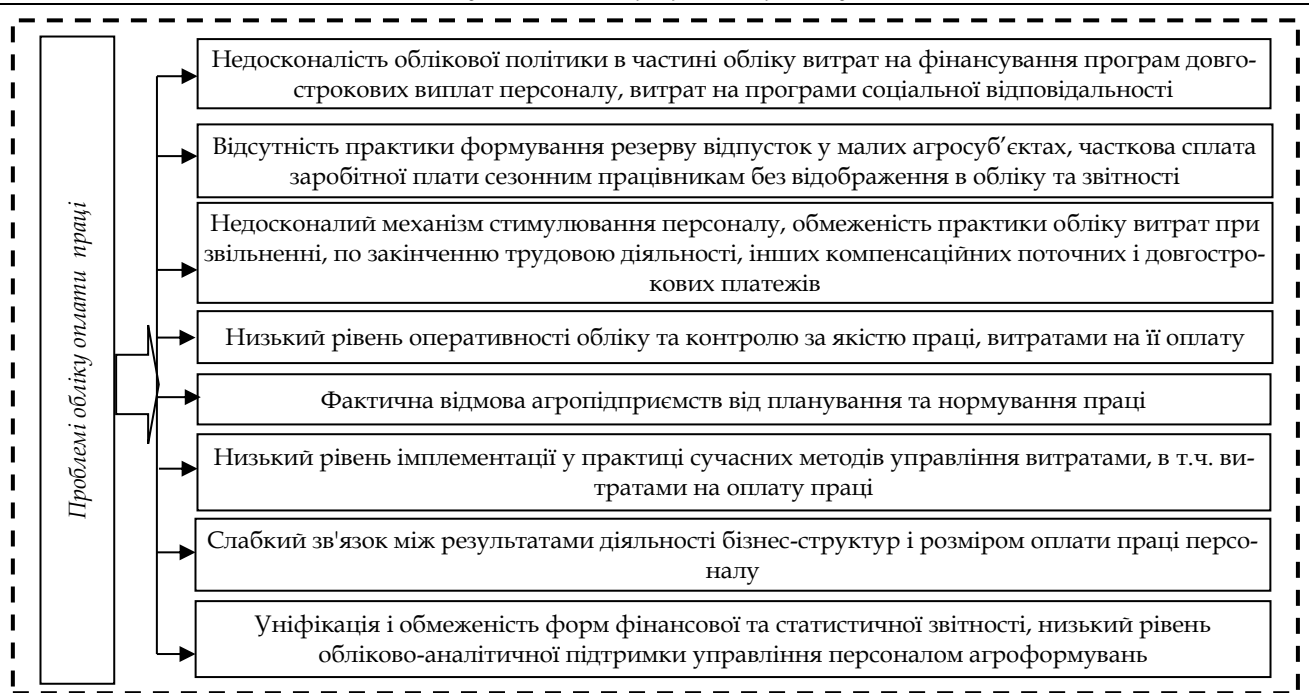


Рис. 2. Проблемні аспекти обліку оплати праці та розрахунків з найманими працівниками в аграрному секторі

У відповідності до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку й фінансової звітності, облік розрахунків за виплатами працівникам регламентується: МСБО 19 «Виплати працівникам», МСБО 26 «Облік та звітність щодо програм пенсійного забезпечення», МСБО 37 «Забезпечення, умовні зобов'язання та умовні активи». Якщо МСБО 19 «Виплати працівникам» [10] має спільну методичну основу із національним П(С)БО 26 «Виплати працівникам», то методичні аспекти, які містять МСБО 26 «Облік та звітність щодо програм пенсійного забезпечення» і МСБО 37 «Забезпечення, умовні зобов'язання та умовні активи» в Україні залишаються, в більшій мірі, неопрацьованими.

Стосується це відсутності вітчизняної практики фінансування (участі у фінансуванні) програм пенсійного забезпечення персоналу з боку роботодавців (аграрних бізнес-суб'єктів) і відповідно, відсутністю практики створення умовних довгострокових зобов'язань по таким програмам. У сільському господарстві практично відсутній запит на облікове забезпечення соціальних програм роботодавців внаслідок відсутності практики їх використання в агроменеджменті.

За міжнародною практикою заробітна плата обліковується за методом «нетто», тобто утримання за дебетом заробітної плати не нараховують, а проводять за дебетом спеціального відведеного для цієї мети витратного рахунка «Витрати на соціальне страхування за рахунок працівників» і кредитом рахунка

зобов'язань зі страхування працівників. Для відповідних утримань з боку власника підприємства вчені вважають доцільним окремо відвести рахунок «Витрати на соціальне страхування за рахунок працедавця», аналогічний принцип відрахувань здійснюється за кожним видом страхування (соціального, пенсійного, медичного, безробіття) [11].

Скорочення штатного складу більшості малих аграрних формувань сьогодні призводить до відсутності на підприємствах осіб, які є відповідальними за ведення обліку витрат праці та заробітної плати. Все частіше всі обов'язки щодо ведення бухгалтерського обліку та складання і подання фінансової звітності виконує одна особа – головний бухгалтер.

Проблемним на даному етапі залишаються окремі індикатори системи інформаційно-аналітичної підтримки обліку витрат на оплату праці у сільському господарстві. Так, і досі досягнутий у галузі фактичний рівень продуктивності праці методично визначається на підставі даних про валову продукцію (у постійних цінах 2010 р.). На даний момент діюча методика визначення даного індикатору оцінки результативності використання персоналу втрачає свій економічний зміст внаслідок того, що постійні ціни, які були затверджені у 2010 році та за якими здійснюються розрахунки річної продуктивності праці, не відповідають реаліям сьогодення. Більш доцільним з таких позицій є використання показників співвідношення розміру доходу від реалізації продукції (товарів, послуг)

і кількості середньорічних працівників галузі (підприємства).

Одним із напрямів успішного вирішення завдань бухгалтерського обліку оплати праці вчені сьогодні бачать використання різних комп'ютерних програм для автоматизації обліку. Як альтернативу розповсюдженій автоматизованій бухгалтерській програмі «1С: Бухгалтерія» Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А. пропонують до використання програмний продукт «Заробітна плата та табельний облік» (розроблений компанією IT-Enterprise), який автоматизує завдання розрахунку заробітної плати й управління персоналом на підприємствах малого та середнього бізнесу й включає в себе два функціональних модулі: модуль «Зарплата» та модуль «Кадри» [12].

Удосконалення обліку витрат на оплату праці та розрахунків за виплатами працівникам аграрного сектору сьогодні неможливі без змін у стратегічних підходах агроменеджменту й системи її аналітичної підтримки. Ключовим орієнтиром для управління бізнес-структур має стати людський капітал і механізми нарощування його вартості [13]. Дієвими інструментами такого механізму можуть стати використання ефективних важелів стимулювання і контролю аграрної праці, розробка інструментів стимулювання за рахунок власного капіталу підприємств, розробка та імплементація внутрішньофірмових стандартів і програм соціальної відповідальності, порядок нарахування та здійснення довгострокових виплат на основі методів актуальних оцінок.

Методичним базисом бухгалтерського обліку в контексті таких організаційно-економічних заходів має стати удосконалення облікової політики аграрних формувань, зокрема, в частині відображення порядку

визначення і визнання таких витрат. Порядок визнання довгострокових витрат на утримання та стимулювання персоналу буде формувати площину стратегічного обліку.

Використання вартісних підходів агроменеджменту, за яких найманий персонал сприймається як капітал і перспективний об'єкт інвестицій, вимагатиме удосконалення і аналітичної складової управління, яка формуватиметься на підставі даних обліку, контролю, фінансової і нефінансової звітності агроформувань. За таких підстав формуватиметься єдина система обліково-аналітичної підтримки управління персоналом, яка крім безпосередньо витрат на персонал, буде орієнтована на вирішення стратегічних завдань аграрного бізнесу: підвищення результативності праці, ефективності діяльності, нарощування вартості людського капіталу та вартості аграрного бізнесу в цілому.

Висновки. Проведені дослідження показали, що рівень оплати праці найманого персоналу аграрної сфери України є значно нижчим у порівнянні з іншими видами економічної діяльності та зарубіжною практикою. Основними проблемними соціально-економічними аспектами виплати заробітної плати в галузі виявились: тенденції регіональних ринків аграрної праці, низькі соціальні стандарти, низька питома вага витрат на оплату праці в їх загальній структурі, обмежена розмірами підприємств повільна практика зростання заробітної плати в галузі, відсутність дієвого механізму стимулювання праці в більшості малих агропідприємствах. Удосконалення обліку оплати праці має відбуватися як інформаційно-аналітичне доповнення агроменеджменту у контексті імплементації сучасних вартісних концепцій управління, центральне місце в яких має відводитись нарощуванню людського капіталу.

Література.

1. Сільське господарство України. 2018: стат зб. / Держ. служба статистики України. Київ, 2018. URL: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_sg2017_pdf.pdf
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
3. П(С)БО 26 «Виплати працівникам». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
4. Середня заробітна плата в Україні. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/average>.
5. Села, трактори, колгоспи: 5 міфів про роботу в агросекторі. URL: <https://happymonday.ua/ru/specproject/5-mifiv-pro-robotu-v-agrosektori>.
6. *Ткачук В.А.* Сучасний стан і тенденції розвитку аграрного ринку праці. *Економіка АПК*. 2019. № 7. С. 6-12.
7. EU Farm Economics Overview based on 2016 FADN data. European Commission Directorate-General for Agriculture and Rural Development. URL: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/food-farming-fisheries/farming/documents/eu>

8. Eurostat. URL: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupBookmark.do>
9. *Ігнатенко М.М.* Формування та управління розвитком соціальної відповідальності суб'єктів господарювання аграрної сфери економіки: монографія. Херсон: Айланта, 2015. 470с.
10. МСБО 19 «Виплати працівникам». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011
11. *Ярмолюк О.Ф.* Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівників підприємства. *Ефективна економіка*. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2947>
12. *Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А.* Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 18. С. 395-403.
13. *Красноруцький О.О., Руденко С.В.* Обліково-аналітичне забезпечення управління економічним потенціалом аграрних підприємств. *Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти*: матеріали I Міжнар. наук.-практ. інтернет- конф. (Львів, 19-21 березня 2019 р.). Львів: ЛНАУ, 2019. С. 224-227.

References.

1. Silske gospodarstvo Ukrainy (2018). [Agriculture of Ukraine. 2018]. Derzavna sluzhba statystyky Ukrainy. State Statistics Service of Ukraine. Kyiv. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Pro oplatu pracy: Zakon Ukrainy (1995). [About labor payment: Law of Ukraine № 108/95-VR]. Available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
3. P(S)BO 26 «Vyplaty pracivnykam». [National Accounting standard «Employee benefits»]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
4. Sersdnya zarobitna plata v Ukraini. [Average wage in Ukraine]. Official website of the Ministry of Finance of Ukraine. Available at: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/average>
5. Sela, traktory, kolgospu: 5 mifov pro robotu v agrosektori. [Villages, tractors, collective farms: 5 myths about working in the agricultural sector]. Available at: <https://happymonday.ua/ru/specproject/5-mifiv-pro-robotu-v-agrosektori/>
6. *Tkachuk, V.A.* (2019). «The modernstate and development of the agricultural labor market». *Ekonomika APK*. no. 7, pp. 6-12.
7. EU Farm Economics Overview based on 2016 FADN data. European Commission Directorate-General for Agriculture and Rural Development. Available at: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/food-farming-fisheries/farming/documents/eu>.
8. Eurostat. Available at: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupBookmark.do>
9. *Ignatenko M.M.* (2015). Formuvannya ta upravlinnya rozvytkom socialnoi vidpovidalnosti subektiv gospodaruvannya agrarnoi sfery ekonomiki. [Formation and management of the development of social responsibility of agricultural entities]. Ajlant. Kherson. Ukraine.
10. M(S)BO 19 «Vyplaty pracivnykam». [International Accounting standard «Employee benefits»]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011.
11. *Yarmoluk O.F.* (2014). Udoskonalennya oblikovogo zabezpechennya upravlinnya vyplatami pracivnykiv pidpryemstva. [Improving accounting support for employee benefits management]. *Efekty vna ekonomika*. [Effective economy]. (electronic journal). no. 4. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2947>
12. *Sulimenko L.A., Kyuan A.V., Viter S.A.* (2018). «Accounting and analysis of payroll calculations». *Infrastruktura rynku*. no. 18, pp. 395-403.
13. *Krasnoruckyy O.O., Rudenko S.V.* (2019). «Accounting and analytical support for managing the economic potential of agricultural enterprises». Aktualni problemy suchasnogo biznesa: oblikovo-finansovyy ta upravlin-skyu aspekty. [Current problems of modern business: accounting, financial and management aspects]. Materials 1 Int. scientific-practical conf. (Lviv, 19-21. 2019 p.). Lviv. Ukraine.

Abstract.

Kryukova I.A., Federka T.M. Wage of employees in the agricultural sector: modern socio-economic and accounting aspects.

Introduction. Many socio-economic problems are characteristic of the agricultural sector, the main of which are: migration of rural population, low income and quality of life of rural residents, lack of social infrastructure of the village, reducing the prestige of agricultural work for young professionals. Increasing the level of remuneration and income of the hired personnel of agrarian business entities is a prerequisite for solving such modern problems.

The purpose of the research is identification and analysis of modern socio-economic trends and problems of accounting and analytical support in the field of remuneration of personnel of agrarian enterprises.

Results. A wage is one of the most important indicators of the level of socio-economic development of industries and regions. In the agrarian sector wage is traditionally one of the lowest among all sectors of the national economy. The share of wages of agricultural personnel is about 68% of the national average (UAH 7166). The range of wages in the industry by region is significant: the highest is in Ivano-Frankivsk and Kyiv and the lowest is in Odessa and Zaporizhzhya region. In

the structure of agricultural production costs, the share of labor costs does not exceed 5-8%. The minimum wage in Ukraine is 58% of the lowest in the European Union.

The main problematic aspects of modern payroll accounting are: the practice of accounting for costs associated with agri-social responsibility programs, the lack of common practice of actuarial valuation methods, discounting the cost of future personnel costs, the imperfection of accounting policies, the order of accounting of the costs associated with the effective mechanisms of agrarian labor stimulation, the limited forms of financial and statistical reporting financial indicators of employment.

Conclusions. Implementation of the results showed that the time required to pay the most hired to the personnel of the agrarian sector of Ukraine is significantly lower than the other types of economic practice and foreign practice. The main problematic socio-economic aspects of wages in the industry were identified: tendencies of regional agrarian labor markets, low social standards, low share of wage costs in their general structure, limited size of enterprises slow wage growth in the industry, lack of mechanisms incentives for work in most small agribusinesses. Further improvement of payroll accounting should occur as an informational and analytical supplement to agronomy management in the context of the implementation of modern value management concepts with a focus on human capital.

Keywords: wages, salaries, staff, agriculture, cost accounting, calculations with employees, analytical support, agricultural enterprises.

Стаття надійшла до редакції 10.05.2020 р.

Бібліографічний опис статті:

Крюкова І.О., Федерка Т.М. Заробітна плата найманих працівників аграрної сфери: сучасні соціально-економічні та облікові аспекти. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2020. № 3. С. 10-18.

Kryukova I.A., Federka T.M. Wage of employees in the agricultural sector: modern socio-economic and accounting aspects. Actual problems of innovative economy. 2020. No. 3, pp. 10-18.



УДК 338.43; JEL classification: Q13; L1

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2020-3-3>

КРАСНОРУЦЬКИЙ Олексій Олександрович, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка
ORCID ID: 0000-0001-6439-7922

МІНЕНКО Софія Іванівна, здобувач кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка
ORCID ID: 0000-0003-3033-1911

**ПОБУДОВА КОМПЛЕКСНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ
ЕВОЛЮЦІЇ РИНКОВИХ ВІДНОСИН**

Красноручський О. О., Міненко С. І. Побудова комплексного механізму управління конкурентоспроможністю аграрного підприємства в умовах еволюції ринкових відносин.

Вступ. Ефективне впровадження заходів з підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств вимагає розробки належного механізму, який має забезпечувати реалізацію управлінського впливу на основні сфери і процеси діяльності, на створення доданої вартості, на перерозподіл ресурсів і залучення до цих процесів висококваліфікованих кадрів суб'єктами із використанням належного інструментарію.

Метою статті є побудова комплексного механізму управління конкурентоспроможністю аграрного підприємства в умовах еволюції ринкових відносин.

Результати. В статті здійснено аналіз природи механізму як одного із найрозповсюдженіших інструментів управління дозволив визначити ключові методологічні засади його формування. Реалізацію управління конкурентоспроможністю запропоновано здійснювати на основі комплексного механізму, який передбачає здійснення процесу управління, представленого множинами практик (політика маркетингу, політика управління якістю та безпеки продукції, політика управління витратами, інвестиційна політика, інноваційна політика, товарна політика, політика у сфері НДДКР, екологічна політика, соціальна політика), взаємодія яких із трьома складовими даного механізму (механізм управління створенням і реалізацією конкурентних переваг аграрних підприємств, організаційно-економічний механізм конкурентних відносин на цільових ринках продукції аграрних підприємств і механізм управління конкурентною поведінкою на цільових ринках збуту з урахуванням особливостей їх конкурентної побудови) забезпечує вплив суб'єкта управління як керуючої підсистеми на об'єкт управління як керовану підсистему, що являє собою процес перетворення входів на виходи в рамках системного бачення функціонування суб'єкта господарювання. Визначено, що базисом запропонованого механізму є взаємодія методів, видів забезпечення, функцій і принципів управління для досягнення поставленої мети.

Ключові слова: ринок, конкурентоспроможність, механізм управління, архітектура механізму.