

Міністерство освіти і науки України  
Вінницький національний аграрний університет  
Центр післядипломної освіти та дорадництва



**«РОЗВИТОК МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО  
ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА КООПЕРАЦІЇ НА СЕЛІ.  
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»**

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ І  
НАВЧАЛЬНО-ПРАКТИЧНОГО СЕМІНАРУ**



Вінниця – 2015

УДК 334.72:334.73(063)

ББК 65.9(4Укр)321я5

Р64

**Розвиток малого і середнього підприємництва та кооперації на селі. Проблеми та перспективи:** зб. матеріалів наук. конф. і навч.-практ. семінару, 28 серпня 2015 р. / Вінницький національний аграрний університет. – Вінниця : Едельвейс і К, 2015. – 187 с.

У збірнику представлено статті наукової конференції і навчально-практичного семінару «Розвиток малого і середнього підприємництва та кооперації на селі. Проблеми та перспективи» та висвітлено дослідження проблем та перспектив розвитку кооперативів, малого і середнього підприємництва, а також розвитку бізнесу на селі в сучасних умовах розвитку аграрного сектору економіки України.

Для науковців, управлінців, керівників підприємств, кооперативів, викладачів, аспірантів, студентів.

*Друкується за рішенням Вченої ради Вінницького національного аграрного університету (протокол № 1 від 25.09.2015р.)*

**Редакційна колегія:** Калетнік Григорій Миколайович – д.е.н., професор, дійсний член (академік) НААН, президент ВНАУ (головний редактор); Мазур Віктор Анатолійович – к.с.-г.н., доцент, ректор ВНАУ (заступник головного редактора); Шпикуляк Олександр Григорович – д.е.н., професор, декан економічного факультету; Тітаренко Ольга Михайлівна – директор центру післядипломної освіти та дорадництва; Скоромна Оксана Іванівна – к.с.-г.н., доцент, декан факультету технології виробництва і переробки продукції тваринництва; Мельничук Ольга Федорівна – к.ю.н., доцент, декан факультету менеджменту та права; Бандура Валентина Миколаївна – к.т.н., доцент, декан факультету механізації сільського господарства; Дідур Ігор Миколайович – к.с.-г.н., доцент, декан агрономічного факультету; Поліщук Віталій Олександрович – заступник директора центру післядипломної освіти та дорадництва з науково-технічного розвитку та інноваційних технологій; Кулик Ірина Валеріївна – завідувач відділу підвищення кваліфікації центру післядипломної освіти та дорадництва (відповідальний секретар).

*Матеріали конференції публікуються в авторській редакції. Відповідальність за зміст статей і достовірність матеріалів несуть автори публікацій.*

© Вінницький національний аграрний університет, 2015

## ЗМІСТ

<b>Г.М. Калетнік, І.В. Гончарук</b> СКЛАДОВІ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ ТА МОДЕЛІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА І КООПЕРАЦІЇ.....	5
<b>М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк</b> КООПЕРАТИВНІ ВІДНОСИНИ В АГРАРНІЙ СФЕРІ: ТЕНДЕНЦІЇ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ.....	13
<b>Л.М. Пронько</b> РОЗВИТОК ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	19
<b>Т.І. Чорнопищук</b> КООПЕРАТИВНИЙ РУХ ЯК ФАКТОР СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ.....	26
<b>Ю.В. Довгань</b> ДЖЕРЕЛА ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В РОЗВИТОК СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ КООПЕРАТИВІВ.....	35
<b>О.М. Тітаренко</b> РОЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ КООПЕРАТИВІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ.....	41
<b>О.І. Шаманська</b> ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ДІЯЛЬНОСТІ ДОРАДЧИХ СЛУЖБ.....	47
<b>Л.П. Шевчук, С.М. Злотковський</b> КОНТРОЛЬ КРЕДИТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	54
<b>О.О. Мороз, Д.В. Стасенко</b> СУЧАСНИЙ СТАН БОРОШНОМЕЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ТА ДИНАМІКА ПІДПРИЄМСТВ ГАЛУЗІ ВІННИЧЧИНИ.....	58
<b>О.В. Тодоров</b> ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ КООПЕРАЦІЇ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ СІЛЬГОСПВИРОБНИКІВ.....	64
<b>В.А. Пехов</b> РОЗВИТОК СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ КООПЕРАЦІЇ У МЕХАНІЗМІ РИНКУ: ІНСТИТУЦІЙНИЙ АСПЕКТ.....	69
<b>С.Ф. Разанов, В.В. Швець</b> КОНЦЕНТРАЦІЯ Р <sub>h</sub> ТА С <sub>d</sub> У ГОМОГЕНАТІ ТРУТНЕВИХ ЛИЧИНОК ЗА РІЗНОЇ КИСЛОТНОСТІ ҐРУНТІВ МЕДОНОСНИХ УГІДЬ.....	72
<b>І.А. Семчук</b> ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ПОЛІТИКИ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА НА СЕЛІ.....	76
<b>Я.В. Гонтарук</b> ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ КООПЕРАЦІЇ У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ	81
<b>І.В. Зубар</b> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КООПЕРАЦІЇ МАЛИХ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ПРАКТИКА.....	85
<b>М.А. Тонконоій</b> ІННОВАЦІЙНІ ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ДЖЕРЕЛ ЕНЕРГІЇ В АГРАРНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ	91

<b>Т.Ю. Прутська</b> КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРАРНІЙ СФЕРІ.....	96
<b>О.І. Войтенко</b> МЕХАНІЗМИ ЕФЕКТИВНОГО ВЕДЕННЯ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА НА ВІННИЧЧИНІ.....	102
<b>В.І. Вострякова</b> ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КООПЕРАТИВНОЇ АГРОЛОГІСТИКИ В УКРАЇНІ.....	109
<b>В.В. Жереб</b> ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КООПЕРАТИВНОГО РУХУ В УКРАЇНІ ТА РОЛЬ КООПЕРАТИВІВ У ПОДОЛАННІ СІЛЬСЬКОЇ ВІДНОСТІ.....	118
<b>Т.В. Коломієць</b> НАГРОМАДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ.....	126
<b>Х.М. Коломієць</b> МАЛЕ І СЕРЕДНЄ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКЕ ВИРОБНИЦТВО ЯК ОСНОВА ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ.....	131
<b>Л.І. Гордієць</b> ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЛІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИМИ СЕРЕДНІМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ....	140
<b>О.В. Поперечний</b> СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ КООПЕРАТИВІВ НА СЕЛІ.....	145
<b>М.В. Агапова</b> ОСОБЛИВОСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ.....	150
<b>Г.С. Кукель</b> СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ФУНКЦІЇ АГРОХОЛДІНГІВ У РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ.....	155
<b>О.О. Левченко</b> МІСЦЕ МАРКЕТИНГУ У ЗБУТОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	161
<b>О.О. Штельмах</b> ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	165
<b>Т.А. Костунець</b> ІННОВАЦІЙНА СИСТЕМА ОПТИМАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	170
<b>Р.Ф. Курдиш</b> ПРИВАТНА ВЛАСНІСТЬ ЯК ЕКОНОМІЧНА ОСНОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА НА СЕЛІ.....	174
<b>Ю.М. Кашпрук, Ю.Б. Паладійчук</b> ЦЕНТРИ З ПЕРЕРОБКИ ВІДХОДІВ РОСЛИННОГО ПОХОДЖЕННЯ ЯК ОДИН ІЗ ШЛЯХІВ ДО ЕНЕРГОНЕЗАЛЕЖНОСТІ.....	178

**НАГРОМАДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ОСНОВА  
РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В  
АГРАРНОМУ СЕКТОРІ**

*Т. В. Коломієць, аспірантка<sup>1</sup>*

*Вінницький національний аграрний університет*

**Постановка проблеми.** У вітчизняному аграрному секторі економіки нині відбуваються процеси трансформації системи соціально-економічних, виробничо-технологічних та організаційно-правових відносин. Наслідком реформування економічних відносин в аграрній сфері є занепад соціальної інфраструктури, зростання рівня бідності та безробіття в сільській місцевості, міграція висококваліфікованих трудових ресурсів у міста з метою отримання вищих доходів. Деградація людського потенціалу стримує подолання стагнаційних процесів у сільському господарстві, загострюючи проблему забезпечення сільськогосподарською продукцією та стимулюючи підвищення цін на продовольчі товари. У нинішніх умовах мале та середнє аграрне підприємництво має низький рівень конкурентоспроможності, оскільки світова конкуренція перейшла у третій етап свого розвитку, коли основою для формування конкурентних переваг є інновації, створені завдяки формуванню та розвитку інтелектуального потенціалу. На тлі сучасних світових економічних тенденцій можна побачити, що успішно функціонують ті підприємства, які формують і зберігають ринкові позиції ефективно використовуючи людський та інтелектуальний капітал. Саме тому актуальним питанням є формування економічної стратегії малих та середніх аграрних підприємств на основі пріоритетності людського капіталу як передумови виходу вітчизняного аграрного сектору з кризи.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню людського капіталу на вітчизняних теренах присвячені наукові праці О. Бородіної, В. Гейця, О. Грішнєвої, О. Кошулько, Е. Лібанової, А. Чухна та ін. Актуальним питанням залишається дослідження ролі і впливу людського капіталу на розвиток малого та середнього підприємництва в агросекторі.

---

<sup>1</sup> Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент А. М. Корнійчук

**Метою статті** є дослідження ролі формування та накопичення людського капіталу для розвитку малих та середніх підприємств аграрного сектору.

**Виклад основного матеріалу.** Перехід до нового витка розвитку суспільства зумовлює трансформації у системі ключових чинників конкурентоспроможності економічних систем. Наразі інформація та знання стають ключовими конкурентними перевагами суб'єктів господарювання. Інформація на підприємстві формується з різних джерел, але для її аналізу та формування господарських рішень необхідні знання, що можуть утворюватися лише за допомогою інтелектуальної діяльності людини. Іншими словами, людина, що генерує нові знання, які приносять дохід підприємству, є головною або вирішальною конкурентною перевагою в суперництві між суб'єктами господарювання.

Сукупність фізичних та соціально-психологічних якостей особи, що дозволяють їй отримувати позитивний економічний ефект від їх використання, в економічній літературі прийнято називати людським капіталом. Дещо ширше трактування даного поняття пропонує О. М. Бородіна [1], визначаючи людський капітал як «сукупність природних і розвинутих та накопичених у процесі навчання та виробничої діяльності працівників продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій, які доцільно використовуються ними у виробничо-господарській діяльності, сприяють зростанню суспільної значущості її результатів і завдяки цьому забезпечують насамперед збільшення особистих доходів працівників, а також галузевих і національного доходу країни».

Наголошуючи на необхідності постійного розвитку людських здібностей та розширення знанневих просторів, О.П. Кошулько [2, с. 8] визначає людський капітал як «найкращі якісні характеристики людини, що накопичуються нею упродовж життя, здатні їй приносити дохід у разі, якщо вона не припинятиме самовдосконалення, здобуваючи нові знання, навички та досвід, підвищуючи рівень освіти і кваліфікації, перенавчаючись».

Важливість розвитку та накопичення людського капіталу підкреслював у своїх працях Дж. Гелбрейт, один із родоначальників теорії інтелектуального капіталу, зазначаючи, що: «Долар, вкладений в інтелект людини, часто приносить більший приріст національного доходу, ніж долар, вкладений у залізницю, греблі, машини й інші капітальні блага. Освіта стає високопродуктивною формою капітальних вкладень» [3, с. 135].

Для нагромадження людського капіталу підприємств аграрного сектору необхідним є визначення його структури. Опрацювання літературних джерел за даною проблематикою та врахування особливостей аграрного підприємництва дозволило встановити, що людський капітал підприємства аграрного сектору складається з трьох ключових компонентів (див. рис. 1): професійно-кваліфікаційний капітал; біофізичний та психо-емоційний; креативний капітал працівників. Тобто, при формуванні та нагромадженні людського капіталу підприємства важливим є не лише визначення розміру витрат на поліпшення здоров'я, підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня, а й на розвиток творчого потенціалу, впровадження інноваційних рішень тощо. Низький рівень людського капіталу підприємств пояснюється не браком фінансових ресурсів, а відсутністю оптимальної системи управління і матеріальним, і нематеріальним капіталом.

Формування ефективної системи управління та розвитку аграрного сектору, підсистемою якого є управління людським капіталом, є актуальними питаннями сьогодення, оскільки від їх успішного розв'язання залежить не лише продовольча безпека держави, а й добробут нації. За підсумками 2014 р., частка АПК у ВВП України становила 17% (в обсязі 31,4 млрд. дол. США). За інформацією Державної служби статистики [4] кількість зайнятих у сільському, лісовому та рибному господарстві становить понад 3,091 млн. осіб (або 17,1 % від усього зайнятого населення). Середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника підприємств сільського господарства у 2014 р. зросла проти 2013 р. на 9,0%, але при цьому залишилась однією з найнижчих серед усіх видів економічної діяльності й становила 2476 грн.

Наразі Вінницька область є локомотивом вітчизняного аграрного ринку, оскільки займає лідируючу позицію за обсягом валової продукції сільського господарства. На Вінниччині виробляється 7,9% валової продукції сільського господарства держави, у тому числі продукції рослинництва – 7,8%, тваринництва – 8,1%. Середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника підприємств сільського господарства у 2014 р. становила 2638 грн., що менше на 6,1% середньо обласного рівня оплати праці, хоча до рівня попереднього року вона зросла на 9,5 відсотка. На теренах області станом на 2014 р. функціонувало 2473 сільськогосподарських підприємства, з яких понад 90 % – малі суб'єкти господарювання (табл. 1).

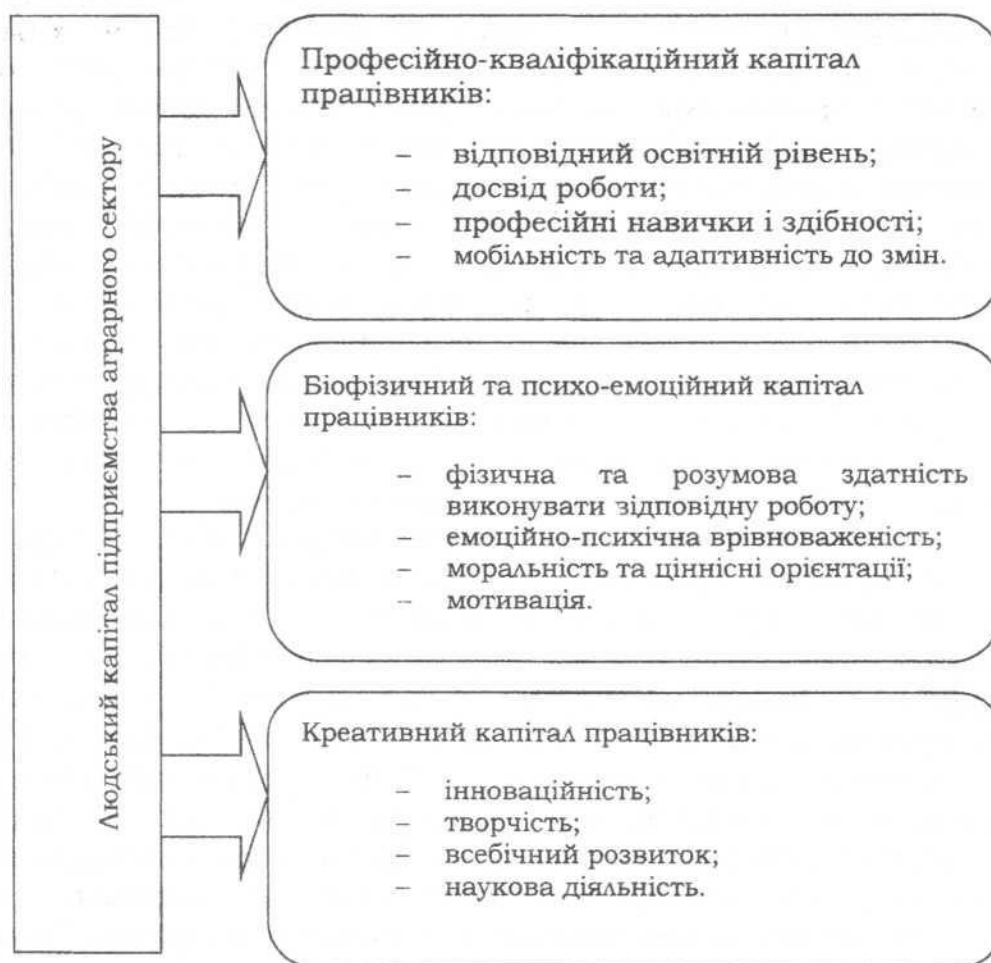


Рис. 1. Структура людського капіталу підприємства аграрного сектору  
Джерело: сформовано автором

Таблиця 1

**Динаміка кількості сільськогосподарських підприємств  
Вінницької області у 2012-2014 рр.**

Роки	Кількість с/г підприємств	в тому числі		
		великі	середні	малі
2012	2269	2	208	2059
2013	2458	2	186	2270
2014	2473	3	175	2295

Джерело: сформовано автором на основі [5]



Згідно вищенаведених даних, кількість малих сільськогосподарських підприємств в області має тенденцію до зростання, тоді як кількість середніх підприємств поступово зменшується. Таку динаміку можна пояснити зменшенням кількості працівників та обсягу реалізації продукції середніми підприємствами і віднесення їх до категорії малого підприємництва, що вказує на складність умов ведення агробізнесу. Хоча мале підприємництво має деякі інституційні переваги (мобільність, адаптивність, оперативність, низька капіталоємність), але існує низка перешкод, які не дають змоги розвиватися йому повноцінно. Це обмеженість фінансових ресурсів, труднощі в розширенні виробництва, недостатній розвиток інфраструктури збуту продукції, низька конкурентоспроможність порівняно з агрохолдингами, недостатній доступ до інформації щодо основ ведення агробізнесу, брак підприємницьких навичок.

Крім того, середнє та мале підприємництво, як і увесь аграрний сектор економіки, наразі перебуває в стані дефіциту високопрофесійних працівників. Тому важливим, але мало використовуваним напрямом нагромадження людського капіталу та ефективнішого використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, є підвищення кваліфікації працівників. За даними Держкомстату України [4], у 2013 р. підвищили свою кваліфікацію 4,9 тис. працівників сільського господарства, навчилися новим професіям 3,5 тис. осіб, або 1,1% та 0,8% від облікової кількості штатних працівників відповідно, що є дуже низьким рівнем порівняно з іншими галузями економіки.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Розвиток аграрного сектору та агропідприємництва є одними із ключових напрямів для досягнення економічного добробуту держави. Проте наявність природних ресурсів вже не є ключовою конкурентною перевагою для сучасного підприємства агросектору. Тому необхідним є використання нематеріальних активів та нагромадження людського та інтелектуального капіталів для досягнення вищого рівня конкурентоспроможності. Оскільки лівову частку в структурі сільськогосподарських підприємств займають середні та малі підприємства, актуальним є питання побудови ефективного механізму управління людським капіталом на даних суб'єктах господарювання.

#### **Список використаних джерел**

1. Бородіна О. М. Людський капітал в аграрній сфері економіки України: науково-організаційні основи сучасного формування і розвитку: дис. д-ра екон. наук : 08.07.02 / Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки». – К., 2004.

2. Кошулько О. П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис. канд. екон. наук / О. П. Кошулько; Нац. ун-т харч. технологій. – К., 2008. – 20 с. – укр.

3. Гелбрейт Д. Экономические теории и цели общества / Под ред. акад. В. Л. Иноземцева. – М. : Прогресс, 1979. – 406 с.

4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

5. Головне управління статистики у Вінницькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vn.ukrstat.gov.ua>.

Коломієць Тетяна Вікторівна

### **Нагромадження людського капіталу як основа розвитку малого та середнього підприємництва в аграрному секторі**

**Ключові слова:** людський капітал, аграрний сектор, мале і середнє підприємництво.

**Анотація.** У статті розглядається питання необхідності нагромадження людського капіталу малими та середніми підприємства агросектору для їх розвитку. Визначено необхідність формування та розвитку людського капіталу в агропідприємстві. Сформовано структуру людського капіталу підприємства аграрного сектору. Проаналізовано тенденції розвитку аграрного сектору України та Вінницької області, а також динаміку розвитку малого та середнього підприємництва. Визначено, що наразі аграрний сектор потребує висококваліфікованих працівників, що підвищує актуальність нагромадження людського капіталу підприємства. Доведено необхідність формування механізму управління людським капіталом підприємств аграрного сектору економіки.

Підписано до друку 05.10.2015 р.  
Формат 70x108/16. Папір офсетний. Друк офсетний Ум.  
друк. арк. 11,16.  
Гарнітура Times New.Замовлення № 99204 Наклад 100  
екземплярів.

Віддруковано ПП «ТД «Едельвейс і К» м.Вінниця, вул.  
600-річчя, 17 Тел.: (0432) 550-333 Свідоцтво про внесення  
до Державного реєстру ДК №3736