

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

А.В.Владечак, аспірант

Миколаївський державний аграрний університет

У статті розглянуто теоретичні основи трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств та визначено їх відмінність від трудових ресурсів. Представлено механізм регулювання відтворення трудового потенціалу, обґрунтовано пропозиції щодо шляхів підвищення економічної ефективності його використання.

Втілення в життя стратегії аграрної політики щодо забезпечення покращення економічного стану аграрних підприємств, розв'язання соціально-демографічних проблем сільських територій значною мірою залежать від ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств усіх форм власності. Для сучасного перехідного етапу розвитку економіки України характерним є скорочення кількості та потужності підприємств суспільного сектора, а у зв'язку з цим - високий рівень безробіття, неповне використання праці зайнятих у сільськогосподарському виробництві, посилення міграції сільського населення (особливо молоді), яке в пошуках кращих умов життя від'їжджає в інші міста. Однією з головних причин такого становища є відсутність налагодженої організації праці та контролю з боку держави, що проявляється у низькому рівні зацікавленості робітників щодо підвищення продуктивності праці [1].

Разом з тим, незважаючи на підвищену увагу до проблем розвитку та ефективності використання трудових ресурсів підприємств, слід констатувати недостатню дослідженість питань комплексного оцінювання професійно кваліфікаційного рівня працівників. За сучасних умов ринкової трансформації необхідний подальший розвиток механізму управління процесом узгодження трудових ресурсів та трудового потенціалу. Основою цього механізму повинні бути сучасні методики оцін-

ки кваліфікаційного рівня та особистісних трудових характеристик працівників.

Виходячи з викладеного та враховуючи ситуацію, що склалася в системі кадрового забезпечення новостворених сільськогосподарських господарюючих суб'єктів, дослідження формування та підвищення ефективності використання трудового потенціалу в підприємствах аграрного сектора конкретного регіону постає надзвичайно актуальною науково-прикладною проблемою.

Розробці науково-методичних засад управління процесом відтворення, формування і використання трудового потенціалу присвячено роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Вагомий внесок у розроблення питань зайнятості населення та умов праці внесли І.Безпалый, Д.Богиня, О.Бугуцький, В.Горкавий, О.Гудзинський, В.Дієсперов, М.Долішній, Ю.Краснов, Л.Курбацька, П.Макаренко, А.Мазур, М.Малик, Г.Оріховський, П.Саблук, В.Савченко, І.Тимуш, В.Швець, Н.Шевченко, В.Шиян, К.Якуба та інші.

Надання Україні статусу країни із ринковою економікою напередодні вступу до Світової організації торгівлі завершило етап переходу нашої держави від централізованого до вільного процесу планування й управління як економічними процесами, так і невід'ємною їх складовою – соціально-трудовими відносинами. Однак, незалежно від форм організації національного виробництва та розвитку ринкових відносин, однією з головних та найважливіших загальногосподарських та галузевих функцій залишається раціональне використання трудових ресурсів, починаючи з локального і закінчуючи національним рівнем економіки. Це є запорукою виробництва конкурентоспроможної продукції, поліпшення економічної діяльності та зростання доходів працівників. Реалізація цих завдань соціально-економічного розвитку держави потребує удосконалення господарських процесів в економіці, що перш за все пов'язується з підвищенням ефективності праці [2].

Можна констатувати, що вимоги розвитку економічних процесів та соціально-трудова відносин в Україні, які розпочалися у зв'язку з переходом до ринкової економіки на початку змінили погляди на оцінку економічних результатів праці. На сучасному етапі становлення ринкової економіки в Україні досі немає дійових державних важелів, які повинні регулювати використання найважливішого ресурсу – трудового потенціалу, що ускладнює забезпечення розвитку національної економіки на засадах ефективної праці.

Аналіз різних точок зору щодо визначення поняття „ефективність праці” ще раз обґрунтовує недоцільність розгляду цієї економічної категорії лише у взаємозв'язку із витратами живої праці, що є окремою ознакою думок вчених-економістів.

Так, деякі економісти розглядають економічну ефективність як сукупність тих загальноекономічних відносин, які виникають між людьми у процесі функціонування робочої сили суспільства та визначаються ступенем продуктивності всієї корисної праці.

Головним критерієм виміру ефективності праці є відношення виробленого національного доходу до загальної чисельності працівників, які зайняті у національному господарстві в усіх сферах, як виробничій, так і невиробничій. Інші вчені зазначають, що ефективність праці є величиною корисного ефекту в одиницю робочого часу, а також, відображенням витрат праці та її результатів. При цьому при оцінці витрат порівнюють усі витрати виробництва, ефект від інновацій, ефективність використання всіх видів економічних ресурсів [3].

Отже, на наш погляд, таке порівняння різних точок зору призводить до розбалансованості при оцінці загального економічного ефекту із результатом праці, що ускладнює процес обґрунтування об'єктивної залежності між працею та її винагородою – як головного стимулюючого чинника до підвищення ефективності праці. Неодноразово доведено, що лише за умови застосування сучасних стимулюючих та мотиваційних механізмів до ефективної праці можливо забезпечити подаль-

ший розвиток національної економіки. При цьому ефективну працю слід розглядати як запоруку ефективної економічної діяльності.

Ефективне використання трудових ресурсів має бути засноване на постійному підвищенні рівня трудового потенціалу підприємств. Під трудовим потенціалом підприємства пропонується розуміти сукупну здатність і можливість його працівників, які володіють певними якісними і кількісними характеристиками, виконувати трудові завдання за визначеного рівня забезпечення і виробничих відносин.

Трудовий потенціал сільського господарства необхідно розглядати як соціально-економічну, так і планово-облікову категорію. Як соціально-економічна категорія трудовий потенціал характеризує трудові та якісні параметри, підвищення загальноосвітнього, професійно-кваліфікаційного рівня. В результаті зниження якісних характеристик трудових ресурсів, навіть за незмінною їх чисельністю, призводить до зменшення трудового потенціалу. Такі якісні параметри, як середній вік зайнятих у сільському господарстві, співвідношення статі, рівень загальноосвітньої і професійно-кваліфікаційної підготовки робочих і спеціалістів, класність механізаторських кадрів здійснюють значний вплив на зміну трудового потенціалу. У зв'язку із змінами в галузевій структурі зайнятості загострилися регіональні проблеми зайнятості. За складом безробітних можна оцінити міру загострення безробіття у регіоні: там, де переважають жінки, люди похилого віку і особи з високим рівнем освіти, безробіття знаходиться на початкових стадіях, рівень безробіття невисокий, але зростає воно швидко. В тих регіонах, де серед безробітних висока частка чоловіків, молоді й осіб з низьким рівнем освіти, проблеми безробіття дуже гострі, рівень його високий, але зростає воно, як правило, повільніше, ніж в середньому по країні.

Проведені дослідження показали, що параметри відтворення сільського населення швидко змінюються, але ці зміни за останні роки не є сприятливими для соціально-демографічного

розвитку. Нами проведено оцінку забезпеченості сільськогосподарських підприємств трудовими ресурсами на прикладі Березанського району і виявлено, що в кількісному вимірі підприємства забезпечені робітниками, хоча навантаження на одного робітника є високим. Значно зменшилася кількість робітників до 30 років.

Таблиця

Динаміка чисельності зайнятого населення в сільськогосподарському виробництві за віковими групами (на прикладі Березанського району)

Показники	Роки			2006 у% до	
	2004	2005	2006	2004	2005
Середньоспиксова чисельність робітників зайнятих у сільськогосподарському виробництві, чол., з них:					
- віком від 16 до 25 років	3553	3533	2196	61,8	62,2
- від 26 до 34 років	3370	3401	3410	101,2	100,3
- від 35 до 45 років	3735	3550	3516	94,1	99,0
- старше 45 років	4996	5347	5431	108,7	101,5

Так, в загальній чисельності робітників, зайнятих в сільськогосподарському виробництві, лише 38,5% – особи до 34 років. Більша частина робітників передпенсійного та пенсійного віку, що свідчить про низький рівень оновлення кадрів сільськогосподарських підприємств молодими спеціалістами.

Основні негативні фактори, які на сучасний момент впливають на трудовий потенціал в аграрному секторі регіону, можна звести до наступних: особисте підсобне господарство перетворюється на головне джерело доходів, залишається мізерною заробітна плата, відбуваються затримки з її виплати, як наслідок – падіння матеріальної зацікавленості у продуктивності праці; скорочуються побутові та комунальні послуги; допущено відставання у розвитку охорони здоров'я, депопуляція сільського населення, збитковість в деяких господарствах по сільськогосподарському виробництву, відтік спеціалістів і

працівників із сіл через погіршення соціокультурної і виробничої діяльності.

Факторами підвищення продуктивності праці є об'єктивні умови виробництва, що визначають її рівень. Вони відносно стабільні і не залежать від трудових зусиль працюючих. До них належать: природні умови, характер і глибина галузевого і міжгалузевого поділу та кооперації праці; умови праці, технологічне застосування наукових досягнень у виробництві.

Відтворення трудового потенціалу необхідно здійснювати через сучасні теоретичні й концептуальні основи у сфері відтворення трудового потенціалу для задоволення потреб як працівника, так і роботодавця. Загальну сферу регулювання відтворення трудового потенціалу на фазі використання представлено на рисунку [4].

Дослідження рівня розвитку соціальної інфраструктури показали, що дане питання може бути вирішене за рахунок реалізації цільових державних програм щодо підтримки соціальної інфраструктури села та мотивації робітників сільськогосподарських підприємств, розробки та обґрунтування заходів щодо покращення використання та підвищення ефективності праці аграрної сфери в умовах сьогодення.

Отже, ми дійшли висновку, що до основних напрямів підвищення поточних резервів ефективності використання трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах можна віднести залучення на підприємствах більш досконалих форм виробництва і праці через економію робочого часу і ефективне використання наявного чисельного складу працівників, а також ліквідацію перевитрат фонду заробітної плати.

На нашу думку, дане питання може бути вирішене за рахунок реалізації цільових державних програм щодо підтримки соціальної інфраструктури села, реальних можливостей реалізації програм місцевими бюджетами та їх результативності. Таким чином, лише системний підхід до вирішення поставленої проблеми дасть можливість отримати реальні ре-

зультати, які будуть впливати не лише на соціальний, а і на економічний розвиток села.



Рис. Чинники регулювання відтворення трудового потенціалу сільських територій

ЛІТЕРАТУРА

1. Богиня Д. Соціально-трудові відносини в Україні в контексті організації оплати праці і регулювання доходів //Україна: аспекти праці. - 2003.- 7.- С.20-24
2. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки.-2007.-№2.- С. 58-63.
3. Лебкович О.В. Узагальнення поняття трудового потенціалу як соціально-економічної категорії // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.-2005.-№4.-С.84-90.
4. Мазурок П.П. Зайнятність населення в сільському господарстві // Економіка АПК – 2005.- №2- С.130-134