

УДК 636:338.439.4

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА МОЖЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ В ПІДПРИЄМСТВАХ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

О.М.Вишневська, кандидат економічних наук, доцент

А.В.Владечак, аспірантка

Т.Г.Олійник, асистент

Миколаївський державний аграрний університет

У статті розглянуто питання ефективності діяльності сільсько-господарських підприємств через реалізацію трудового потенціалу у кількісному та якісному складі. Проаналізовано основні показники забезпеченості підприємств трудовим потенціалом, представлено результати анкетування на предмет соціального та матеріального мотивування потенційних робітників всіх рівнів на сільських територіях. Обґрунтовано вплив пізнання кожним робітником результатів своєї та колективної праці на подальший розвиток окремих суб'єктів господарювання.

Вступ. Історично на території України значна кількість населення була зайнята в аграрному секторі економіки, а нарощування темпів розвитку аграрного виробництва у 20 сторіччі призвела до високої концентрації населення на сільських територіях, у співвідношенні 70% сільських мешканців, 30% місцевих. Але з періоду становлення ринкових відносин почали загострюватися питання щодо зниження рівня безробіття на селі через низку макро- та мікроекономічних факторів. При цьому жорсткі умови конкурентної боротьби призвели до кризових явищ в аграрному секторі, часткового зниження виробничої та майже повного знищення соціальної інфраструктури села. Недостатність фінансових результатів діяльності сільсько-господарських підприємств призвела до значного скорочення платоспроможного попиту сільського населення та низького рівня зацікавленості у результатах праці всіх та кожного.

При цьому, мотиваційними факторами залишалися лише вимушеність працювати та неможливість внутрішньої міграції, що саме по собі є парадоксальним. Значна кількість селян не отримує достатньої заробітної плати для можливості здійснення споживчих витрат, а тим паче заощаджень.

З 2000 року дещо змінюється виробнича інфраструктура у напрямку нарощування темпів економічного розвитку, особливо приватних і фермерських господарств. Але забезпечити розвиток соціальної інфраструктури залишається проблематичним через недостатність обігових засобів і низьку віддачу коштів вкладених у виробничий процес.

Зниження виробничих потужностей та значна кількість дрібних товаровиробників призвела до вивільнення значної кількості економічно-активного населення та міграції у міста. А незадовільні умови праці та побуту – до мінімальної зацікавленості молоді працювати на селі. Що мало негативний вплив на скорочення продуктивності праці та можливості її мотивації.

Значний внесок в оцінку кількісних та якісних характеристик використання трудових ресурсів, потенціалу для окремих суб'єктів господарювання зробили Амосов О.Ю., Вагрова І.В., Богущкий О.А., Богиня Д.П., Бородіна О.М., Краснова Ю.М., Лаврик О.С., Макаренко П.М., Малік М.Й., Саблук П.Т., Холод Л.Б., Якуба К.І. і багато інших вчених.

Незважаючи на чисельні наукові публікації, недостатньо дослідженими залишаються ряд питань від теоретичного обґрунтування до практичного впровадження. Результатом таких наукових досліджень повинно бути забезпечення ефективності використання всіх груп робітників та службовців в підприємствах незалежно від форми власності та виробничого напрямку.

Постановка проблеми. Враховуючи територіальне розташування, кількісні та якісні характеристики земельних ресурсів, Україна є потенційно аграрною країною, що може забезпечити значний приріст валового внутрішнього продукту за рахунок нарощування темпів розвитку АПК. За територією серед країн світу Україна посідає 39 місце, покриваючи 0,6% площі суші, вдвічі більша за площу Польщі, у п'ять разів – за площу Греції, у двадцять разів – за площу Бельгії, займає 5% площі Європи.

В Україні на 01.01.2008 року зареєстровано 28497 сільських населених пунктів. При цьому, з урахуванням виробничої специфіки регіонів, найбільшою є концентрація сільських населених пунктів в західному регіоні, найменшою – в півден-

ному регіоні. Питома вага сільських населених пунктів складає **98,4%** по відношенню до загальної кількості в Україні, відповідно міста – **1,6%**. Отже, на одну область України припадає в середньому **1140** сільських населених пунктів. Південний регіон, в тому числі Миколаївська область, має меншу концентрацію сільських територій. Найбільшою є концентрація сільських населених пунктів по регіонах: захід - у Львівській області – **6,5%**, центр - Полтавській області – **6,4%**, схід - Харківській області – **6,0%**, південь – Одеській області – **4,0%** по відношенню до загальної кількості в країні.

Концентрація населення залишається значно меншою в сільських територіях і має тенденцію до скорочення. Так, на початок **2008** року в середньому в містах проживає майже **33** млн чоловік, в сільських територіях – **14** млн чоловік. Концентрація населення на сільських територіях складає **500** мешканців на одне село та майже **72** тис. осіб на одне місто. Отже, концентрація мешканців на сільських територіях у **2,8** раза менша, що є результатом змін, які відбулися з часів набуття незалежності країни та реалізації ринкових відносин, в тому числі на ринку праці.

Результати дослідження. Враховуючи жорсткі умови конкурентної боротьби на ринку праці в містах, на сільських територіях існує повна протилежність ситуації. Питання полягає у тому, що через низку факторів концентрація робітників на одне робоче місце є значно меншою, ніж у **90-і** роки, при цьому майже **60%** робітників мають передпенсійний або пенсійний вік. А на перспективу, оновлення кадрів не зможе забезпечити навіть існуючу потребу, зацікавленість молоді обмежена значною кількістю аспектів життя та побуту на селі, а також власними амбіціями щодо прагнення до «кращого» життя.

Нами проведено анкетне опитування студентів аграрного університету з метою виявлення факторів мотивації щодо можливого працевлаштування на сільських територіях, обґрунтування можливих заходів щодо зміни ситуації, вирішення регіональних кадрових питань на рівні областей України.

Таблиця

**Фактори впливу на мотивацію молоді щодо
працевлаштування на сільських територіях**

| Питання | Відповіді (фактори) | | Варіація зміни думки |
|---|---|--|-----------------------|
| | Переважаючий вплив | Інше | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Чи готові Ви до працевлаштування? | Так – 60% | Ні – 40% | Мінімальна |
| 2. Чи готові Ви займати посаду керівника підрозділу? | Так – 50% | Ні – 50% | Середня |
| 3. Чи готові Ви до умов праці на селі? | Ні – 47% Ні – 30% | Так – 23% | Мінімальна Середня |
| 4. Чи готові Ви до умов побуту на селі? | Ні – 45,3% Ні – 43,0% | Так – 11,7% | Мінімальна Середня |
| 5. Чи готові Ви приймати управлінські рішення? | Так – 75% | Ні – 25% | Середня |
| 6. Які аспекти можуть зацікавити Вас до працевлаштування на сільських територіях? | Заробітна плата Умови праці та побуту Кар'єрне зростання Розкриття власних здібностей Психофізіологічний настрій Високий імідж суб'єкту господарювання та міцний фінансовий стан Відсутність заборгованості по заробітній платі та іншим виплатам | Родинні зв'язки Власне житло Висока посада Наявність транспортного сполучення Місце розташування Власна ділянка землі Дружня атмосфера в колективі Можливість проводити дозвілля з розвинутою інфраструктурою Наявність мотиваційних заходів | Середня |
| 7. Який рівень заробітної плати може мотивувати Вас до такого працевлаштування? | від 1000 до 5000 гривень – 65 % | Інше – 35% | Середня |

Продовження таблиці

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|------------|
| 8. Чи погодилися б Ви займати керуючу посаду з першого дня? | Ні - 68% | Так - 32% | Висока |
| 9. Які аспекти не можуть зацікавити Вас до працевлаштування на сільських територіях? | Складність життя Низький рівень платоспроможності населення Відсутність заходів щодо розвитку соціальної інфраструктури | Відсутність перспектив та кар'єрного зростання Недостатні темпи економічного розвитку АПК Демографічна ситуація | Мінімальна |
| 10. Як Ви думаєте, хто буде працювати на селі у майбутньому? | Пенсіонери, фанати, члени сімейного бізнесу | Молодь, яка не має можливості виїхати, безвихідність | Мінімальна |

Об'єктом дослідження є психофізіологічні аспекти економічно-активного населення у віці **20-22** років, яке є потенційною пропозицією на ринку праці Миколаївської області у **2010** році.

Питання представлені для анкетування передбачають обґрунтування власної позиції з метою неформалізованої оцінки впливу факторів на низький рівень мотивації молоді для працевлаштування на сільських територіях, при цьому за наявності фізичного стану, мобільності, ініціативності, повної вищої освіти, кваліфікації, продуктивного віку. Більшість студентів надавали чіткі відповіді, які більшою мірою характеризують мінімальну зацікавленість у можливості працевлаштування в сільськогосподарські підприємства або інші суб'єкти господарювання на сільських територіях (таблиця).

Отже, більшість респондентів, з психофізіологічної точки зору, готові до працевлаштування, але лише незначна кількість розглядає питання переїзду на сільську територію, при цьому лише за певних умов праці та побуту. Майже **80%** респондентів серед негативних факторів відзначають: низький рівень заробітної плати, незадовільні умови побуту, а також

недостатність перспектив, в тому числі кар'єрного зростання. Значна частина респондентів, а саме **60%**, які потенційно могли б повернутися працювати у село відмовляються від таких перспектив через велике навантаження фізичної праці та низький рівень платоспроможності сільського населення. І навіть високий рівень заробітної плати не зможе мотивувати до можливого працевлаштування – **90%** респондентів. Використовуючи графічний метод, представимо за рейтингом вагомість мотиваційних факторів для можливого робітника та керівника підприємства на сільській території (рисунок).

Для більшості робітників переважний вплив мають психофізіологічні аспекти, тобто ті фактори, які стосуються особистості, як морально, так і матеріально, а саме: умови праці та побуту, рівень оплати праці, соціального захисту, психологічний клімат в колективі, мінімальна кількість конфліктів та стресових ситуацій. На відміну від робітника, роботодавець максимальну увагу концентрує на результатах праці всіх і кожного, а саме: продуктивність та змістовність праці, трудова дисципліна, плинність кадрів, професійна адаптація.

Враховуючи той факт, що більшість керівників не приділяють достатньої уваги мотиваційним факторам, особливо гостро це питання постає за недостатності обігових засобів, імовірність підвищити продуктивність праці є низькою. Одним із заходів щодо підвищення результативності використання трудових ресурсів є скорочення чисельності робітників, але відповідне зростання навантаження, а відповідно вплив на фізичний стан, працьовитість, зацікавленість у власній праці та праці інших.

Отже, питання ефективності використання трудових ресурсів, потенціалу людей в межах діяльності окремого суб'єкту, повинно розглядатися та вирішуватися за необхідності з урахуванням великої кількості факторів, і в першу чергу через мету діяльності та інтереси всіх та кожного. Якщо колектив у своїй сукупності буде намагатися підвищити результативність

діяльності підрозділу, підприємства та реалізовувати стратегію з урахуванням не особистих, а колективних інтересів, це надасть можливості забезпечити високий імідж товаровиробника, його ділової активності. Що на перспективу надасть можливості збільшити рівень оплати праці і можливість реалізації мотиваційних факторів, соціального захисту, розвитку виробничої і соціальної інфраструктури.

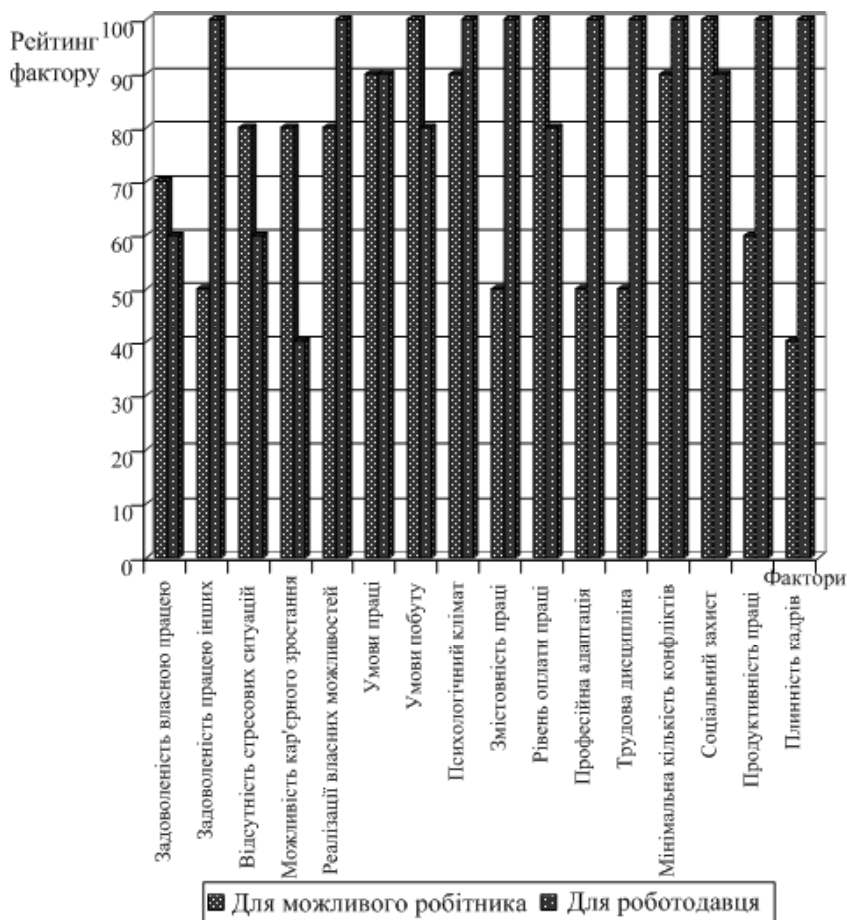


Рис. Рейтинг оцінки мотивації праці для робітника та роботодавця

Висновки. В сучасних умовах основою успішного розвитку є зацікавленість кожного робітника до праці з урахуванням перспектив подальшого ефективного розвитку суб'єкту господарювання. Але зацікавленість у праці та прагнення до забезпечення її економічної ефективності повинно відображати матеріальну основу життя кожного робітника, можливості покращення побуту та психологічного спокою за майбутнє. Тобто, розробка та впровадження мотиваційних факторів повинно враховувати фактор людина як особистості, яка фізіологічно має прагнення до самозахисту. Забезпечити впевненість у майбутньому досить важко через переважаючі інтереси особистостей, в тому числі власників (керівників), а не колективні інтереси.

Складнішим є соціальний аспект, в кому власник (керівник) не має матеріальної зацікавленості, а відповідно можливості отримання доходу від інвестованого капіталу у соціальні об'єкти. Що не надає можливості у майбутньому розвивати соціальну інфраструктуру сільських територій. Єдиним джерелом інвестування залишається реалізації державних цільових програм, а не орієнтація на товаровиробників, які мають достатню кількість форс-мажорних обставин та різного роду ризиків.

На основі проведених нами досліджень можна зробити висновки, що невирішеність та складність соціально-економічних проблем сільських територій не надає можливості зорієнтувати сільськогосподарське виробництво на молодь, що відображають результати анкетування. Можливість вирішення питання є значно глибшою та залежною від соціально-економічного розвитку регіонів України, пріоритетів подальшого розвитку, міждержавних відносин, експортно-імпортних операцій, інвестиційного клімату. Враховуючи переважний вплив зовнішніх факторів впливу, а саме факторів макросередовища, трудовий потенціал на сільських територіях може бути реалізований через якісні аспекти тільки за умови вирішення питання соціально-економічного розвитку села в сукупності.