

ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сатир Л.М.,
Липкань О.В.

У статті досліджено стан трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Черкаської області, вивчено особливості його формування та ефективність використання.

Ключові слова: потенціал, трудові ресурси, формування, ефективність використання.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасний стан розвитку суспільства, який характеризується кризовими явищами в економіці, соціальними суперечностями, вимагає пильної уваги до формування й ефективного використання трудового потенціалу, особливо у сільському господарстві. Природна база формування трудового потенціалу характеризується зниженням народжуваності та збільшенням смертності, скороченням тривалості життя та загальним старінням населення. На фоні скорочення чисельності населення відбувається погіршення якісного складу трудового потенціалу, кваліфікаційного й освітньо-культурного рівня сільського населення, що в своїй більшості формує трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств. Саме тому, проблема формування та ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарськими підприємствами не втрачає актуальності.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретичні та практичні аспекти, що стосуються трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, знайшли своє відображення у працях багатьох видатних вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів. Зокрема, А.Сміт, Д.Рікардо, Д.Богиня, К.Якуба вивчали теоретичні питання соціально-економічної категорії трудовий потенціал. Проблематику формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах ринку досліджували: О.Крисальний, О.Богуцький, С.Бандур, М.Долішній та ін.

Метою дослідження є аналіз стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, визначення тенденцій його зміни та пошук шляхів підвищення ефективності використання.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Розвиток науки в умовах ринкових відносин, пов'язаний з необхідністю переходу економіки на переважно інтенсивний шлях розвитку, призвів до зміни поглядів на місце людини в суспільному виробництві та виникнення поняття «трудоий потенціал», як інтегральної динамічної системи, що включає демографічну, економічну і соціальну підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності. Запровадження у наукову думку поняття «трудоий потенціал» означало перегляд оцінки ролі людини у виробничому процесі, визнання значення накопиченого в суспільстві інтелектуального й освітнього капіталу [2].

Грунтовне дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств було здійснене О.М.Бородіною, за тлумаченням якої трудовий потенціал формується на основі поєднання людського потенціалу та людського капіталу. Перший чинник характеризує трудовий потенціал кількісно, і складається під впливом демографічних умов таких як: чисельність населення, статеві-вікова структура, частка економічно активного населення та рівень безробіття. Другий чинник, людський капітал – це не власне живі люди і не знання самі по собі, це сукупність проінвестованих суспільно доцільних виробничих та загальнолюдських навиків, знань, спроможностей якими володіє людина, які їй належать та невіддільні від неї, тобто злиті з людиною і практично нею використовуються у повсякденному житті. Назва капітал впливає із довготривалого використання і продуктивного характеру [1].

Для перевірки і переведення теоретичних висновків в площину практичних результатів, розглянемо стан трудового потенціалу та перспективи його подальшого розвитку на прикладі сільськогосподарських підприємств Черкаської області. В цілому по області, ринок праці характеризується значними динамічними змінами, міграцією робочої сили і сільського населення. Динаміка чисельності населення Черкаської області (табл. 1) свідчить про негативну тенденцію щорічного зменшення населення. У 2000 році в області проживало 1398,3 тис. осіб, у тому числі 651,0 (46,6 %) у сільській місцевості. Станом на кінець 2010 року чисельність населення становила 1282,7 тис. осіб з них у сільській місцевості мешкало 44,2% (566,6 тис. осіб). Варто зауважити, що за рахунок зростання кількості населення працездатного віку, відбулося збільшення кількості економічно активного населення, так у 2010 році його кількість в цілому по області становила 578,4 тис. осіб, що на 1,2 тис. осіб (0,2 %) більше ніж у 2000 році.

Таблиця 1 – Динаміка населення Черкащини, тис. осіб

Показники	2000р	2006р	2007р	2008р	2009р	2010р	Зміна 2010р. до 2000 (+;-)
Населення (постійне)	1398,3	1324,4	1311,9	1300,6	1291,6	1281,7	-166,6
Сільське населення	651,0	596,8	587,6	579,5	573,1	566,6	-84,4
Питома вага сільського населення,%	46,6	45,1	44,8	44,6	44,4	44,2	-2,4
Населення у працездатному віці	768,3	766,9	763,2	758,3	751,4	745,2	-23,1
Сільське населення у працездатному віці в т.ч.:							
- чоловіки	166,5	164,7	164,0	162,8	161,7	161,2	-5,3
- жінки	149,0	144,2	143,3	142,7	141,8	141,1	-7,9
Питома вага сільського населення у працездатному віці, %	41,1	40,3	40,3	40,3	40,4	40,6	-0,5
Частка працездатного населення в загальній кількості населення, %	54,9	57,9	58,1	58,3	58,1	58,1	3,2
Економічно активне населення працездатного віку, тис.осіб	577,2	580,9	580,3	579,3	579,0	578,4	1,2
Зайняте населення працездатного віку, тис.осіб.	506,2	524	527,5	527,4	511,0	516,0	9,8
Безробітне населення працездатного віку, тис.осіб.	71,0	56,9	52,8	51,9	68,0	62,4	-8,6

Джерело: Головне управління статистики в Черкаській області

Однією з причин погіршення демографічної ситуації, зокрема і в сільській місцевості області, є міграція населення. Серед загальної кількості осіб, мігруючих із села внаслідок безробіття та зниження престижності праці, переважає молодь. Значна її частина, навіть з вищою та середньою освітою, залишається без роботи, вимушена шукати її за межами села і не за фахом. Як наслідок зменшується частка найактивнішої щодо демографічного відтворення частина сільського населення і погіршуються кількісні параметри трудового потенціалу.

Якісна оцінка трудового потенціалу здійснюється через призму людського капіталу. За економічною природою людський капітал представлений продуктивною і непродуктивною частинами. Продуктивна частина – це частина працездатного населення із сформованим і накопиченим запасом знань, навичок та вмінь, які вона може активно використовувати й використовує шляхом участі в суспільно-економічному житті. Інша частина населення, яка не відноситься до економічно активного, являє собою непродуктивну частину людського капіталу і включає пасивну та потенційну частину [1].

Структурні зміни населення відбуваються в двох напрямках: з одного боку, зменшується чисельність дітей, підлітків та осіб працездатного віку, з іншого – збільшується чисельність пенсіонерів, що призводить до якісного погіршення людського потенціалу у формі старіння населення [4].

Наступним якісним параметром, що характеризує трудовий потенціал є освітній рівень населення, оскільки не можна досягти стійкого економічного зростання там, де переважає бідне, неосвічене населення. Слід відмітити, що інвестиції в розвиток освіти окупаються найбільш швидко. На одиницю витрат в освітянську галузь область отримує до 6 одиниць прибутку завдяки тому, що більш освічені люди ефективніше використовують засоби виробництва, їх праця стає продуктивнішою, вони більш схильні до впровадження інновацій, передачі своїх знань та досвіду іншим, що також позитивно впливає в цілому на результативність діяльності підприємства [1].

Проте, як свідчить досвід, інвестиції в працівників дають позитивні результати лише тоді, коли вони супроводжуються ефективною стратегією соціально-економічного розвитку. Якщо цього не відбувається, освітній та інтелектуальний потенціал, залишається соціально не затребуваним і не сприяє підвищенню життєвого рівня населення.

За рівнем освіти сільськогосподарська галузь займає останнє місце серед галузей економіки. Питома вага спеціалістів з вищою освітою в сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві України становить разом лише 7,2% - це майже вдвічі нижче, ніж у промисловості та значно нижчий середнього рівня в цілому по галузях економіки – 24,1% [3].

Важливим показником стану й перспектив відновлення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств регіону є рівень заробітної плати, який на сьогодні є значно нижчим від середнього по економіці. За таких обставин вона не може бути достатнім джерелом інвестування в індивідуальний людський капітал, в його нагромадження та якісне оновлення. Більш того, заробітна плата та механізми соціального захисту селян не здатні виконувати свою основну функцію – створювати умови для забезпечення гідного рівня життя людини, а також формування людського капіталу в сім'ї.

Економічна криза, різкий спад сільськогосподарського виробництва, високі темпи інфляції призвели до значного погіршення якості життя сільського населення, істотного зниження всіх його параметрів, зокрема, заробітна плата працівників сільського господарства Черкаської області майже у 1,5 – 2 рази менша від рівня заробітної плати у промисловості (рис.1.) Наслідком є неспроможність населення області, що працює в сільськогосподарських підприємствах відтворювати та нагромаджувати якісний людський капітал, що загрожує демографічною кризою і масовою деградацією населення.

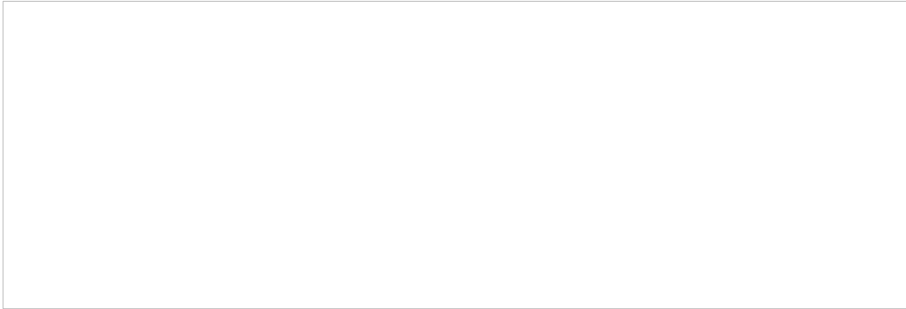


Рис.1 Середньомісячна номінальна заробітна плата найманого працівника Черкаської області, грн.

Джерело: Головне управління статистики в Черкаській області

Згідно із статистичними даними, заробітна плата працівників зайнятих у сільському господарстві Черкаської області у 2010 році становила 1608 грн., що на 12,3% нижче середнього по галузях економіки. Поряд з цим за досліджуваний період зменшився розрив між заробітною платою у сільському господарстві та середньою по галузях економіки з 31,2 % у 2000р. до 13,1 % у 2010 році.

Середньорічна чисельність працівників зайнятих у сільськогосподарському виробництві в 2010 році зменшилась порівняно з 2000 роком на 69,4%, що складає 73790 чоловік, в тому числі в галузі рослинництва – на 36867 працівників, а в галузі тваринництва – на 36923 працівників, що зумовило зростання навантаження на 1 працівника та продуктивності праці (табл.2). Протягом досліджуваного періоду зросла продуктивності праці 1 працівника зайнятого в сільськогосподарському виробництві з 14,5 тис. грн. у 2000 до 114,4 тис. грн. у 2010 році, ці зміни відбулися за рахунок перевищення темпів зниження чисельності працівників над темпами приросту валової продукції.

Таблиця 2 – Забезпеченість та ефективність використання трудових ресурсів сільськогосподарськими підприємствами Черкаської області

Показники	2000	2006	2007	2008	2009	2010	Зміна +/-
Середньорічна чисельність працівників, зайнятих у с.-г.	106283	37395	37577	36227	32562	32493	-73790
виробництві, чол.	55858	20388	21577	21181	18628	18991	-36867
у т.ч. в рослинництві	50425	17007	16000	15046	13934	13502	-36923
тваринництві							
Забезпеченість працівниками на 100 га, чол.:	10	6	5	4	4	4	-6
сільгоспугідь	8	5	5	4	4	4	-4
рільлі							
Навантаження на 1 працівника:							
сільгоспугідь, га	10,2	19,7	21,4	24,0	26,1	27,1	16,9
рільлі, га	9,5	19,0	20,7	23,2	25,3	25,1	15,6
Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах (у розрахунку на 1 зайнятого в с.-г. виробництві), тис. грн.	14,5	49,3	64,0	95,0	118,4	128,9	114,4

Джерело: Головне управління статистики в Черкаській області

Тенденція зменшення кількості працюючих і одночасного зростання продуктивності праці свідчить про те, що кількісні показники потужності трудового потенціалу витісняються та замінюються інтенсивними показниками, пов'язаними з підвищенням продуктивності праці за рахунок техніко-технологічних факторів.

Отже, для підвищення ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарським підприємствам Черкащини, варто зосередитись на наступних чинниках:

- економічні – удосконалення системи оплати праці; підвищення заробітної плати; удосконалення техніки і технологій виробництва продукції; участь працівників у формуванні і розподілі прибутку;
- організаційні – покращення організації виробництва (спеціалізація, структура виробництва); удосконалення умов праці (покращення використання робочого часу та умов праці);
- соціальні – поліпшення соціально-культурних та побутових умов працівників; удосконалення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

ВИСНОВКИ

Протягом досліджуваного періоду в Черкаській області відбулося зменшення кількості працюючих в сільськогосподарських підприємствах на 69,4%,

що зумовило збільшення завантаженості одного працівника. Можна стверджувати, що зміни є наслідком поступової інтенсифікації виробничої діяльності, є позитивною тенденцією з погляду розвитку виробничої діяльності підприємств і водночас негативним з погляду розвитку сільських територій. При цьому для ефективного відтворення, формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарським підприємствам варто зосередитись на наступних чинниках: економічні, соціальні, організаційні. Це дозволить на майбутнє забезпечити відшкодування реальної вартості використання робочої сили та гарантувати соціальну стабільність і захищеність сільського працівника з боку держави та роботодавця.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бородіна О.М. Людський капітал як основний стратегічний ресурс сталого розвитку аграрної сфери // Економіка АПК. – 2003. – №9. – С.103–108.
2. Глушенко В.В. Теоретичні підходи до визначення сутності категорії «трудоий потенціал» // Економіка АПК. – 2011. - №3. – С.165–169.
3. Збродська О.В. Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств в регіоні радіоактивного забруднення // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – 2010. – №1(49). – С. 58–65.
4. Коротєєв М.А. Шляхи забезпечення продуктивної зайнятості у сільськогосподарських підприємствах [Електронний ресурс] / М.А.Коротєєв. – Режим доступу:
5. <http://udau.edu.ua/library.php?pid=1576>
6. Сільське господарство черкащини – 2010. Стат. Збірник / За ред. В.П.Приймак / Головне управління статистики у Черкаській області. – Черкаси.: 2011. – 280с.
7. Черкащина у цифрах – 2010. Стат. Збірник / За ред. В.П.Приймак / Головне управління статистики у Черкаській області. – Черкаси.: 2011. – 145с.

Сатир Лариса Михайлівна, к.е.н., доцент кафедри економіки Білоцерківського національного аграрного університету,
Липкань Олена Вікторівна, аспірант кафедри економіки Білоцерківського національного аграрного університету, e-mail: l-ipkan@bigmir.net