

УДК 33.331.1

Дуда Г.Б.  
аспірант

Подільського державного аграрно-технічного університету

**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ  
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ****FEATURES OF FORMATION AND USE  
OF LABOR POTENTIAL AGRICULTURAL ENTERPRISES****АНОТАЦІЯ**

У статті розглянуто особливості формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Конкретизовано фактори впливу на формування, розвиток та формування трудового потенціалу. Визначено основні характерні риси трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, формування, розвиток, використання, фактор, чисельність населення.

**АННОТАЦИЯ**

В статье рассмотрены особенности формирования и использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий. Конкретизированы факторы влияния на формирование, развитие и формирование трудового потенциала. Определены основные характерные черты трудового потенциала сельскохозяйственного предприятия.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, формирование, развитие, использование, фактор, численность населения.

**ANNOTATION**

The article the peculiarities of formation and use of labor potential of agricultural enterprises. Specified factors of influence on the formation, development and the formation of labor potential. Defined the main characteristic features of the labor potential of agricultural enterprises.

**Keywords:** labor potential, formation, development, use, factor, quantity population.

**Постановка проблеми.** В умовах трансформації аграрного сектора економіки трудовий потенціал як складова частина виробничого потенціалу відіграє вирішальну роль у розвитку аграрного сектору економіки. Від повноти і ефективності використання трудового потенціалу населення залежать темпи розвитку економіки, підвищення рівня життя та добробуту населення.

Світовий розвиток довів, що головним багатством будь-якого суспільства є люди, а провідним критерієм економічного і суспільного прогресу суспільства – ступінь розвитку та задоволення їх потреб. Усі багатства на Землі створюються людьми. Матеріально-технічні ресурси, які використовуються для накопичення багатства, дають корисний результат лише через технологічні знання, що втілені в людині, та певні організаційні механізми, керовані нею.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний внесок у дослідження проблем формування, використання трудового потенціалу та його складових внесли і вносять такі відомі вчені, як Д. Богиня, О. Бугуцький, О. Грішнова, В. Дієсперов, В. Злупко, М. Ким, В. Кос-

таков, Г. Купалова, В. Мікловда, М. Пітюлич, К. Якуба та інші. На жаль, в останній час усе менше вчених глибоко вивчають процеси формування трудового потенціалу, а також скорочується кількість публікацій, що висвітлюють сучасний стан та проблеми його використання. Крім того, до цього часу не існує єдиної думки щодо визначення сутності трудового потенціалу та факторів його формування і використання.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження особливостей формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; визначення та групування факторів впливу на трудовий потенціал.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У сучасних умовах розвитку аграрного сектора економіки України дедалі частіше виникає потреба в нових вимогах щодо формування та забезпеченості трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств. Адже ефективне функціонування підприємств аграрного сектору можливе лише за наявності висококваліфікованого трудового потенціалу.

Характерними рисами трудового потенціалу є:  
- здатність до акумулювання та об'єднання. Трудовий потенціал формується шляхом об'єднання працівників, які працюють у певному колективі, їх сукупний потенціал формує трудовий потенціал підприємства, який, у свою чергу, в межах визначеної галузі утворює трудовий потенціал галузі; сумарний трудовий потенціал підприємств у певному регіоні формує трудовий потенціал регіону. Сукупний трудовий потенціал усіх підприємств і регіонів утворює трудовий потенціал країни;

- накопичення – трудовий потенціал нарощується завдяки збільшенню кількості працівників, а також через підвищення рівня їх освіченості, професіоналізму, кваліфікації, активізацію науково-дослідницької діяльності;

- систематичний розвиток – процеси формування, відтворення, розвитку, розподілу трудового потенціалу відбуваються безперервно;

- комплексність – означає багатовимірність трудового потенціалу. Він не може характеризуватися лише певною однією категорією, оскільки тоді він втрапить свій внутрішній зміст. Тому трудовий потенціал слід розглядати, як систему кількісних та якісних параметрів;

- змінність – означає, що трудовий потенціал – це не постійна та не статична величина, а він під дією значної кількості чинників трансформується через зміни своїх якісних та кількісних параметрів як у кращий, так й у гірший бік. Негативні демографічні процеси можуть знижувати трудовий потенціал, а такі процеси, як поліпшення рівня та якості життя, підвищення рівня освіти та інші сприятимуть зростанню трудового потенціалу;

- керованість – трудовий потенціал підлягає управлінню [1, с. 13].

У процесі дослідження виявлено, що головними компонентами трудового потенціалу виступають: здоров'я, освіта, професіоналізм, творчий потенціал, моральність, активність, мотивація, організованість, ресурси робочого часу [2].

В умовах демографічної кризи дедалі більшого значення набуває компонент здоров'я, який визначає середню тривалість життя, рівень захворюваності, рівень інвалідності. Здоров'я населення прямо впливає на кількісні та якісні показники ефективного вико-

Таблиця 1

## Фактори впливу на формування, розвиток та використання трудового потенціалу

№ п/п	Назва фактора	Основні показники	Формування	Розвиток	Використання
1	Природні	географічне положення регіону; близькість до державних кордонів; наявність родовищ корисних копалин; рівень освоєння території; наявність природних катаклізмів	спеціалізація; кількість та здоров'я населення	перекваліфікація відповідно до потреб ринку праці	мобільність
2	Демографічні	чисельність працездатного, економічно-активного та зайнятого населення; статевовікова структура населення; рівні народжуваності та смертності; сальдо міграційних процесів	рівень забезпеченості населення медичним персоналом, технічна оснащеність медичних установ	конкуренція на ринку праці, як стимул до розвитку	надлишок чи нестача фахівців відповідного кваліфікаційного рівня
3	Економічні	кон'юнктура ринку праці; відносини власності; спеціалізація праці; конкурентоспроможність та інвестиційна привабливість; обсяги інвестицій	трудова діяльність з очікуванням належної оплати праці	підвищення кваліфікації; можливість професійного розвитку	умови реалізації потенційних можливостей
4	Соціальні	трудова мобільність; стан системи охорони здоров'я та освіти; стан системи соціального забезпечення та захисту населення; житлові та побутові умови; соціальна структура населення	обмін знаннями та досвідом внаслідок високої соціальної довіри	трудова діяльність з очікуванням соціальних гарантій	трудова діяльність у комунально-побутовій сфері
5	Організаційно-правові	політична стабільність; бюджетне фінансування; рівень довіри до влади; стабільність та повнота законодавчої бази; рівень громадянської активності	підтримка розвитку окремих складових трудового потенціалу	стимулювання розвитку, фінансування проєктів та програм	трудова діяльність на державній службі
6	Культурні	менталітет; сімейні цінності; життєва позиція та переконання; релігійні традиції та їх визнання у суспільстві; народні звичаї та традиції	співвідношення між робочим часом та відпочинком	всебічний розвиток особистості з впливом на трудову діяльність	заходи в рамках розвитку корпоративної культури
7	Мотиваційні	привабливість, безпечність, престижність праці; кадрова політика щодо підбору, атестації, ротації та навчання кадрів	прагнення до кращої праці	задоволення працею через винагороду та стимулювання	висока продуктивність праці та задоволеність результатами праці
8	Інноваційно-інформаційні	рівень розвитку науки і техніки; кількість одержаних патентів, авторських прав; кількість працівників сфери IT-технологій, кількість користувачів мережею Інтернет	вибір професійної діяльності	використання інформаційних технологій при неперервному навчанні	інформаційна забезпеченість робочих місць
9	Міжнародні	обсяги експорту та імпорту товарів, робіт, послуг; іноземні інвестиції	досвід зарубіжних країн щодо спеціалізації праці	конкурентне середовище ринків праці розвинених країн	обмін кваліфікованими кадрами відповідно до програм

Джерело: сформовано автором

ристання трудового потенціалу. Адже повністю реалізувати свій потенціал може тільки здорова людина, яка на належному рівні працює та відпочиває, має змогу раціонально харчуватися.

Освіта, її рівень та доступність визначають професійно-кваліфікаційний рівень працівників, здатних до виконання своїх обов'язків.

На ефективність використання трудового потенціалу впливає професіоналізм, тобто досвід, який людина здобуває у процесі трудової діяльності, який залежить від стажу роботи. Високий рівень професіоналізму сприятиме виконанню поставлених завдань, зростанню продуктивності праці, що приводить до зростання показників діяльності підприємства.

Моральність проявляється вмінням людини працювати у колективі, її ставленні до оточуючих. Саме від сприятливого клімату у колективі підприємства та взаємовідносин між працівниками залежать результати діяльності підприємства.

Мотивацію вважають рушієм трудового потенціалу. Низький рівень заробітної плати в аграрному секторі економіки знижує зацікавленість працівників до ефективного використання трудового потенціалу та його розвитку.

Активність, стимулювання розвитку трудового потенціалу, бажання пізнати щось нове, розробляти, удосконалювати та одержувати кращі результати стимулює до прискореного розвитку підприємства.

Організованість – раціональне використання часу загалом і робочого часу з мінімізацією його втрат, зокрема. Складовими організованості працівника є: раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, вміння нормувати свій час, акуратність, відповідальність за свої рішення.

Творчий потенціал характеризує здібність працівника та його активність щодо вираження нових ідей та їх реалізації, створення наукових винаходів та їх розробки. Це насамперед вміння розвиватися не тільки у професійному плані, але і творчо.

На розвиток, формування та ефективність використання трудового потенціалу впливає низка факторів (таблиця 1).

Наведені фактори тісно взаємопов'язані між собою і в сукупності створюють ту основу, на якій формується, розвивається та вдосконалюється трудовий потенціал підприємств.

Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств здебільшого формують як сільське населення, так і частина міського населення, які працевлаштовані на сезон сільськогосподарських робіт. Сільське господарство як галузь має низку особливостей, що значною мірою визначають результати діяльності аграрних підприємств. Виходячи із специфіки аграрного сектора економіки, можна сформулювати особливості трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств:

1. Обмежений вплив трудового потенціалу на виробничий процес, оскільки основним засобом виробництва в аграрній сфері виступає земля.

2. Сезонна зайнятість сільськогосподарських працівників у виробництві через розрив між періодом виробництва та робочим періодом.

3. Неповний вплив сільськогосподарських працівників безпосередньо на результати виробництва, кінцеві результати значною мірою залежать від природних умов.

4. Непостійність місця роботи сільськогосподарських працівників через те, що виконуються різні види робіт (посів, догляд, заготівля кормів, збирання врожаю), та вузька спеціалізація.

5. Демографічні та соціальні проблеми, які негативно впливають на формування кількісних та якісних параметрів сільськогосподарського трудового потенціалу.

6. Переважно єдність місця проживання та місця праці.

7. Потреба в кадрах залежно від спеціалізації сільськогосподарських підприємств.

8. Обмеженість професій, необхідних на сільськогосподарські підприємства.

9. Низький рівень освіти, володіння комп'ютером та новітніми технологіями [1, с. 16].

Формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств значною мірою залежить від чисельності сільського населення. В останні роки досить сильно знизився потенціал відтворення населення, особливо у сільській місцевості, що має не лише демографічні, а й економічні наслідки.

Кількість сільського населення в Україні продовжує невпинно зменшуватися, як і кількість сільських населених пунктів. Це зумовлено складною демографічною ситуацією. Аграрне підприємство може ефективно працювати за умови, коли воно має необхідний професійний і кваліфікаційний склад працівників, доцільну кадрову структуру. Основою трудового потенціалу аграрного сектора є сільське населення працездатного віку.

Демографічний чинник є одним із визначальних для забезпечення стабільного й безпечного розвитку держави, а проблеми оптимального демографічного розвитку слід розглядати як першочергові інтереси держави,

Таблиця 2  
Динаміка чисельності населення  
в сільській місцевості  
Івано-Франківської області за 2010–2014 рр.

Роки	Всього, тис. осіб	Кількість сільського населення, тис. осіб	До загальної кількості населення, %
2010	1380,7	784,3	56,80
2011	1379,8	782,6	56,72
2012	1380,1	782,4	56,69
2013	1381,8	782,2	56,61
2014	1382,1	781,3	56,53

Джерело: сформовано автором на основі статистичних даних [4]

як фактор і водночас як результат її функціонування [3, с. 1011].

Демографічною основою формування трудового потенціалу є відтворення населення в сільській місцевості.

З даних таблиці можна побачити скорочення чисельності сільського населення в Івано-Франківській з року в рік. Зокрема, у 2014 році порівняно з 2010 роком кількість сільського населення скоротилася на 5,1 тис. осіб. Питома вага сільського населення в загальній кількості населення області теж має тенденцію до зменшення (із 56,94% у 2010 році до 56,53% у 2014 році).

У демографічній ситуації області є певні позитивні зрушення – після п'ятнадцяти років природного скорочення у 2012 році зафіксовано природний приріст населення, що у поєднанні з міграційним приростом зумовило збільшення чисельності населення області. У 2013 році природний приріст змінився знову на скорочення, однак за рахунок позитивного сальдо міграції чисельність населення області порівняно з попереднім роком зросла. Разом з тим досить високими залишаються рівні захворюваності та смертності населення, внаслідок чого порівняно низьким є показник тривалості життя.

За останні роки чисельність сільського населення та чисельність зайнятих працівників в сільському господарстві зменшується, що є не виправданим з економічної точки зору. Дані процеси зумовлені перш за все низькими показниками ефективності сільськогосподарського виробництва.

Одним із важливих чинників, які суттєво впливають на формування трудового потенціалу села та закріплення кваліфікованих робочих кадрів, є рівень оплати праці. Він повинен відповідати трудовому вкладу працівника у виконану роботу. Праця в агропромисловому комплексі є однією з найскладніших і найважливіших, однак оплата за працю упродовж усього періоду розвитку сільського господарства була значно нижчою, ніж в інших галузях народного господарства [6].

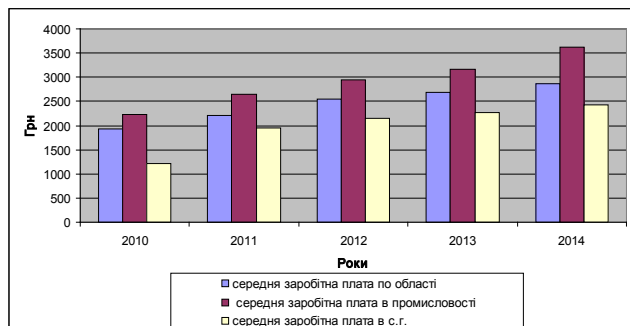


Рис. 1. Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати працівників за основними видами економічної діяльності Івано-Франківської області за 2010–2014 рр., грн

Джерело: сформовано автором на основі статистичних даних [4]

Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати працівників за основними видами економічної діяльності показує, що найнижчий рівень заробітної плати є в галузі сільського господарства, а саме у 2010 році – 1207 грн, що становив 54% заробітної плати у промисловості та 62% відповідного показника по області. Хоча з кожним роком оплата праці працівників сільського господарства зростала, але порівняно з промисловістю та середнім значенням по області була порівняно низькою. Саме цей факт зумовлює відсутність зацікавленості у праці в сільськогосподарському виробництві, що і зумовлює відтік кадрів з сільської місцевості.

Розмір заробітної плати, не здатний задовольнити основні потреби працівника та його сім'ї, не є привабливим для молоді. Тому цілком природним є неповне використання трудового потенціалу в аграрному секторі. У період глобальних економічних змін в аграрному секторі економіки саме люди з вищою і середньою професійною освітою виявилися найбільш професійно мобільними, переходячи з сільського господарства в інші сфери. Така висока здатність до зміни праці у даних групах трудових ресурсів базується на багатосторонніх знаннях і навичках, набутих у процесі навчання, а також швидкому реагуванні на зміни господарської системи. Цей процес призвів до того, що нині освітній рівень працівників сільського господарства досить слабкий. Слабка мотивованість сільськогосподарської праці, низький професійний рівень, нестача молодих кадрів, здатних швидко вирішувати виробничі, управлінські, організаційні та інші проблеми пояснюють невисокий рівень продуктивності праці в галузі.

Складною проблемою в сільській місцевості залишається зайнятість місцевого населення. Чисельність працівників сільськогосподарських підприємств різко скоротилася внаслідок занепаду велико-товарного виробництва. Тому його відновлення і подальший розвиток дозволять залучити у виробництво додатково значну кількість людей [7].

Однією із основних причин неефективної зайнятості сільського населення є недостатність здійснення заходів з економічної й соціальної політики на селі. Спрямування економічної політики повинно бути зорієнтовано на створення необхідних умов для розвитку конкурентоспроможного виробництва продукції, а соціальної – на створення сприятливих умов в трудових колективах з метою підвищення престижності та мотивації сільськогосподарської праці [8].

**Висновки.** Дослідження трудового потенціалу вказує на те, що з метою його ефективного використання надзвичайно важливим є постійне вивчення й аналіз основних чинників, які впливають на процеси формування, відтворення трудового потенціалу, його професійну структуру і кваліфікацію, рівень загаль-

ної і спеціальної підготовки та рівень ефективності праці.

При вивченні саме трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств завжди потрібно враховувати специфіку аграрного сектора економіки, не можна процес його формування і використання залишати не контрольованим. Формування та підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств сільського господарства в нових умовах господарювання вимагають уваги до розвитку соціальної сфери села, яка створює повноцінне життєве середовище для жителів сільської місцевості. Розбудова соціальної сфери села виступає складовою мотиваційного механізму ефективної діяльності аграрного виробництва та розвитку людського капіталу.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Масловська Л.Ц. Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства / Л.Ц. Масловська, А.М. Пивовар // Агросвіт. – 2013. – № 2. – С. 11-16.
2. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Горбач С.О. Інституціональні особливості формування та використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств / С.О. Горбач // Науковий журнал «Молодий вчений». – 2015. – № 2(17). – С. 1010-1013.
4. Головне управління статистики в Івано-Франківській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ifstat.gov.ua/>.
5. Гринкевич С.С. Мегафактори і мезофактори формування і використання трудового потенціалу в умовах активізації глобальних процесів / С.С. Гринкевич // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Сталий розвиток економіки». – 2012. – № 11. – С. 102-107.
6. Кузьмак О.І. Чинники формування та використання сільського трудового потенціалу / О.І. Кузьмак // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Сталий розвиток економіки». – 2013. – № 4. – С. 49-52.
7. Габор С.С. Трудовий потенціал, сутність, проблеми формування та розвитку / С.С. Габор, В.С. Габор, О.Я. Борик // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Сталий розвиток економіки». – 2012. – № 4. – С. 117-121.
8. Малиновський А.С. Кадрово-управлінський потенціал аграрних формувань / А.С. Малиновський // Економіка підприємств АПК. – 2011. – № 7. – С. 97-104.