

УДК 331.522.4.004.14: 338.431

Галицька У.Б.  
аспірант

Подільського державного аграрно-технічного університету

**ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ**

Стаття присвячена обґрунтуванню результатів дослідження проблем формування і використання трудових ресурсів у сільському господарстві. Здійснюється оцінка та аналіз впливу чинників на господарську діяльність. Охарактеризовано результати соціологічного опитування населення на предмет зайнятості. Визначаються основні напрями вдосконалення і раціонального використання трудових ресурсів.

**Ключові слова:** праця, відтворення, демографія добробуту.

**Галицкая В.Б. ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ**

Статья посвящена обоснованию результатов исследования по проблеме формирования и использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве. Осуществлена оценка и анализ влияния факторов на хозяйственную деятельность. Характеризуются результаты социологического опроса населения на предмет занятости. Определяются основные направления совершенствования и рационального использования трудовых ресурсов в сельской местности.

**Ключевые слова:** труд, воспроизводство, демография благосостояния.

**Galicka U.B. PROBLEMS OF FORMATION AND USE OF LABOR IN THE AGRICULTURAL SECTOR**

Research results are grounded on issue of forming and use of labour resources in agriculture. An estimation and analysis of influence of factors are given on economic activity, characterized results of social public opinion poll for the purpose their employment. Basic directions are determined on perfection and the rational use of labour resources.

**Keywords:** labour, recreation, demography of welfare.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку вітчизняного аграрного сектора економіки постають принципово нові вимоги до формування і забезпеченості трудовими ресурсами сільськогосподарських підприємств. Потреба в удосконаленні підходів щодо економічно обґрунтованого використання трудового ресурсного потенціалу зумовлена несприятливою демографічною ситуацією, погіршенням соціального розвитку на селі та некваліфікованим менеджментом у більшості агроформувань. Серед складових ресурсного потенціалу вирішальне значення мають трудові ресурси, оскільки від їх якості і кількісного складу великою мірою залежать ефективність та рівень виробництва.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Відомими дослідниками-практиками, які зробили вагомий внесок у створення концепції управління персоналом, є вітчизняні вчені-економісти: В. Андрійчук, В. Белошайка, Д. Богиня, Т. Бортник, О. Бугуцький, М. Виноградський, О. Грішнова, В. Дієсперов, Д. Доманчук, А. Колот, Ю. Краснов, Е. Лібанова, М. Малік, І. Маслова, П. Саблук, А. Чикуркова, О. Шкільов, О. Шпикуляк, К. Якуба та ін. Так, О.А. Бугуцький і Т.І. Бортник [1, с. 82-85] стверджують, що одним із важливих чинників відтворення та використання трудового ресурсного потенціалу є мотивація праці. Мотивація праці в аграрному секторі, особливо в умовах формування ринкових відносин, має першочергове значення для формування і раціонального використання робочої сили. Названі вчені вважають, що мотивація праці – це процес спонукання окремих працівників або групи людей до продуктивної праці. Вони вказують на те, що в галузях економіки є чимало теоретичних чинників підвищення мотивації праці, серед яких виділяють такі: власний примус, поєднання «багато і пряника», змістовний, процесуальний, комплексний. Погоджуючись у цілому з цим твердженням, потрібно в сучасних умовах враховувати один із найголовніших чинників – особистий інтерес працівників та матеріальну зацікавленість їх у результатах праці. Тобто матеріальна винагорода в умовах ринкових відносин

є тією рушійною силою, яка спонукає активну частину трудових ресурсів села до праці, а відтак до її відтворення у відповідних нормах.

У вирішенні окремої проблеми не можна не врахувати демографічної ситуації в регіоні. Як зазначає К.І. Якуба [2, с. 92-96], відсутність приросту населення, незадовільні соціально-економічні умови життя у сільській місцевості негативно позначаються на формуванні, використанні та відтворенні трудового ресурсного потенціалу.

Разом з тим значна частина проблемних питань цієї складної та багатогранної теми потребує більш докладного вивчення. Найвні публікації сформува-ли чітке уявлення про те, що від стану формування і використання робочої сили в аграрному секторі залежать ефективність та результати виробництва продукції в аграрних підприємствах, проте вирішення науково-прикладного завдання ефективності використання персоналу не завершено. Тому, актуальність проблеми, її теоретична і практична значущість обумовили вибір теми наукової статті.

**Постановка завдання.** На основі викладеного можна сформулювати дослідження, яке полягає у визначенні проблем ефективності використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах Хмельницької області та обґрунтуванні чинників які впливають на формування, використання і відтворення трудових ресурсів у сільському господарстві.

**Виклад основного матеріалу досліджень.** У сільському господарстві поряд із землею необхідним виробничим ресурсом є праця. Праця – це фізичні і розумові зусилля людини, які вона застосовує в процесі виробництва чи надання послуг. Важливо розрізнити здатність до праці та її носіїв. Здатність до праці – це фізичні і розумові навички конкретної людини, а носії праці – це людина, яка має певні вміння. Носіями здатності працювати виступають трудові ресурси, а їх соціальну суть становлять люди у певних виробничих умовах, а економічну – робочий час, необхідний для виконання суспільно корисної праці.

З точки зору теорії слід розрізнити поняття «трудо-ві ресурси» і «робоча сила». Трудові ресурси є

ширшим поняттям, що включає в себе деяку частину запасів праці, яка не бере участі в процесі виробництва. Вони складаються з таких категорій населення: фактично зайняті у всіх сферах соціально-економічної діяльності, включаючи домашнє та підсобне господарство; непрацюючі люди працездатного віку; зайняті професійною підготовкою. Соціальну природу суспільства визначає робоча сила, що реально функціонує в процесі виробництва; це основна частина трудових ресурсів. Решта становить потенційну робочу силу, яка може брати участь у виробництві продукції та наданні послуг.

Проведені дослідження показали, що у сучасних умовах розвитку соціально-економічних процесів в Хмельницькій області, значно загострилася проблема відтворення людських ресурсів села. Все це потребує нових практичних підходів до проблеми більш повного використання людського фактора шляхом активізації діяльності працівників, створення дієвих мотивів і стимулів у механізмі господарювання.

Слід зазначити, що в даний час розвиток аграрного виробництва в умовах ринкової економіки ставить також на розгляд проблему пошуку не тільки нових форм господарювання, але й формування і використання людських ресурсів, від ефективної праці яких залежить подальший розвиток сільськогосподарських підприємств.

Формування і використання трудових ресурсів в сільському господарстві має свої особливості. З розвитком сил абсолютно зменшується чисельність працівників галузі. Природною основою формування трудових ресурсів сільського господарства є сільське населення. За останні п'ять років його чисельність у Хмельницькій області скоротилася на 32,6 тис. чоловік.

Дослідження свідчать, що щорічне абсолютне і відносне зменшення чисельності сільського населення на Хмельниччині, як і в Україні загалом, є наслідком антисоціальної щодо селян економічної політики держави. Впродовж багатьох десятиліть село було і залишається не тільки економічним, але й демографічним донором міст України та республік колишнього Радянського Союзу, а в останні роки – ще й країн далекого зарубіжжя.

Мігранти села – переважно люди активного віку, в основному молодь, які у процесі відпливу виносять із сільськогосподарського та інших виробництв АПК робочу силу й одночасно переносять із села в місто потенційну народжуваність та демографічний потенціал.

У результаті міграція населення із села в місто, як і міграція його з міста в село є природний процес. Але негативно в ньому є те, що велика частка мігрантів із села – це люди молодого віку, що призводить до порушення необхідного статеві-вікового складу сільського населення та погіршення якісної характеристики робочої сили сільської місцевості.

Зумовлена цим кризова демографічна ситуація звузила природну основу відтворення жителів села, спричинила погіршення їхніх якісних параметрів і зниження трудових ресурсів, особливо зайнятих в аграрній сфері.

Аналіз цих процесів свідчить, що абсолютне зменшення чисельності сільських жителів у досліджуваному регіоні відбувається в основному за рахунок природного скорочення населення. Адже кількість померлих в селах області у 2013 році майже у 1,5 рази перевищує кількість народжених.

Слід зазначити, що для ефективного функціонування сільськогосподарського підприємства воно має бути забезпеченим відповідними кваліфікованими робочими кадрами. За діючим класифікатором, працівники за характером виконуваної роботи поділяються на: робітників, керівників, спеціалістів і службовців. Розглянемо ці категорії детальніше.

До першої категорії відносять працівників, які безпосередньо зайняті в процесі створення матеріальних благ, беруть активну участь у виробництві сільськогосподарської продукції (робітники ручних робіт, доярки, свинарки, трактористи і інші). До керівників відносять працівників, які займають керівні посади підприємств та їх підрозділів (бригадир, майстер, директор). Спеціалісти – це працівники, які виконують роботу, що потребує високої професійної і відповідної фахової кваліфікації (економіст, бухгалтер, інженер, електрик. До службовців відносять працівників, які виконують оформлення документації, здійснюють контроль і обслуговування. Але для сільськогосподарської сфери ця категорія працівників неприйнята для роботи в тих умовах і її заміщають керівники і спеціалісти [3, с. 166]. Дані, які характеризують рівень зайнятості населення досліджуваного регіону наведені в таблиці 1.

Як бачимо з таблиці, 1 що на тлі абсолютного зменшення чисельності сільського населення скорочується частка зайнятого економічно активного населення за період з 2009 р. до 2013 р. з 90,8% до 90,6%.

Можна відзначити, що протягом 2012–2013 рр. спостерігалася тенденція скорочення середньооблікової кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості і становили 237,0 тис. осіб (або 97,6% до середньооблікової кількості штатних працівників). Окрім того, за зовнішнім сумісництвом та за договорами цивільно-правового характеру на підприємствах було зайнято 11,8 тис. осіб.

Дослідження свідчать, що попит на робочу силу в сільському господарстві, зокрема, на молодь продовжує зменшуватися. Це пов'язано переважно з відсутністю належної молодіжної політики щодо сприяння зайнятості, яка має бути зорієнтована на працевлаштування молоді у сільському господарстві,

Таблиця 1

Рівень зайнятості сільського населення Хмельницької області

Показники	Роки					2013 р.у % до 2009 р.
	2009	2010	2011	2012	2013	
Все наявне населення, тис. чол.	1336,8	1329,9	1323,3	1317,0	1309,7	98,0
Все сільське населення, тис. чол.	611,3	602,5	594,7	587,9	580,2	94,9
Економічно активне населення сільської місцевості, тис. осіб	303,2	302,9	283,6	272,8	271,0	89,4
Питома вага до сільського населення у %	49,5	50,3	47,7	46,4	46,7	-
Зайняте економічно активне населення, тис. осіб	274,9	269,9	255,6	249,3	246,2	89,6
Питома вага зайнятого населення, %	90,8	89,1	90,1	91,4	90,6	-

Джерело: Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області [4]

збереження наявних і розвиток нових робочих місць. Таким чином, у сільській місцевості Хмельниччини спостерігаються досить негативні зміни в перерозподілі працюючого населення по галузях економіки, зменшення його частки у сільському господарстві й переміщення в інші галузі економіки.

Вважаємо, що у питаннях відтворення людських ресурсів слід визначити ще й ті основні чинники, які впливають на його формування. В умовах Хмельницької області ці чинники для кращого їх обґрунтування доцільно поділити на три групи.

До першої групи належать чинники психологічно-морального характеру, друга група – організаційна сторона відтворення трудових ресурсів і третя – соціальні чинники. Характеризуючи першу групу чинників, потрібно зазначити, що морально-психологічні аспекти є чи не головними у відтворенні трудового ресурсного потенціалу. Залучення до хліборобської праці молодих енергійних працівників, прищеплення їм любові до землі і результативної праці на ній – один із головних чинників, який потрібно врахувати у відтворенні трудового ресурсного потенціалу. Приплив у сферу виробництва здатних до праці молодих працівників нової орієнтації та світогляду, основаних на засадах загальнолюдських цінностей – це той критерій, який повинен бути взятий за основу у формуванні ресурсного потенціалу в нових умовах господарювання.

Організаційна група чинників передбачає зміни в статеві-вікових структурах населення в бік їх покращання. Ці зміни відбуваються в напрямі збільшення тієї категорії населення, яка відображає її економічно активну частину і поповнюється за рахунок працівників молодших вікових груп. До організаційних чинників належать також забезпечення господарства трудовими ресурсами, підвищення кваліфікаційного рівня, ефективне використання робочої сили.

До соціальних чинників треба зарахувати розвиток в аграрних підприємствах такої інфраструктури, яка б сприяла формуванню якісного трудового потенціалу. Це, зокрема, вирішення житлової проблеми, розвиток комунального господарства, медичне обслуговування, освіта, культура тощо. Наведені чинники взаємопов'язані і в сукупності створюють ту основу, на якій формується, розвивається, вдосконалюється трудовий ресурсний потенціал аграрних підприємств.

Одним із важливих чинників, які суттєво впливають на формування трудових ресурсів 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 найтяжчих, однак оплата за працю упродовж усього

періоду розвитку сільського господарства була значно нижчою, ніж в інших галузях народного господарства. Сьогодні через невідповідність цін на промислову і сільськогосподарську продукцію оплата праці в аграрному секторі є на рівень нижчою порівняно з іншими галузями народного господарства. У 2013 р. оплата праці середньорічного працівника в аграрних підприємствах Хмельницької області становила 2453,04 грн, тоді як працівників на промислових підприємствах – 3207, 22 грн. Таким чином, в агропромисловому виробництві Хмельницької області у сфері відтворення та використання трудового ресурсного потенціалу детермінують певні напрями, які можна сформулювати у наступній таблиці (табл. 2).

Як бачимо, проведені дослідження вказують на те, що відтворювальні процеси у сфері трудових ресурсів зводяться, в основному, не до кількісних змін, а до суттєвих якісних перетворень. Це пов'язано з формуванням соціально-економічних умов раціонального використання робочої сили. Цей показник залежить від розміру одержаного доходу після реалізації продукції і визначає рівень матеріальної зацікавленості. Матеріальна зацікавленість є тією аргументною основою, яка сприяє мотивації праці, що в подальшому позитивно позначається на відтворювальних процесах у трудовому ресурсному потенціалі АПК.

При цьому відтворення робочої сили має передбачати більш поглиблений поділ праці на управлінську, виконавчу, кваліфікаційну та поступове заміщення і зближення їх залежно від виробничої й економічної ситуації, яка складається у сфері виробництва. Ці принципи є одними з визначальних у формуванні відповідних умов для введення продуктивного ресурсного потенціалу на ринок праці. Створення умов для переміщення трудових ресурсів відповідно до потреби ринку праці та врахування особистих інтересів населення є найголовнішими завданнями, які необхідно вирішити під час реформування агропромислового комплексу держави. Ці умови повинні бути, насамперед, такими, щоб продуктивна робоча сила була сформована на основі позитивної демографічної ситуації як у цілому, так і за окремими статеві-віковими групами, розвинутої мотивації праці, достатнього матеріального і морального рівня, а також соціальних потреб до праці [5, с. 126].

Важливим чинником відтворення трудового ресурсного потенціалу і його продуктивного використання є визначення сфери прикладання праці. Розвиток і вдосконалення сфери прикладання праці в сільській місцевості повинні бути спрямовані на задоволення потреби сільського населення в праці, на ефективне використання живого ресурсного потенціалу. У зв'язку з цим наявність робочих місць, їх

Таблиця 2

## Відтворювальні процеси під час формування трудового ресурсного потенціалу та їх зміст

Відтворювальні процеси трудових ресурсів	Основний зміст і завдання відтворення робочої сили
Соціально-психологічні аспекти	Формування й розвиток моральних якостей, відтворення фізичних і розумових здібностей до праці
Сфера прикладання праці	Встановлення потреби в ресурсному забезпеченні сільськогосподарських підприємств, його регулювання за галузями виробництва
Мотивація праці	Задоволення працею через винагороду. На цій основі зростання її продуктивної сили, прагнення до кращої праці
Демографічна ситуація	Зміни в статеві-вікових групах, природний приріст, міграція і розселення
Кваліфікаційні рівні робочої сили	Підготовка та перепідготовка кадрів, підвищення кваліфікаційного рівня, професійні навички до праці
Організаційна сторона	Формування структурних підрозділів за перерозподілом робочої сили із виходом її на ринок праці

Джерело: власні дослідження, щодо впливу чинників формування трудового ресурсного потенціалу

структура і якісна характеристика мають вагомий вплив на формування сприятливого середовища, в якому формується продуктивна робоча сила аграрних підприємств. Регіональні відмінності у рівні використання трудових ресурсів, забезпеченості аграрного сектору економіки робочою силою зумовлені перш за все станом сфери прикладання праці, яка сьогодні обмежена.

Переконали підтвердження викладеного отримано в результаті соціологічних досліджень, проведених у Кам'янець-Подільському районі Хмельницької області на основі анкетного опитування сільського населення. В анкеті було відображено цілу низку питань щодо матеріальних, соціальних, морально-психологічних мотивів праці. Під час анкетування враховували вікову категорію респондентів, їхній кваліфікаційно-освітній рівень та сферу виробничої діяльності. Метою анкетування було не виявлення кількості респондентів стосовно того чи іншого питання, а як той чи інший спонукальний мотив фіксується у свідомості працівника досліджуваних господарств.

Дослідженнями встановлено, що близько 83% опитаних висловили бажання заради збільшення заробітку працювати краще, не цураючись додаткової роботи і за умови, що не буде знеохоти в оплаті праці. Значна частина опитаних (27,4%) не задоволена тим, що мотив матеріальної вигоди практично не задіяний і це позначається на продуктивності праці та її результативності. На думку опитуваних, матеріальні стимули повинні бути чітко виражені та обґрунтовані. За такої умови матеріальні мотиви забезпечать відповідний результативний економічний ефект. Водночас 4% опитуваних цілком задоволені наявними заробітками і не бажають заради їх підвищення працювати більш напружено і старанно. Заслужує на увагу моральна сторона мотивації праці, 24% респондентів мають задоволення від того, що вони зайняті хліборобською працею, і вважають її однією з найбагатродніших і почесних. При цьому вони посилаються на обов'язок і традиції, які склалися впродовж багатьох поколінь. Незначна частина респондентів (5%) бачить у праці принцип примусовості, при якому відсутня всяка мотивація та проявляється байдужість. Їх не цікавить матеріальна сторона оплати праці, а участь у ній відбувається під впливом вольового чинника [6, с. 148-153].

У результаті проведеного дослідження у деяких адміністративних районах Хмельницької області (Кам'янець-Подільський, Староконстантинівський, Дунаєвецький), які характеризуються значним ресурсним потенціалом і обмеженою сферою прикла-

дання праці на селі, вагома частина трудових ресурсів не використовується у процесі сезонного виробництва, а також у міжсезонний період. Робоча сила перебуває постійно в динамічному русі, у пошуках кращої основної і додаткової роботи. У багатьох випадках робочі місця не є стабільними, тому працездатне населення бажає «застрахувати» себе від можливості втрати роботи і мати відповідний резерв. Переміщення робочої сили у галузях матеріального виробництва, як уже зазначалося, є результатом насамперед пошуку умов до праці. Тому прикладання праці у сфері обслуговування, оптимізація галузевої структури зайнятості трудових ресурсів села сприятимуть покращенню соціально-економічного становища населення.

**Висновки.** Отже, із дослідження стає зрозумілим, що одним із важливих чинників, які впливають на процеси формування і використання трудових ресурсів, є мотивація праці. Висвітлення проблеми мотивації праці в аграрному секторі, особливо в умовах формування ринкових відносин, є першочергове значення для функціонування і раціонального використання робочої сили. Непрестижність і трудомісткість аграрної праці, невисокий рівень матеріального заохочення призводять до переорієнтації робочої сили із сфери виробництва у сферу споживання. Система мотивації праці не задіяна у певних напрямках, які б дозволили змінити корінним чином ситуацію у сфері аграрного виробництва. Тому формування системи мотивації аграрної праці повинно передбачати створення цілісного взаємозв'язаного цілеспрямованого механізму дії економічних та соціально-психологічних мотивів, які б спонукали населення до активної трудової діяльності.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бугуцький О.А. Оцінка чинників мотивації праці методом соціологічних досліджень / О.А. Бугуцький // Економіка АПК. – 1999. – № 8. – С. 82-85.
2. Якуба К.І. Сільська жінка і розвиток соціальної сфери в сільській мережі / К.І. Якуба // Економіка АПК. – 2005. – № 11. – С. 92-96.
3. Андрійчук В.Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз : монографія, 2-ге вид. без змін / В.Г. Андрійчук. – К. : КНЕУ, 2006. – 292 с.
4. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2012 р. ГУС у Хмельницькій області – Хм., 2013. – Ст. 263.
5. Хорунжий М.Й. Аграрна політика : навч. посіб. / М.Й. Хорунжий. – С. 126.
6. Василенка Н.І. Аналіз використання трудового потенціалу у сільському господарстві Хмельниччини / Н.І. Василенка // Економіка АПК. – 2007. – № 8. – С. 148-153.