

**ОЦІНКА ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ  
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

*Визначено тенденції розвитку сільськогосподарських підприємств та умови формування їх трудового потенціалу у Житомирській області. Проаналізовано рівень та форми зайнятості у сільськогосподарських підприємствах. Оцінено якісний склад трудового потенціалу за віком, професійними групами, рівнем освіти та кваліфікації.*

**Постановка проблеми**

Сільське господарство Житомирської області можна вважати провідною галуззю економіки регіону. На його частку у валовій доданій вартості області припадає більше 17 %, в той час, коли частка добувної промисловості – лише 6,1 %, переробної – 16,3 %, торгівлі – 13,4 %. Незважаючи на негативний вплив наслідків фінансово-економічної кризи, темпи сільськогосподарського виробництва у Житомирській області не тільки не знижувалися, а трохи зростали, навіть у період гострої кризи. У 2009 р. темп зростання вартості валової продукції сільського господарства склав 102,8 %, у 2010 – 100,2 %. В цілому, у 2009 р. у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві, рибальстві працювало 78,3 тис. осіб, що становить 14,1 % від кількості зайнятих осіб в області. У той же час частка працюючих у промисловості перевищила 15 %, у торгівлі – 26 %. Отже, трудовий потенціал сільського господарства менш потужний, ніж інших галузей, і водночас забезпечує значну частину валової доданої вартості. Таким чином, одним з чинників, що формує розвиток сільського господарства Житомирської області, поряд із природно-ресурсним потенціалом, є трудовий потенціал. Важливим завданням забезпечення умов для подальшого прискорення розвитку сільського господарства у регіоні є виявлення резервів підвищення ефективності використання наявного трудового потенціалу, що обумовлює необхідність його економічної оцінки.

**Аналіз останніх досліджень**

Питанням функціонування та оцінки сільського трудового потенціалу в сучасних умовах все більше приділяється уваги вітчизняними ученими, які намагаються виявити особливості аграрного ринку праці й визначити перспективи його розвитку, проаналізувати організаційні і соціально-економічні умови формування трудового потенціалу та ефективність його використання, розробляти пропозиції щодо управління його розвитком. Саме ці аспекти висвітлені в роботах Атаманюк Е.А., Лучик С.Д., Філіппової В.Д., Чернеги І.І.,

Черніченко В.В., Шовкун Л.В. та ін. [1,2,8]. Наявність особливостей соціально-економічного розвитку регіонів обумовлює необхідність вивчення трудового потенціалу території. Дослідженню стану та розвитку трудового потенціалу території приділяли увагу Войтенко Г.В., Грищенко В.Ф., Джаїн І.О., Кравець І.М. Сус Т.Й. та ін. [2,3,4,7,9]. Незважаючи на широке висвітлення загальних аспектів формування та розвитку трудового потенціалу, зростає актуальність досліджень даних питань в окремих галузях на визначених територіях.

Метою даного дослідження є оцінка стану та умов формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Житомирської області.

### **Об'єкт та методика досліджень**

Об'єктом даного дослідження є процес формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Житомирської області.

При проведенні дослідження використовувалися такі методи: абстрактно-логічний (при виконанні теоретичних узагальнень і формулюванні висновків); монографічний (при вивченні стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств); економіко-статистичний та аналітичних порівнянь.

### **Результати досліджень**

Основою методичних положень щодо економічної оцінки трудового потенціалу є дослідження його відтворювального циклу, що складається з двох фаз: формування та використання [4]. Фундаментом формування трудового потенціалу регіону та його галузей є населення й демографічні процеси. На 1 січня 2011 р. кількість наявного населення у Житомирській області становила 1279 тис. осіб, що на 0,05 % менш, порівняно із 2010 р. Основу трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств складають мешканці сільської місцевості, яких у Житомирській області 537788 осіб, або 42 % населення. Слід відзначити, що у сільській місцевості досліджуваної області негативні демографічні тенденції більш глибокі, ніж у міських поселеннях. Якщо у міських поселеннях кількість наявного населення за 2010 р. скоротилася лише на 0,1 %, то у сільській місцевості – на 1,1 %, що становило 5877 осіб [9]. До того ж, це один з найгірших показників серед областей України. Зниження кількості населення у сільській місцевості Житомирської області відбулося на 90% через перевищення смертності над народжуваністю, і лише на 10 % – через міграційні процеси.

Аналізуючи економічну активність населення у Житомирській області за місцем проживання у 2010 р., можна зробити висновок щодо відносно високого рівня економічної активності сільського населення у віці 15–70 років, який становить 76,5 %. Рівень активності сільського населення працездатного віку сягає майже 80 %. Це більш як на 12 відносних пунктів перевищує показник рівня активності міського населення працездатного віку [5]. У той же час рівень зайнятості сільського населення працездатного віку лише трохи більш 70 %, а 23500 осіб, що проживають у сільській місцевості, вважаються безробітними, внаслідок чого рівень безробіття склав майже 10 %. Таким чином, виявлено високий рівень безробіття населення у сільській місцевості, що обумовлює

недостатню ефективність використання наявного трудового потенціалу населення у сільській місцевості Житомирської області.

Багато в чому ефективність використання наявного трудового потенціалу залежить від тенденцій розвитку галузі. Відповідно до статистичних даних, у сільськогосподарських підприємствах Житомирської області спостерігаються негативні тенденції (табл. 1).

*Таблиця 1. Показники розвитку сільськогосподарських підприємств Житомирської області у 2008–2010 рр.*

Показники	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2010 р. до 2008 р.,%
Кількість сільськогосподарських підприємств, од.	409	375	311	76,0
Валова продукція (у порівняльних цінах 2005 р.)	870,1	924,2	891,5	102,5
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції і послуг, млн грн	759,1	922,9	1266,3	166,8
Рівень рентабельності (збитковості), %	-1,4	-1,1	7,8	9,2 в.п.
Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, осіб	18489	15821	13281	71,8
В тому числі:				
у рослинництві, %	51,7	53,7	54,7	3 в.п.
у тваринництві, %	48,3	46,3	45,3	-3 в.п.

*Джерело:* за даними Головного управління статистики в Житомирській області.

Протягом досліджуваного періоду кількість сільськогосподарських підприємств в області зменшилася на 24 %, спочатку у 2009 р. – на 9,2 %, та потім у 2010 р. ще майже на 15 %. Чистий дохід від реалізації продукції сільського господарства і послуг у Житомирській області в 2008 р. склав всього 759,1 млн грн, а сільськогосподарська діяльність була збитковою. У 2009 р. хоча чистий дохід від реалізації продукції сільського господарства і послуг зріс на 21,6 %, поріг беззбитковості сільськогосподарської діяльності залишився недосяжним. Лише у 2010 р. сільськогосподарська діяльність у Житомирській області була прибутковою, рівень рентабельності становив 7,8 %, при тому, що чистий дохід від реалізації продукції сільського господарства і послуг, отриманий підприємствами, зріс на більш як на 37 %. Проте, незважаючи на це, рівень рентабельності сільськогосподарської діяльності у Житомирській області залишається низьким, оскільки в середньому по Україні даний показник становив у 2010 р. більше 20 %.

У свою чергу, зменшення кількості сільськогосподарських підприємств призвело до скорочення зайнятих у сільськогосподарському виробництві. У 2010 р. працювало 13281 особа, що на 28,2 та 16 % менш порівняно із 2008 та 2009 рр., відповідно. Таким чином, відбувається зменшення кількісних показників

використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Житомирської області. Подальше зниження кількості сільськогосподарських підприємств в області призведе до зменшення кількості працюючих у сільськогосподарському виробництві й спричинить негативні тенденції у зайнятості сільського населення.

Високий рівень безробіття сільського населення ускладнюється зростанням вимушеної неповної зайнятості. Починаючи з 2006 р., рівень працівників, які з ініціативи адміністрації працювали неповний робочий день (тиждень), з 12,2 % поступово зростав щороку, й у 2010 р. склав 23,7 %, тобто більш, як п'ята частина працюючих працювала неповний робочий день (тиждень) (табл. 2). Це майже у два рази перевищує даний показник в цілому по Житомирській області. Такий високий показник вимушеної неповної зайнятості працівників у сільському господарстві свідчить про щорічне зниження ефективності використання наявного трудового потенціалу у сільській місцевості області.

**Таблиця 2. Розподіл працівників за формами зайнятості у сільськогосподарських підприємствах Житомирської області у 2006–2010 рр.**

Показники	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2010 р. до 2006 р., %
<i>Всього по області</i>						
Кількість найманих працівників, які з ініціативи адміністрації працювали неповний робочий день, осіб	18689	13557	27040	41623	32092	171,7
у % до середньооблікової кількості працівників	6,4	4,8	9,8	16,1	12,6	6,2 в.п.
<i>У сільському господарстві</i>						
Кількість найманих працівників, які з ініціативи адміністрації працювали неповний робочий день (тиждень), осіб	4239	3476	3181	3135	3696	87,2
у % до середньооблікової кількості працівників	12,2	13	14,6	17,3	23,7	11,5 в.п.
Середньооблікова кількість штатних працівників усього, осіб*	34664	26838	21729	18112	15574	44,9
Кількість працівників позаоблікового складу, осіб: - працювали за тимчасовими договорами - зовнішні сумісники	1392	1097	833	782	815	58,5
	436	577	355	472	174	39,9
Середньооблікова кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості усього, осіб	30256	24035	19857	16579	13493	44,6
у % до середньооблікової кількості штатних працівників	87,3	89,6	91,4	91,5	86,6	-0,7 в.п.

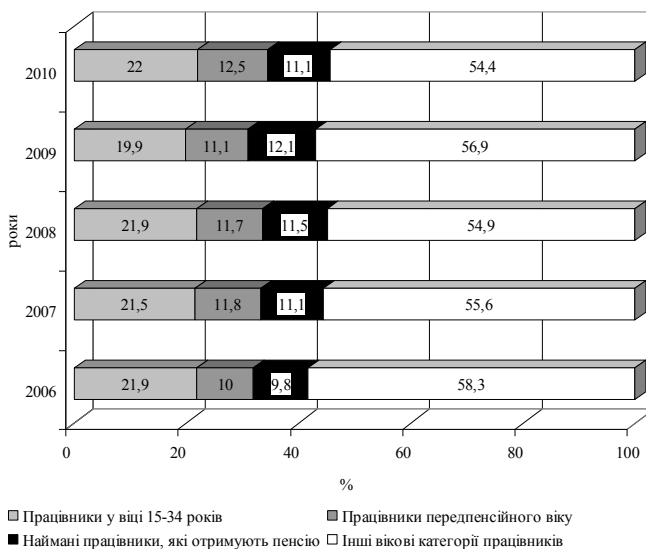
\* Обчислюється в середньому за період

Джерело: за даними Головного управління статистики в Житомирській області.

Аналізуючи розподіл працівників за формами зайнятості у сільськогосподарських підприємствах Житомирської області, виявлено, що в еквіваленті повної зайнятості у 2006 р. працювали лише 87,3 % середньооблікової кількості працівників. У 2007–2008 рр. даний показник зріс спочатку на 2,3%, потім ще майже на 2 % і сягнув максимального значення за досліджуваний період – 91,5 % у 2009 р. У 2010 р. ситуація різко погіршилася, середньооблікова кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості зменшилася більш як на 3000 осіб, а рівень її склав лише 86,6 % – найнижчий показник за досліджуваний період.

У той же час спостерігається зростання кількості працівників позаоблікового складу, причому, більшість їх працювали за контрактом, а кількість сумісників була значно меншою, у 2010 р. налічувалося лише 174 сумісника, а кількість працюючих за тимчасовими договорами становила 815 осіб.

Важливим напрямом оцінки трудового потенціалу є аналіз його якісного складу. У процесі даного аналізу вивчають вікову структуру працівників. Більшу половину працівників сільськогосподарських підприємств Житомирської області складають працівники середнього віку (рис. 1).



**Рис. 1. Динаміка розподілу працівників сільськогосподарських підприємств Житомирської області за віковими категоріями у 2006–2010 рр.,%**

*Джерело:* за даними Головного управління статистики в Житомирській області.

Особливістю розподілу працівників сільськогосподарських підприємств Житомирської області за віковими категоріями є те, що на частку молоді у структурі працівників у 2010 р. припадало 22 %, цей показник зріс на 2,1 %, відносно 2009 р., і був максимальним за досліджуваний період. Частка

працівників передпенсійного віку та пенсіонерів є відносно рівними, по 11–12 % у 2007–2010 рр., що у сукупності становить п'яту частину працюючих у сільськогосподарських підприємствах. Негативним є те, що у сукупності частка даної категорії працівників збільшилася з 19,8 % у 2006 р. до 23,6 % у 2010 р. тобто майже на 4 %.

Важливою характеристикою трудового потенціалу є рівень освіти. У Концепції реформування і розвитку аграрної освіти та науки, яку схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2011 р. № 279-р зазначено: «На даний час існує проблема підготовки висококваліфікованих робітничих кадрів, фахівців з вищою освітою та впровадження вітчизняних наукових розробок в агропромислому комплексі. Функціонування аграрної освіти та науки не повною мірою відповідає соціально-економічним потребам суспільства, рівню розвитку виробництва та продовольчої безпеки держави» [6]. Підтвердженням цього є розподіл працівників за рівнем освіти у сільському господарстві Житомирської області (табл. 3).

**Таблиця 3. Розподіл працівників за рівнем освіти у сільськогосподарських підприємствах Житомирської області у 2006–2010 рр.**

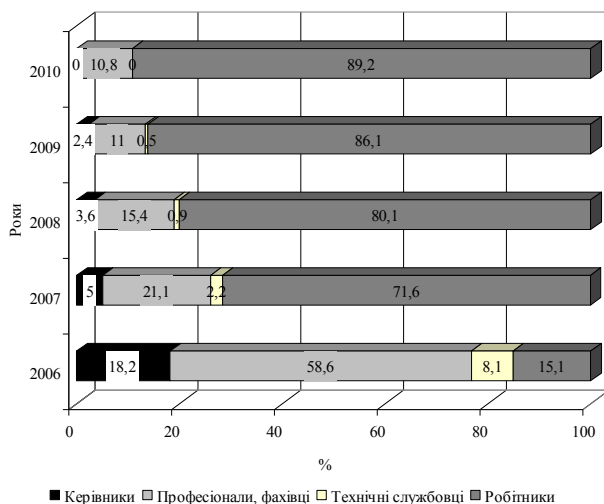
Показник	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2010 р. до 2006 р., %
Облікова кількість штатних працівників, всього *	31366	23563	19359	16385	13359	42,6
З них мають вищу освіту за освітніми рівнями: - неповна та базова вища освіта	3299	2647	2270	1888	1574	47,7
у % до облікової кількості штатних працівників	10,5	11,2	11,7	11,5	11,8	1,3 в.п.
- повна вища освіта	1716	1428	1228	1100	884	112,4
у % до облікової кількості штатних працівників	5,5	6,1	6,3	6,7	6,6	1,1 в.п.

\*на певну дату

Джерело: за даними Головного управління статистики в Житомирській області.

Хоча протягом 2006–2010 рр. відбувається зростання частки штатних працівників, які мають неповну та базову вищу освіту, з 10,5% до 11,8%, тобто на 1,3%, але відбувається це не через збільшення кількості працівників з даним рівнем освіти. Темп зниження кількості штатних працівників сільського господарства більший за темп зниження кількості працівників, які мають неповну та базову вищу освіту. В цілому, за п'ять років кількість штатних працівників із неповною та базовою вищою освітою скоротилася більш як у два рази. Сільське господарство Житомирської області за останні роки втратило більш як 2,5 тис. освічених осіб, з яких 67% – працівники із неповною та базовою вищою освітою та 33% – працівники із повною вищою освітою. Внаслідок цього, якісний склад трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Житомирської області знижується.

Недостатніми можна вважати й заходи з підготовки та підвищення кваліфікації кадрів за професійними групами у сільськогосподарських підприємствах Житомирської області. Всього з 2006 по 2010 р. новим професіям навчено лише 92 працівника. У 2006 році підвищення кваліфікації пройшли лише 99 працівників сільськогосподарських підприємств, що становило 0,3% від штату працівників. У 2007–2008 рр. ситуація дещо покращилася. Кількість працівників, що пройшли підвищення кваліфікації, зросла більш як у 6 разів, але частка їх відносно загальної кількості штатних працівників залишається низькою – лише 2,7%. У 2008–2009 рр. підвищили свою кваліфікацію 2,3 та 2,5%, відповідно. Найгірші показники за увесь досліджуваний період спостерігаються у 2010 р., лише 37 осіб підвищили свою кваліфікацію. За досліджуваний період відбулися зміни й у структурі працівників за професійними групами, що проходили підвищення кваліфікації (рис.2). У 2006 році підвищили кваліфікацію 18,2% керівників, 58,6% – професіоналів та фахівців, 8,1% – технічних службовців, 15,1% робітників. Починаючи з 2007 року, суттєво зросла частка робітників – до 71,6%, натомість серед професіоналів та технічних службовців пройшли підвищення кваліфікації 5 та 2,2%, відповідно. Протягом 2008–2009 рр. спостерігається тенденція суттєвого переважання робітників серед працівників, які підвищили кваліфікацію, їх частка спочатку зросла до 80,1%, а потім ще збільшилася на 6% у 2009 р. У 2010 році ситуація склалася таким чином, що серед усіх категорій працівників пройшли підвищення кваліфікації лише робітники, їх частка становила майже 90%, а інша частка – професіонали, фахівці, а серед керівників та технічних службовців кваліфікацію не підвищували.



**Рис. 2. Динаміка розподілу працівників сільськогосподарських підприємств, які пройшли підвищення кваліфікації за професійними групами у 2006–2010 рр.,%**

*Джерело:* за даними Головного управління статистики в Житомирській області.

Така ситуація свідчить про недосконалість системи підвищення якісних характеристик персоналу, що у майбутньому відобразиться на зниженні ефективності використання наявного трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Житомирської області. Враховуючи, що існуюча система менеджменту в аграрному секторі є неефективною за сучасних умов, що обумовлює необхідність впровадження нових підходів до стратегії управління сільськогосподарськими підприємствами, зростає необхідність підвищення кваліфікації саме керівників сільськогосподарських підприємств, фахівців та професіоналів, які визначатимуть стратегії розвитку своїх підприємств та обиратимуть інструменти їх реалізації, а для цього потрібні нові знання щодо інноваційних методів і підходів у діяльності сільськогосподарських підприємств.

Тому, відповідно до Концепції реформування і розвитку аграрної освіти та науки, удосконалення потребує система післядипломної освіти з урахуванням реальних потреб ринку праці шляхом навчання персоналу на виробництві, на якому використовуються інноваційні технології. Для вирішення зазначених проблем пропонується створити цілісну вертикально інтегровану систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців і досягти необхідного рівня забезпечення аграрної галузі висококваліфікованими робітничими кадрами та фахівцями з вищою освітою [6], що стане підґрунтям для покращення якісних характеристик трудового потенціалу сільського господарства, що дозволить вийти на новий рівень розвитку галузі.

Висновки та перспективи подальших досліджень

За результатами проведення оцінки трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Житомирської області виявлено низку негативних тенденцій та проблем:

- мають місце негативні демографічні процеси, що перешкоджатимуть формуванню та зміцненню трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств області у майбутньому;

- незважаючи на відносно високий рівень економічної активності населення області, спостерігається високий рівень, майже 10%, безробіття у сільській місцевості;

- через зростання вимушеної неповної зайнятості відбувається зниження рівня використання наявного трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в області;

- відбувається збільшення частки осіб пенсійного та передпенсійного віку у штаті працівників сільськогосподарських підприємств, що знижує якісний склад трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;

- за останні роки галузь сільського господарства області залишили більш 2500 висококваліфікованих фахівців, особи із неповною та базовою, повною вищою освітою;



– через недосконалість системи підвищення кваліфікації працівників сільськогосподарських підприємств області, нераціональність структури працівників, що пройшли підвищення кваліфікації за професійним групами, виникає загроза зниження якості трудового потенціалу та ефективності його використання.

Отже, у Житомирській області виникла серйозна проблема збереження та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Зазначені проблеми потребують швидкого вирішення на регіональному рівні із урахуванням загальнонаціональних пріоритетів розвитку аграрного сектора економіки.

### **Література**

---

1. Атаманюк Е.А. Використання трудового потенціалу сільського населення України [Електронний ресурс]: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук: : 08.00.07 / Е. А. Атаманюк; Національна академія наук України; Інститут демографії та соціальних досліджень. – К., 2010. – 20 с.

2. Войтенко Г.В. Регіональні аспекти формування і використання трудового потенціалу сільських територій (на прикладі областей Карпатського регіону) [Електронний ресурс]: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук: 08.00.05 / Г.В. Войтенко; Ужгород. нац. ун-т. – Ужгород, 2009. – 20 с.

3. Грищенко В.Ф. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку [Електронний ресурс] / Грищенко В.Ф., Коваленко Л. Ю. – Режим доступу: <[http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Mimi/2011\\_2/5\\_2.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mimi/2011_2/5_2.pdf)>.

4. Джайн І.О. Економічна оцінка трудового потенціалу території [Електронний ресурс]: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук: 08.09.01 / І.О. Джайн; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. – К., 2001. – 19 с.

5. Економічна активність населення за статтю та місцем проживання у 2010 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <[http://www.stat.ic.zt.ua/StatInfo/Rp/ean\\_stat.htm](http://www.stat.ic.zt.ua/StatInfo/Rp/ean_stat.htm)>.

6. Концепція реформування і розвитку аграрної освіти та науки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.minagro.gov.ua/page/>>

7. Кравець І.М. Оцінка впливу трудового потенціалу на соціально-економічний та інноваційний розвиток регіону (на прикладі Хмельниччини) / І.М. Кравець // Формування ринкової економіки. – 2007. – Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики: – Т. 2, ч. 2. – С. 388–398.

8. Основні економічні показники виробництва продукції сільського господарства в сільськогосподарських підприємствах за 2008–2010 рр. [Електронний ресурс] / Стат. бюл.: Державний комітет статистики України. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/kat\\_u/publ7\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/kat_u/publ7_u.htm).

Сус Т.Й. Формування і використання сільського соціально-трудоного потенціалу регіону (на матеріалах Івано-Франківської області) [Електронний ресурс]: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук: 08.09.01 / Т.Й. Сус; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2006. – 20 с.

---