

УДК: 331.522.4:631.11(477.43)

*A. Chykurkova, Doctor of Economics, Professor,*

*O. Sirosh, postgraduate State Agrarian and Engineering University in Podilya*

### THE THEORETICAL PRINCIPLES AND PECULIARITIES OF FORMATION OF EMPLOYMENT POTENTIAL OF ENTERPRISES OF AGRARIAN SECTOR OF THE ECONOMY

**Annotation.** *The article explored the essence of the category “employment potential,” analyzed the existing approaches to his interpretation. The comparative analysis of approaches to the determination of the employment potential of enterprise and its fundamental characteristics is carried out.*

*The theoretical aspects of the formation of employment potential and its use in the enterprises of agrarian sector are examined. Special attention is given to the analysis of the contemporary tendencies of the destruction of the employment potential of enterprise and way of its further development.*

*Nevertheless, many aspects of the problem of the formation of employment potential remain questionable, which complicates the estimation of employment potential and its influence on the economic development, the regulation of working relations at the state level and at the level of the separate forms of economic activity. All of this raises a need for research in this field.*

*In modern economic conditions a problem matching the level of the employment potential of enterprise it needs is especially important, because as a shortage of employment potential and its excess can have serious negative consequences for the enterprise.*

*Article is dedicated to the crying problems, which are concerned the problems of shaping of the employment potential of the enterprises of agrarian sector in Khmel'nitskiy region. The action of socially economic factors on the formation of the quantitative and qualitative characteristics of employment potential is illuminated.*

**Keywords:** *enterprise, employment potential, structure, components, economically active population.*

*А.Д. Чикуркова, доктор економічних наук, професор,  
О.С. Сірош, аспірант ПДАТУ*

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

*Розглянуто актуальні питання, що стосуються проблем формування трудового потенціалу підприємств аграрного сектору економіки у Хмельницькій області. Висвітлено вплив соціально-економічних факторів на формування кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу.*

**Ключові слова:** підприємство, трудовий потенціал, компоненти, економічно активне населення

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Сучасне становище економіки нашої держави переживає затяжну соціально-економічну кризу, негативними наслідками якої є скорочення виробництва, важке фінансове становище аграрних підприємств, зниження рівня якості освіти та охорони здоров'я, деформація попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці тощо. Завдання побудови конкурентоспроможної економіки в Україні зумовлюють підвищену увагу до проблем ефективного використання економічного потенціалу країни, важливою складовою якого є трудовий потенціал. Підвищення продуктивності праці є вагомим чинником розвитку агропромислового комплексу. Очевидно, що більш ефективне використання трудового потенціалу буде сприятливим для розвитку аграрної сфери і економіки країни загалом. Проблеми формування і використання трудового потенціалу в системі ресурсного забезпечення підприємств набувають все більшої актуальності, оскільки охоплюють демографічну, соціальну, економічну, екологічну та інші сфери людського життя. Незважаючи на певні позитивні соціально-економічні перетворення останніх років, ця проблема залишається актуальною. Нинішні недоліки у цій сфері негативно позначаються як на макроекономічних показниках, так і в цілому на соціально-економічній ситуації нашої держави.

У зв'язку з цим об'єктивною є необхідність у подальшому поглибленні теоретичних досліджень і методичних розробок, пов'язаних з уточненням поняття «трудовий потенціал», процесів його формування та використання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Вагомий внесок у вивчення проблем формування, використання та розвитку трудового потенціалу підприємств зробили українські дослідники О.І. Амоша, Д.П. Богиня, О.А. Богущкий, О.А. Грішнова, В.С. Дієсперов, А.М. Колот, П.Т. Саблук, К.І. Якуба та інші вчені. Проте недостатньо розробленими є питання щодо особливостей процесу формування трудового потенціалу аграрного сектору економіки в сучасних умовах. Недостатня вивченість факторів впливу на трудовий потенціал та невизначеність у напрямках регулювання дають привід для подальшого дослідження, що, в свою чергу, має як теоретичне, так і практичне значення для забезпечення аграрних підприємств кваліфікованою робочою силою. У зв'язку з цим виникає необхідність глибокого дослідження теоретичних засад та особливостей формування трудового потенціалу підприємств аграрного сектору економіки.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у висвітленні результатів дослідження теоретичних засад та особливостей формування трудового потенціалу підприємств аграрного сектору Хмельницької області.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Трудовий потенціал формує економічно активне населення, що зайнято в суспільному виробництві і складає пропозицію робочої сили на ринку праці. При цьому існують особливості його формування та збереження, однак основа трудового потенціалу залишається незмінною, тому що її складає працездатна людина. Слід відокремлювати поняття «трудовий потенціал» від понять загальнонавживаних економічних категорій «трудові ресурси» і «персонал».

Трудові ресурси – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства (організації).

Персонал – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності.

Трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [7, с. 197]

На відміну від трудових ресурсів, трудовий потенціал – це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких у виробництві залежить від якості управління. Трудовий потенціал підприємства формується з внутрішніх якостей і можливостей його працівників.

Важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого трудового потенціалу та процесами його формування. Кожне аграрне підприємство функціонує за певної чисельності персоналу – сукупності працівників, які мають необхідний фізичний розвиток, знання, практичні навички для управління виробництвом, якісного і своєчасного виконання передбачених технологією робіт у сфері агропромислового виробництва [1, с. 218]. Характерною умовою для ефективного функціонування є необхідний професійний і кваліфікаційний склад.

Отже, трудовий потенціал підприємства (організації) – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури, виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

На стан трудового потенціалу підприємства впливають як внутрішні, так і зовнішні компоненти. До внутрішніх компонентів можна віднести: статево-вікові групи, стаж і досвід роботи, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральність і вміння працювати в колективі, мотивація праці, система оплати праці. До зовнішніх: попит і пропозиція на ринку праці, попит на конкретні спеціальності, політико-економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної платні, демографічний потенціал держави тощо [2, с. 287].

Трудовий потенціал визначає в першу чергу стан економічно активного населення, до якого входить населення віком від 15 до 70 років. На рис. 1 наведено стан економічно активного населення Хмельницької області за 2002-2012 роки.

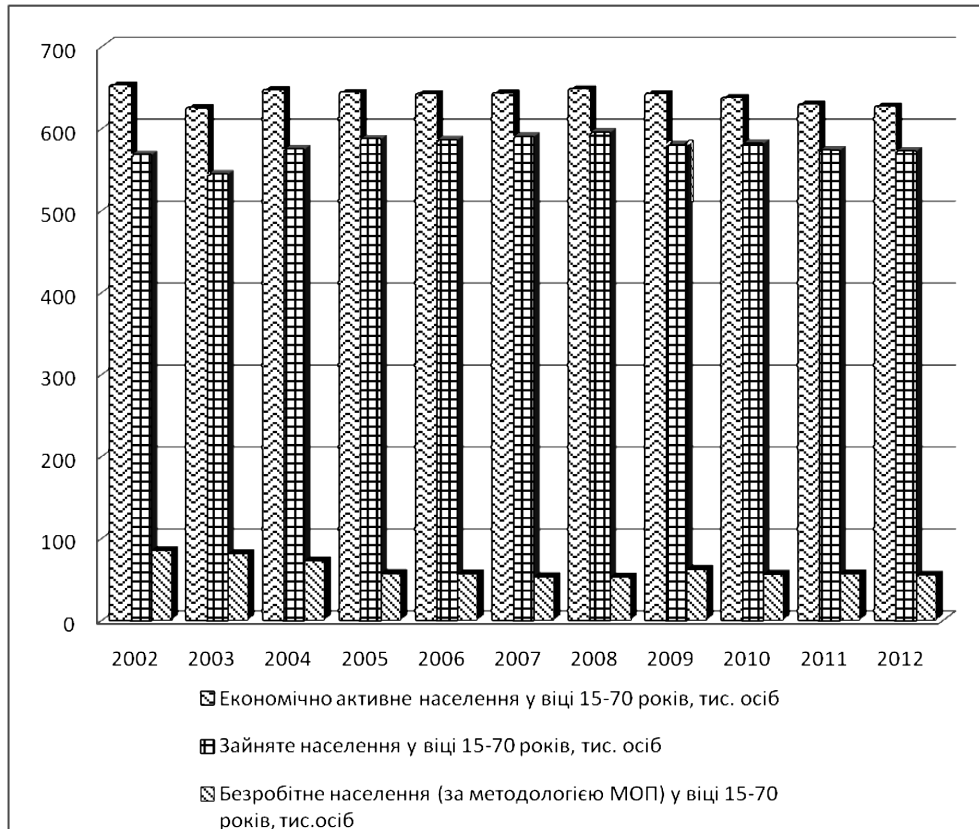


Рис. 1. Динаміка економічно активного населення Хмельницької області за 2002-2012 рр.

\*Складено автором за даними Державної служби статистики.

З рис. 1 видно, що за період 2002-2012 рр. структура економічно активного населення Хмельницької області була майже незмінною. Відбувалися незначні коливання серед кількості зайнятих і безробітних.

На такий стан трудового потенціалу вагомий вплив має демографічна ситуація, яка склалась в нашій країні в цілому, і області зокрема. За статистичними даними, чисельність наявного населення в Хмельницькій області станом на 1 грудня 2013 р. становила 1307,8 тис. осіб. Упродовж січня-листопада 2013 р. чисельність населення зменшилася на 6,2 тис. осіб, що в розрахунку на 1000 жителів становило 5,1 особи. Зменшення чисельності населення відбулось за рахунок природного (5363 особи) та міграційного (802 особи) скорочення. Порівняно з січнем-листопадом 2012 р. обсяг природного скорочення у відповідному періоді 2013 р. збільшився на 557 осіб або з 4,0 до 4,5 осіб в розрахунку на 1000 наявного населення. Природне скорочення населення спостерігалось у всіх районах області [3].

Напруженість демографічно-економічної ситуації призвела до погіршення вікової структури населення, зростання смертності, скорочення середньої очікуваної тривалості життя, загального старіння населення. Системне зменшення кількості населення стає значною перешкодою для збереження та відтворення трудового потенціалу аграрних підприємств. За даними державної служби зайнятості, кількість зареєстрованих безробітних на кінець грудня 2013 р. становила 17,3 тис. осіб. Рівень зареєстрованого безробіття у Хмельницькій області на кінець грудня 2013 р. становив 2,2% населення працездатного віку, зокрема, в сільській місцевості – 2,8%, в міських поселеннях – 1,8 відсотків.

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами та організаціями до служби зайнятості, в грудні 2013 р. порівняно з листопадом цього ж року скоротилася на 39,4% і на кінець місяця становила 0,2 тис. одиниць. Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакансію) на кінець грудня 2013 р. становило 76 осіб проти 34 на кінець попереднього місяця 2013 р.

За сприяння державної служби зайнятості області в грудні 2013 р. було працевлаштовано 0,6 тис. осіб, які мали статус безробітного, що на 37,9% менше, ніж у листопаді 2013 року.

Розмір допомоги по безробіттю в середньому на одного безробітного в грудні 2013 р. становив 1032,90 грн., що на 15,2% менше законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати (1218 грн.) [3].

На ефективність сільськогосподарського виробництва впливає не лише його загальне забезпечення трудовими ресурсами, а й їх якісний склад. На рівні підприємства якість трудового потенціалу доцільно обговорювати як якість персоналу. За однакових умов вищих результатів праці досягають ті підприємства, які краще забезпечені спеціалістами. У сучасних умовах істотно зростає значимість таких показників якості робочої сили, як освіта і професійний склад, оскільки єдиним джерелом прогресу є підвищення освітньо-професійної підготовки працівників [4, с. 27].

Низький рівень продуктивних сил, зайнятих в сільському господарстві, обумовлений рівнем освіти персоналу аграрних підприємств: 73% зайнятих мають середню освіту, 15% – базову вищу і лише 12% зайнятих в аграрній сфері мають повну вищу освіту. Якість вищої освіти та знань, які отримують студенти в аграрних освітніх установах, не відповідає сучасним особливостям сільського розвитку [5, с. 209]. Значна частина випускників аграрних вищих навчальних закладів не прагне працювати за своєю спеціальністю, що спрямовує молодих фахівців на низькооплачувані роботи в містах і за кордоном.

Додатковим демографічним чинником, що обмежує формування трудового потенціалу, є міграція населення. Переважно нелегальний характер трудової міграції з України, крім погіршення трудового потенціалу нашої держави, призводить до додаткового навантаження на систему соціального забезпечення населення, оскільки мігранти не сплачуючи пенсійні внески, не поповнюють пенсійний фонд та не забезпечують власної гідної пенсії в Україні.

Міграційні процеси спричинені також низькою мотивацією аграрної праці або взагалі її відсутністю: низький рівень механізації праці та важкі умови праці в поєднанні із заробітною платою, рівень якої є нижчим порівняно з іншими галузями економіки. Мотивація праці – це процес стимулювання окремої людини або групи людей до більш ефективного діяльності, який направлений на досягнення індивідуальних та загальних цілей підприємства.

Складність проблеми мотивації полягає у тому, що структура потреб є неоднаковою у різних людей. Окрім того, потреби змінюються у часі і за різних обставин. Менеджер має вміло стимулювати ті цілі, які ставить перед собою працівник [6, с. 96].

Проблема мотивації полягає в тому, що сучасний господарсько-фінансовий стан аграрних підприємств не дозволяє виділити достатню кількість коштів на матеріальне стимулювання своїх працівників. На сьогодні оплату праці в аграрних підприємствах здійснюють за залишковим принципом і після задоволення поточних потреб часто виявляється, що не має можливості виділити на оплату кошти, які забезпечать її хоча б на мінімальному, визначеному Галузевою угодою рівні [6, с. 98].

Оплата праці виступає критерієм матеріального добробуту, що позитивно впливає на відтворення трудового потенціалу. Середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника, зайнятого в економіці області 2013 р. становила 2641 грн. і зроста порівняно з відповідним періодом минулого року на 8,7%, а у сфері сільського господарства – 2453 грн., в той же час у промисловості – 3207 грн. Як бачимо, заробітна плата у сільському господарстві не виконує стимулюючої функції, оскільки її рівень є нижчим порівняно з іншими галузями економіки.

Недосконалість мотиваційного механізму, загострення соціально-економічних проблем на підприємствах приводить до значного руху робочої сили, збільшення її плинності, яка сьогодні на підприємствах є досить високою.

На формування трудового потенціалу підприємств аграрного сектору економіки також суттєво впливає сезонність сільськогосподарського виробництва. Неспівпадання робочого періоду з періодом виробництва зумовлює нерівномірне використання трудових ресурсів протягом року.

При цьому необхідно розуміти, що формування трудового потенціалу підприємства здійснюється в результаті набору та відбору персоналу, а його збереження – у результаті впровадження діючої системи мотивації та стимулювання праці. Сприятливі умови для реалізації трудового потенціалу забезпечують:

- можливість продавати робочу силу за реальною ціною;
- нормальні умови реалізації робочої сили; можливість одержувати якісну освіту та підвищувати кваліфікацію, а також пройти перепідготовку чи перенавчання;
- ефективну систему соціальних гарантій і виплат;
- можливість одержати якісні соціальні послуги;
- функціональну збалансованість економіки.

**Висновки.** Таким чином, трудовий потенціал підприємства формується в результаті взаємодії багатьох чинників: економічних, демографічних, соціальних, психологічних, інтелектуальних. Ступінь впливу кожної з груп чинників не однакова, зміна одного зумовлює до зміни інших. Необхідно проаналізувати усі ці чинники, а потім визначити їх вплив на діяльність конкретного підприємства. Головним завданням збереження трудового потенціалу аграрних підприємств є виявлення та аналіз причин його скорочення й структурних змін.

Таким чином, найголовнішою передумовою виходу аграрного сектору економіки з кризи є розробка на державному та регіональному рівнях комплексу заходів щодо збереження та розвитку трудового потенціалу на основі формування стратегії ефективного управління трудовим потенціалом. Значні регіональні відмінності у кількісному і якісному стані трудового потенціалу обумовлюють необхідність реалізації різних методів управління його збереженням і розвитком. Передумовою удосконалення державної регіональної політики та власної політики регіонів у цій сфері є оцінка та систематизація регіонів за основними проблемами у формуванні і розвитку трудового потенціалу з використанням окремих напрямів. Головним засобом реалізації цілей регіональної політики має стати забезпечення людського розвитку через поліпшення демографічної бази відтворення трудового потенціалу, підвищення економічних потужностей аграрних підприємств, створення мотиваційного механізму реалізації населенням свого потенціалу, залучення інвестицій у розвиток трудового потенціалу, зростання рівня економічної активності, зниження негативного впливу забруднення навколишнього природного середовища.

#### Список використаних джерел

1. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: Підручник. – 2-ге вид., доп. і перероблене. / В.Г. Андрійчук. – К.: КНЕУ, 2002. – 624 с.
2. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – 2011. – С. 286-291.
3. Державна служба статистики. Офіційний сайт: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/>
4. Доманчук Д.П. Економіка праці: навчальний посібник. Видання третє, доповнене і перероблене. / Доманчук Д.П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. – Видавець ПП Зволейко Д.Г. – Кам'янець-Подільський, 2009. – 376 с.
5. Васильєва О.О. Соціально-економічне середовище формування трудового потенціалу аграрних підприємств / О.О. Васильєва // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: збірник наукових праць. – 2012. – Т. 3. – С. 207-212.
6. Економічний потенціал аграрних підприємств: механізми формування та розвитку: Монографія / [Березін О.В., Плотник О.Д.] – Полтава: Інтер Графіка, 2012. – 221 с.
7. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. – Вид. 2-ге, без змін. / Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. – К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.

**Анотація.** *Рассмотрены вопросы, касающиеся проблемы формирования трудового потенциала предприятий аграрного сектора экономики в Хмельницкой области. Освещается воздействие социально-экономических факторов на формирование количественных и качественных характеристик трудового потенциала*

**Ключевые слова:** *предприятие, трудовой потенциал, компоненты, экономически активное население.*