

УДК 331.5-332.1

ОБГРУНТУВАННЯ ВПЛИВУ ЧИННИКІВ НА ВІДТВОРЕННЯ, ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Р. Попівняк, к. е. н., доцент,

О. Киц, здобувач

Львівський національний аграрний університет

Попівняк Р., Киц О. Обґрунтування впливу чинників на відтворення, формування та використання трудових ресурсів у сільському господарстві

Обґрунтовуються результати дослідження проблеми формування і використання трудових ресурсів у сільському господарстві. Здійснено оцінку та аналіз впливу чинників на господарську діяльність. Характеризуються результати соціологічного опитування населення на предмет зайнятості. Визначаються основні напрями вдосконалення і раціонального використання трудових ресурсів.

Ключові слова: праця, відтворення, демографія добробуту.

Popivniak R., Kits O. Ground of influence of factors on a recreation, forming and use of labour resources in agriculture

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.

Key words: labour, recreation, demography of welfare.

Попивняк Р., Киц О. Обоснование влияния факторов на воспроизводство, формирование и использование трудовых ресурсов в сельском хозяйстве

Обосновываются результаты 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.

Постановка проблеми. В умовах переходу до ринкової економіки необхідно по-новому підійти до формування та використання трудового ресурсного потенціалу і у теоретичному й практичному плані показати особливості його функціонування. Теоретичне обґрунтування ефективного використання трудових ресурсів у сільському господарстві і їх практичне вирішення становить значний інтерес, оскільки формування нових економічних відносин докорінно змінює систему господарювання у сільському господарстві. Складність вирішення цих проблем пояснюється тим, що в умовах реформування аграрного сектору АПК виникає багато

чинників впливу на відтворення та використання трудових ресурсів. Новий підхід до вивчення цього питання вимагає врахування як сучасної економічної ситуації, яка склалася в народному господарстві, так і особливостей розвитку сільськогосподарського виробництва у регіоні. Реформування аграрного сектору та формування нових організаційно-виробничих структур на засадах приватної власності зумовили певні зміни у використанні трудових ресурсів у сферах виробничої діяльності аграрних підприємств. Формування та використання трудових ресурсів відбувається під впливом низки чинників, серед яких доцільно виділити матеріальний

рівень життя населення, його психологічно-моральний стан, соціальне забезпечення, відповідну демографічну основу і сприятливий економічний стан населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема відтворення, формування й використання трудових ресурсів значною мірою знайшла своє відображення у низці наукових досліджень, результати яких висвітлені у відповідних публікаціях. Так, О.А. Бу-гуцький і Т.І. Бортник [1] стверджують, що одним із важливих чинників відтворення 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 “батога 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. На вирішення проблеми матеріальної зацікавленості впливає певна група мотивів. Це мотиви як економічного, так і соціального характеру. Важливу роль у мотивації праці відіграє розвиток продуктивних сил, які склалися в галузі. На жаль, унаслідок впливу певних об’єктивних і суб’єктивних причин, продуктивні сили в сільському господарстві перебувають на невисокому технологічному, технічному та організаційному рівні. Як результат, працівники не завжди зацікавлені у виконанні окремих технологічних процесів, особливо тих, де ручна праця є основним чинником досягнення кінцевого результату [1–4]. Непрестижність аграрної праці призводить до переорієнтації робочої сили із сфери створення матеріальних благ у спожив-

чу сферу, сферу розподілу і споживання продукції. Спостерігається переорієнтація частини трудових ресурсів у невиробничу сферу через те, що система мотивації праці не задіяна в певних напрямках, які б дали змогу змінити корінним чином ситуацію у сфері аграрного виробництва.

Відтворення трудового ресурсного потенціалу – досить складний процес, який вимагає врахування тих соціальних мотивів, без яких не може розвиватись як аграрний сектор у цілому, так і трудові ресурси зокрема, які становлять його основну частину. Тому соціальні мотиви [2; 4] є одним із головних критеріїв, які визначають участь трудових ресурсів у вирішенні питань економічного характеру. Ця група мотивів передбачає створення широких можливостей для розвитку внутрішньовиробничої демократії, доступу працівників до повної і достовірної інформації про хід виробничого процесу та перспективи діяльності підприємства. У вирішенні окремої проблеми не можна не врахувати демографічної ситуації в регіоні. Як зазначає К.І. Якуба [5], відсутність приросту населення, незадовільні соціально-економічні умови життя у сільській місцевості негативно позначаються на відтворенні трудового ресурсного потенціалу.

У структурі трудових мотивів працівників сільського господарства провідне місце займають також інші матеріальні мотиви. При цьому потрібно погодитись з думкою Ю.О. Лу-пенка і О.А. Бугуцького [2; 6], що інші мотиви праці в аграрному секторі або деформовані, або практично не розвинуті, що пояснюється відсутністю об’єктивних умов для їх формування та розвитку. Цьому сприяє також недосконалість системи економічного стимулювання праці, домінування мотиву матеріальної винагороди над усіма іншими, що значно обмежує потенціальні можливості використання трудового потенціалу та його відтворення.

Постановка завдання. Завданням дослідження є обґрунтування впливу чинників на відтворення, формування та використання трудових ресурсів у сільському господарстві.

Виклад основного матеріалу. У науково-методологічному аспекті висвітлення проблеми відтворення трудового ресурсного

потенціалу вимагає визначення тих основних чинників, які впливають на його формування. В умовах Львівської 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

трудоий ресурсний потенціал аграрних підприємств.

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 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 2010 р. оплата праці середньорічного працівника в аграрних підприємствах Львівської області становила 1582,2 грн, тоді як працівників на промислових підприємствах – 2120,2 грн.

Таким чином, в агропромисловому виробництві Львівської області у сфері відтворення трудового ресурсного потенціалу детермінують певні напрями, які можна показати на пропонованій схемі (рис. 1).

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.

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

Рис. 1. Відтворювальні процеси під час формування трудового ресурсного потенціалу та їх зміст*.

**Джерело: власні визначення щодо впливу чинників на формування трудового ресурсного потенціалу.*

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 статево-віковими групами, розвинутої мотивації праці, достатнього матеріального і морального рівня, а також соціальних потреб до праці [7, 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 структура і якісна характеристика мають вагомий вплив

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

Переконливі підтвердження викладеного одержано в результаті соціологічних досліджень, проведених у Миколаївському районі Львівської області на основі анкетного опитування населення. Основними респондентами були сільські жителі (480 осіб), які проживають на території агрофірми "Горуцьке". В анкеті було відображено цілу низку питань щодо матеріальних, соціальних, морально-психологічних мотивів праці. Під час анкетування враховували вікову категорію респондентів, їх 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 цього господарства.

Дослідженнями встановлено, що близько 83% опитаних висловили бажання заради збільшення заробітку працювати краще, не

пураючись додаткової роботи і за умови, що не буде знеоцінки 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. Заслугує 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 (рис. 2).

Досить вагомими є результати анкетного опитування на предмет сфер мотивації праці. Близько 68% опитаних вважають, що приватна власність на землю є основним спонукальним мотивом до праці. Вони віддають перевагу роботі в господарствах на засадах приватної форми власності. У ринкових умовах господарювання ці мотиви знайшли відповідне відображення в практичній діяльності господарств. Слід зауважити, що таке ставлення до приватної власності є результатом тих позитивних змін, які сьогодні мають місце в аграрному виробництві. Близько 24% опитаних висловились за розширення присадибної земельної ділянки, а 8% – за одержання землі для створення фермерського господарства. Немає суттєвих відмінностей у даних, які одержані в процесі опитування 250 сільських жителів Миколаївського району.

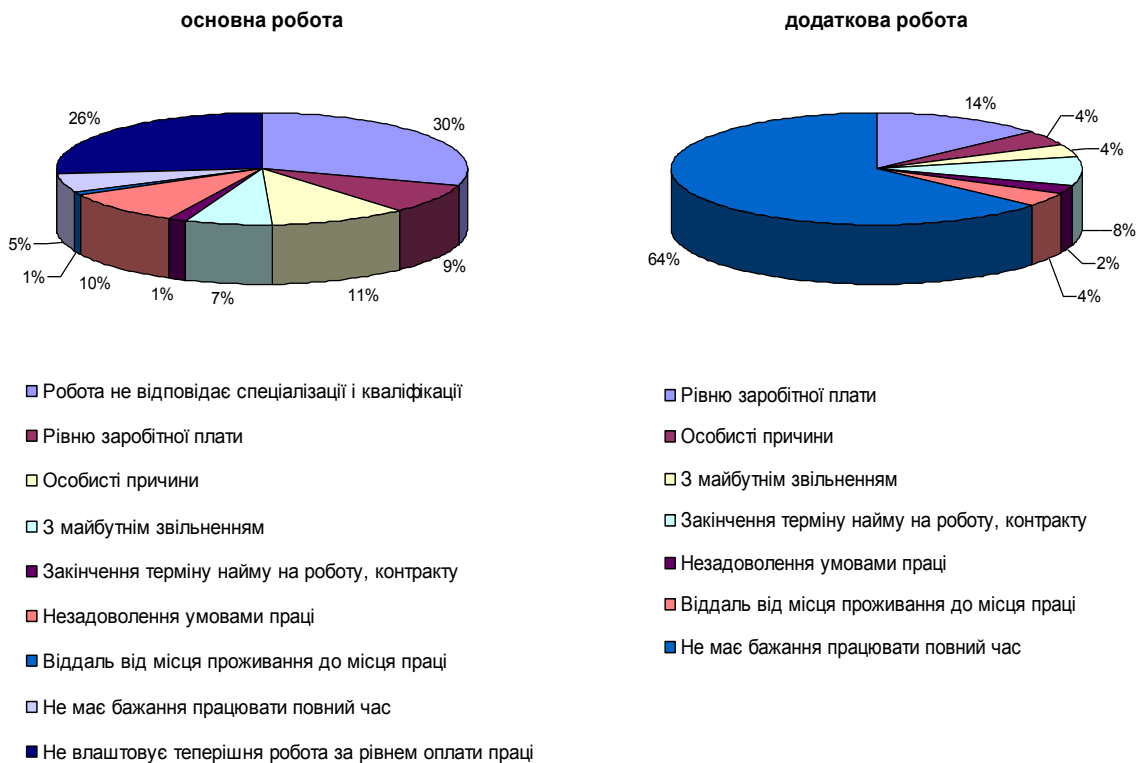


Рис 2. Вплив чинників на продуктивне використання робочої сили у Львівській області*.

**Власні визначення на основі джерела [8, с. 230-233].*

Така форма господарювання знаходить підтримку серед працівників села, які виявили бажання займатись виробництвом сільськогосподарської продукції в значних обсягах.

У деяких адміністративних районах Львівської області (Золочівський, Миколаївський, Сколівський), які характеризуються значним ресурсним потенціалом і обмеженою сферою прикладання праці на селі, вагома частина трудових ресурсів не використовується в процесі сезонного виробництва, а також у міжсезонний період. Якщо у 2000 р. в Золочівському районі у сфері аграрної праці було задіяно 69% працездатного сільського населення, то у 2010 р. тільки 48,7%, а в Миколаївському районі відповідно 65% і 49,4%, Сколівському – 79,5% і 49,1%. 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 в 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 покращанню соціально-економічного становища населення.

Висновки. Висвітлення проблеми відтворення та використання трудових ресурсів вимагає визначення тих основних чинників, які впливають на їх формування та використання у сільському господарстві.

Одним із важливих чинників, які впливають на ці процеси, є мотивація праці. Висвітлення проблеми мотивації праці в аграрному секторі, особливо в умовах формування ринкових відносин, має 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 в певних напрямках, які б дозволили змінити корінним чином ситуацію у сфері аграрного виробництва. Результати анкетування, яке проведене серед сільського населення Миколаївського району, вказують на те, що близько 80% респондентів незадоволені рівнем оплати праці, 46% – непрестижністю і непривабливістю роботи, 55% бажають змінити місце праці за наявності робочих місць в інших сферах економіки. 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. Березівський П. С. Ефективність функціонування сільськогосподарських виробничих структур різних організаційно-правових форм / П. С. Березівський // Вісник Львівського національного аграрного університету : економіка АПК. – 2006. – № 15. – С. 345-353.
2. Бугуцький О. А. Оцінка чинників мотивації праці методом соціологічних досліджень / О. А. Бугуцький // Економіка АПК. – 1999. – № 8. – С. 82-85.
3. Василенка Н. І. Аналіз використання трудового потенціалу у сільському господарстві Львівщини / Н. І. Василенка // Економіка АПК. – 2007. – № 8. – С. 148-153.
4. Липчук В. В. Мотиваційні чинники працевлаштування молоді у сільськогосподарських підприємствах / В. В. Липчук, О. А. Ліндюк // Економіка АПК. – 2008 – № 7. – С. 137-147.
5. Якуба К. І. Сільська жінка і розвиток соціальної сфери в сільській мережі / К. І. Якуба // Економіка АПК. – 2005. – № 11 – С. 92-96.
6. Лупенко Ю. О. Тенденції зайнятості сільського населення в постреформаційний період / Ю. О. Лупенко, Е. І. Лупенко // Економіка АПК. – 2005. – № 5. – С. 106-111.
7. Хорунжий М. Й. Аграрна політика : навч. посіб. / М. Й. Хорунжий. – С. 126.
8. Статистичний щорічник Львівської області за 2010 р. – Львів : Головне управління статистики у Львівській області, 2010. – 275 с.