

УДК 331. 522. 4 -058. 243. 4(477.8)

М. М. Жибак,

к. е. н., доцент, ВП НУБіП України "Бережанський агротехнічний інститут"

ОБГРУНТУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ АГРАРНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ НА ОСНОВІ КЛАСТЕРНОГО ПІДХОДУ

У статті запропоновано кластерну модель галузево-територіальної організації сільськогосподарського виробництва Тернопільської області, що передбачає активну взаємодію науки, освіти, фінансування, стратегію уряду, зміцнення зв'язків між господарюючими структурами і забезпечення на цій основі ефективного розвитку трудового потенціалу сільських територій регіону.

In the article is offered cluster model of sectorial and territorial organization of Ternopil region, which presupposes active interaction of science, education, financing, governmental strategy, strengthening of economic structures and providing of effective development of labour potential of rural territories of the region on this basic.

Ключові слова: кластерна модель, трудовий потенціал, сільські території, продуктивність праці, заробітна плата.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ ТА АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПУБЛІКАЦІЙ

Глибинні трансформаційні процеси в економіці України, що торкнулися систем господарювання аграрних підприємств, зумовили значні зміни в структурі виробництва та обігу продукції за рахунок порушення взаємовідносин як на мікрорівні, так на рівні товарних та ресурсних ринків. Ключовим ресурсом, що піддався чи не найбільшому негативному впливу зовнішнього середовища, став трудовий потенціал. Більше того, окремі параметри його стану катастрофічно погіршилися внаслідок негативного приросту населення, старіння трудових ресурсів, від'ємного сальдо трудової міграції, зростання рівня безробіття тощо. Найбільшою мірою прояви погіршення стану трудового потенціалу торкнулися села, де названі тенденції наклалися на незадовільне медичне обслуговування, низький рівень освіти і поєдналися із наслідками незавершеної аграрної реформи.

Одним із напрямів активізації діяльності підприємств певної галузі, зокрема аграрної, є

розробка кластерної моделі організації виробництва. Вагомий внесок в теорію кластеризації зроблено М. Портером. З вітчизняних учених до питання кластерів звертались М. Войнаренко, М.Ф. Кропивко, Н.К. Васильєва та ін.

Розвиток кластерної моделі галузево-територіальної організації виробництва спрямований на більш інтенсивну взаємодію господарюючих суб'єктів, розміщених на певній території. Формування кластерів передбачає інституціональні перетворення в даних регіонах і створення основи ринкового механізму. В ході функціонування кластера як галузево-територіальної організації товаровиробників вищого щабля сягає інноваційна складова економічного розвитку за рахунок активної взаємодії науки, освіти, фінансування, стратегії уряду, а також внаслідок забезпечення міцних зв'язків між підприємствами та гнучкої спеціалізації.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Особливості сучасного етапу розвитку сільських територій зумовлюють нагальну потре-

бу суттєвої трансформації державної політики зайнятості сільського населення, його соціального захисту і розвитку шляхом перегляду законодавчих та організаційно-економічних аспектів її здійснення. Відсутність суттєвих позитивних зрушень у напрямі зменшення рівня безробіття сільського населення, підвищення рівня його освіти, кваліфікації та культурного розвитку зумовлена неефективністю існуючої системи формування та використання трудового потенціалу. Зважаючи на кризові умови, що суттєво обмежують фінансування урядових програм, пропонується спрямовувати основні зусилля державного апарату на переформування принципів, механізмів демографічної та кадрової політики на основі єдиної стратегії, що передбачає комплексний і системний підхід до вирішення проблеми.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Формування стратегії відновлення, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області вимагає побудови ланцюга завдань шляхом визначення рівня пріоритетності кожного із них. У результаті цього кожна наступна дія буде логічно впливати із попередньої, доповнювати її і створювати основу для здійснення наступних груп заходів. У загальному вигляді послідовність реалізації стратегії можна зобразити у вигляді наступної піраміди (рис. 1).

Як бачимо, першочерговими діями в межах стратегії відновлення та розвитку трудового потенціалу сільських територій є створення сприятливих умов для підприємницької діяльності, що дозволить підвищити рівень зайнятості селян і створити додаткові робочі місця, не залучаючи для цього значних бюджетних коштів. На цьому етапі важливо здійснювати податкову, фінансово-кредитну, інформаційно-дорадчу та іншу підтримку, спрямовану на підвищення мотивації мешканців сільської місцевості до бізнесової діяльності, оскільки за умови чіткої організації даного процесу селяни-підприємці зможуть взяти на себе значну частину витрат держави, які в умовах безробіття витрачаються на заходи, спрямовані на ліквідацію трудового дисбалансу.

Реалізація другого етапу відбувається завдяки результатам, що сформувалися на першому, відповідно до чого зростає попит на працю, що вимагає спеціальної підготовки та перепідготовки селян, підвищення їх професійного рівня. Організація навчального процесу в межах центрів зайнятості й навчальних закладів усіх ступенів дозволить підвищити професійний рівень праців-

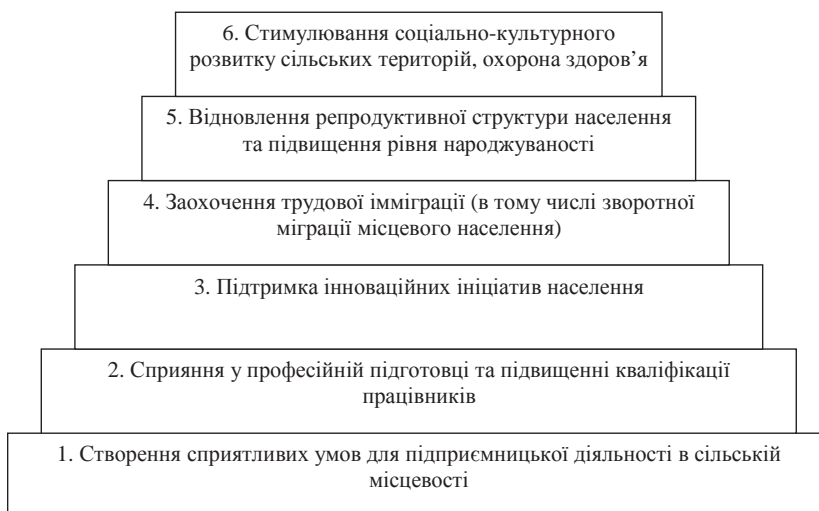


Рис. 1. Черговість заходів реалізації стратегій відновлення та розвитку трудового потенціалу Тернопільської області

*Самостійна розробка автора.

ників відповідно до вимог ринку.

В умовах розширення виробництва виникає потреба у запровадженні інновацій в господарський механізм діючих аграрних підприємств, що вимагає підтримки інноваційних ініціатив населення, спрямованих на впровадження нових технологій, виробництво нових видів продукції застосування нових методів організації праці тощо. Сприяння в отриманні кредитів чи укладанні лізингових угод дозволять селянам розстрочити платежі за купівлю технічних засобів, а відшкодування відсотків по кредитах — здешевити вартість техніки. Поряд з цим, інноваційні процеси вимагають значної наукової підтримки, що повинна бути надана вищими навчальними закладами та науковими установами.

У результаті інноваційної діяльності виникає можливість підвищення рівня продуктивності праці, зростання рівня заробітної плати, що, в свою чергу, сприяє трудовій імміграції. В такій ситуації особливо важливо, забезпечити першочергову зворотну міграцію місцевого населення, в першу чергу жінок.

Такі заходи сприяють відновленню репродуктивної структури населення та підвищенню рівня народжуваності, в результаті чого, за умови підтримки репродуктивної політики держави хоча б на існуючому рівні, виникають передумови для виправлення структури трудових ресурсів у напрямі їхнього помолодшання.

Останнім, проте чи не найбільш важливим етапом стратегії відновлення, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу, є забезпечення умов для повноцінної життєдіяльності селян в межах сільських територій, чого можна досягти за умови їх соціально-культурного розвитку та забезпечення зростання рівня медичного обслуговування.

Отже, етапи стратегії формують взаємопов'

язаний ланцюг заходів, результати яких накладаються одні на одні й формують накопичувальний ефект. У підсумку, вартість реалізації наступних дій зменшується. В таких умовах важливо визначити первинні дії, які матимуть найбільший ефект і сприятимуть реалізації подальших заходів.

Впровадження описаної стратегії вимагає детального аналізу трудового потенціалу, оцінки його стану, рівня забезпеченості ресурсами та ефективності використання. Такий аналіз дозволяє визначити найбільш критичні проблеми об'єкта дослідження і формувати черговість дій, виходячи із цього.

У процесі дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області ми використали декілька груп показників:

1) ті, що характеризують ресурсне забезпечення — чисельність працівників, землезабезпеченість і трудозабезпеченість;

2) ті, що характеризують структуру трудових ресурсів — частка керівних працівників і спеціалістів від загальної чисельності працівників, чисельність керівних працівників і спеціалістів, що припадають на 100 га сільськогосподарських угідь;

3) ті, що характеризують ефективність праці — продуктивність праці, трудомісткість виробництва, рентабельність праці, прибутковість виробництва в розрахунку на 1 працівника;

4) ті, що характеризують оплату праці — середньорічна оплата праці, частка витрат на оплату праці й соціальні заходи в загальній структурі витрат.

Окрім поширених показників продуктивності й трудомісткості праці, важливим показником її ефективності, що був використаний в процесі аналізу, стало співвідношення прибутку від певного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці. Це співвідношення називається рентабельністю праці, або точніше — рентабельністю сумарних витрат на персонал, і в загальному випадку визначається за формулою:

$$R_i = (D_i - Z_i) / Z_i, \text{ або } R_i = P_i / Z_i \quad (1),$$

де R — рентабельність праці; D — створена цією працею вартість; Z — витрати на організацію цієї праці; P — прибуток від цієї праці [2, с. 385].

Аналіз трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області показав, що існує значна диференціація названих вище показників по районах області, яка дає підстави стверджувати про різний рівень його розвитку та використання. Ця обставина зумовлює потребу у диференційованому підході до визначених районів області в процесі реалізації заходів стратегічного плану. З метою економії зусиль та ресурсів нами було проведено кластерний аналіз об'єктів дослідження за тринадцятьма ознаками, що достатньою мірою характеризує

рівень їх трудового потенціалу, в результаті чого ми отримали поділ територіально-адміністративних районів області на три кластери (табл. 1).

Як бачимо, до першого кластера увійшли Бережанський, Борщівський, Заліщицький, Кременецький та Монастирський райони. До другого — Бучацький, Гусятинський, Збарзький, Зборівський, Лановецький, Підволочиський, Терехівський, Тернопільський, Чортківський, Шумський. До третього — Козівський та Підгаєцький райони.

Методика кластерного аналізу проявляється у здатності до розбивки (класифікації, кластеризації) певної множини таким чином, щоб усі об'єкти, що належать одному кластеру (класу, групі), були більш схожими один на одного більше, ніж на об'єкти інших кластерів. Така умова дозволяє здійснювати групування ряду об'єктів за великою кількістю ознак. Кластерний аналіз є складним математичним прийомом, що передбачає використання цілого набору методик у процесі кластеризації шляхом розрахунку відстаней між об'єктами, виходячи зі значення їх ознак.

Завдання, що виникли в процесі дослідження, зумовили використання методу Уорда як одного із найефективніших і найпростіших методів кластерного аналізу. Цей метод належить до класу ієрархічних агломеративних методів і забезпечує виконання наступного алгоритму дій.

1. Пошук і об'єднання двох найбільш схожих у матриці об'єктів.

2. Основою для віднесення об'єкта до кластера є мінімум дисперсії всередині кластера при віднесенні до нього класифікованого об'єкта.

3. Раніше об'єднані в один кластер об'єкти вважаються одним об'єктом з усередненими по кластеру параметрами.

4. На наступному етапі відбувається пошук двох чергових найбільш схожих об'єктів, і процедура повторюється з 2 кроку до повного вичерпання матриці.

В якості міри відмінності для методу Уорда використовувалася Евклідова відстань, що є виявом геометричної відстані в багатовимірному просторі і обчислюється за формулою:

$$\text{відстань}(x, y) = \left\{ \sum_i (x_i - y_i)^2 \right\}^{1/2} \quad (2),$$

де, x_i та y_i — значення ознак об'єктів дослідження [3].

Обробка даних здійснювалася за допомогою ПЕОМ з використанням пакета Microsoft Office 2003 (Excel 2003) і надбудови для Excel 2003 — AtteStat для Windows.

Аналіз усереднених показників кожного із кластерів дозволяє ідентифікувати їх, зважаючи на наявність значних варіацій показників (табл. 1).

Так, перший кластер, до якого входять 5 районів, характеризується як найменш ефективний, про що свідчать загальна збитковість підприємств кластерів у розрахунку на одного працівника (-230,4 грн.), низький рівень продуктивності праці

Таблиця 1. Параметри кластерів районів Тернопільської області, сформованих на основі окремих показників трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області за даними 2008 р.

№ з/п	Показники	I кластер	II кластер	III кластер
1	Чисельність об'єктів (районів), од.	5	10	2
2	Припадає сільськогосподарських угідь на 1 працівника, га	29,2	38,7	69,4
3	Трудозабезпеченість, працівників на 100 га	3,7	2,8	1,4
4	Припадає сільськогосподарських угідь на 1 господарство, тис. грн.	0,9	1,6	1,7
5	Припадає сільськогосподарських угідь на 1 виробничого працівника та спеціаліста, га	156,0	60,0	743,1
6	Припадає виробничих працівників та спеціалістів на 100 га	2,4	2,4	0,8
7	Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у сільському господарстві, осіб	373,6	974,4	250,5
8	Частка керівних працівників і спеціалістів від загальної чисельності працівників, %	33,7	13,5	45,5
9	Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах на одного працівника, тис. грн.	45,4	93,8	155,9
10	Трудоємність, осіб на тис. грн. виробленої продукції	0,022	0,011	0,006
11	Рентабельність праці	5,9	7,3	16,7
12	Частка витрат на оплату праці й соціальні заходи до загальних витрат, %	11,0	10,2	6,3
13	Середньорічна оплата праці одного працівника, грн.	6465,8	10589,0	7871,5
14	Прибуток (збиток) на 1 працівника, грн.	-230,4	23913,0	70270,0

Джерело: Обчислено автором за даними Державного комітету статистики в Тернопільській області.

(45,4 тис. грн. на 1 працівника), рентабельності праці (5,9) та середньорічної заробітної плати (6465,8 грн.). Судячи із даних таблиці, причинами такого стану є низький рівень забезпеченості працівників земельними ресурсами, в результаті чого виникає їх перевантаження, що накладається на нестачу технічних засобів; велика частка працівників не виробничого складу, що зумовлює перевантаження виробничих працівників; значна частка витрат на оплату праці й соціальні заходи в загальній структурі витрат.

Другий кластер є найбільш збалансованим, і хоча він поступається за показниками ефективності третьому, він все ж таки має свої позитивні сторони. По більшості показників аналізований кластер демонструє середні показники: рівень забезпеченості сільськогосподарськими угіддями на 1 працівника чи на 1 господарство, продуктивність та рентабельність праці, прибуток на 1 працівника. Проте він також характеризується найвищим рівнем заробітної плати (10589 грн. у рік), найменшою часткою керівних працівників у структурі зайнятості, найбільшою загальною середньообліковою чисельністю працівників, зайнятих у сільському господарстві, і найменшою площею угідь, що припадає на 1 виробничого працівника.

Третій кластер характеризується найкращими показниками по більшості пунктів: прибутку

на 1 працівника, продуктивності праці, забезпеченості земельними угіддями тощо. Проте слід відзначити, що високий рівень рентабельності праці сформувався в результаті порівняно низької заробітної плати, окрім того, частка керівних працівників і спеціалістів, яка становить майже 50 %, доводить нераціональну структуру трудових персоналу, внаслідок чого навантаження на одного виробничого працівника і спеціаліста складо 743,1 га, що майже в 5 разів менше, ніж у першому, і в 12 разів менше, ніж у другому кластері.

Взагалі, структура кадрового забезпечення територіально-адміністративних районів області заслуговує на особливу увагу, зважаючи на його значення для регіональної економіки. Проте, як уже зазначалося, в окремих районах спостерігається її деформація. В результаті цього збільшується трудове навантаження на одного виробничого працівника або зменшується

норма керованості, що призводить до послаблення координації та контролю діяльності.

Утворення Тернопільського регіонального кластера розвитку трудового потенціалу потребує чіткого визначення основних складових, а також відповідної структуризації взаємовідносин між ними.

Складність та багатопрофільність кластерного утворення вимагає формування декількох рівнів управління, що зумовлює виникнення вертикального розподілу функцій між рівнями управління та структурними елементами (рис. 2).

Одним із найважливіх завдань в плані формування кластера та отримання синергійного ефекту є створення ефективної системи самоорганізації та самоуправління, яка потребує високого рівня координації зусиль усіх учасників об'єднання. Це вимагає утворення координаційної ради — централізованого органу управління, на яку покладаються функції щодо узгодження та врегулювання процесів, що відбуваються всередині кластера, а також виконання загальних для усіх його елементів функцій. До складу координаційної ради повинні бути включені представники головних регулюючих та інших установ регіону, що впливають на процес формування кадрового потенціалу. Їх присутність в межах ради дасть можливість забезпечити всесторонній розвиток кластера, а також забезпечить узгодженість дій та

інтересів у процесі реалізації програмних стратегічних дій.

У межах основного органу управління координаційної ради функціонуватиме виконавча адміністрація, що забезпечуватиме виконання її рішень. Поряд з цим, на даному рівні узагальнюються окремі функції, що дозволяють отримувати значний ефект та економію ресурсів за рахунок їх інтеграції — це фінанси, маркетинг, науково-дослідна робота, юридична підтримка та зв'язки з громадськістю.

Основною одиницею та об'єктом управління кластера будуть сільські громади або підприємства, що знаходяться в межах визначеної сільської території.

ВИСНОВКИ

Таким чином, аналіз показників трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств за районами області показав деякі відмінності його стану, а також ефективності використання, що дало підстави здійснити поділ адміністративних районів на три кластери. Ставлячи за мету реалізацію комплексної стратегії відновлення, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області відповідно до пріоритетності завдань було здійснено детальний аналіз кожного із виділених кластерів. Результатом стали розроблені пропозиції щодо заходів вирішення ключових проблем кожного із них.

Оцінюючи можливості системного підходу до вирішення проблеми розвитку трудового потенціалу сільських територій, було запропоновано сформувати єдиний надкластер у межах області, який повинен об'єднати виділені раніше кластери за рахунок узгодження цілей та інтересів, а також розробки організаційної структури управління кластером на різних рівнях, починаючи від регіональних проблем, закінчуючи проблемами сільської громади.

Література:

1. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О.М.-Бородіна. — К.: ІАН УААН, 2003. — 227 с.
 2. Грішнова О.А. Економіка праці та соці-

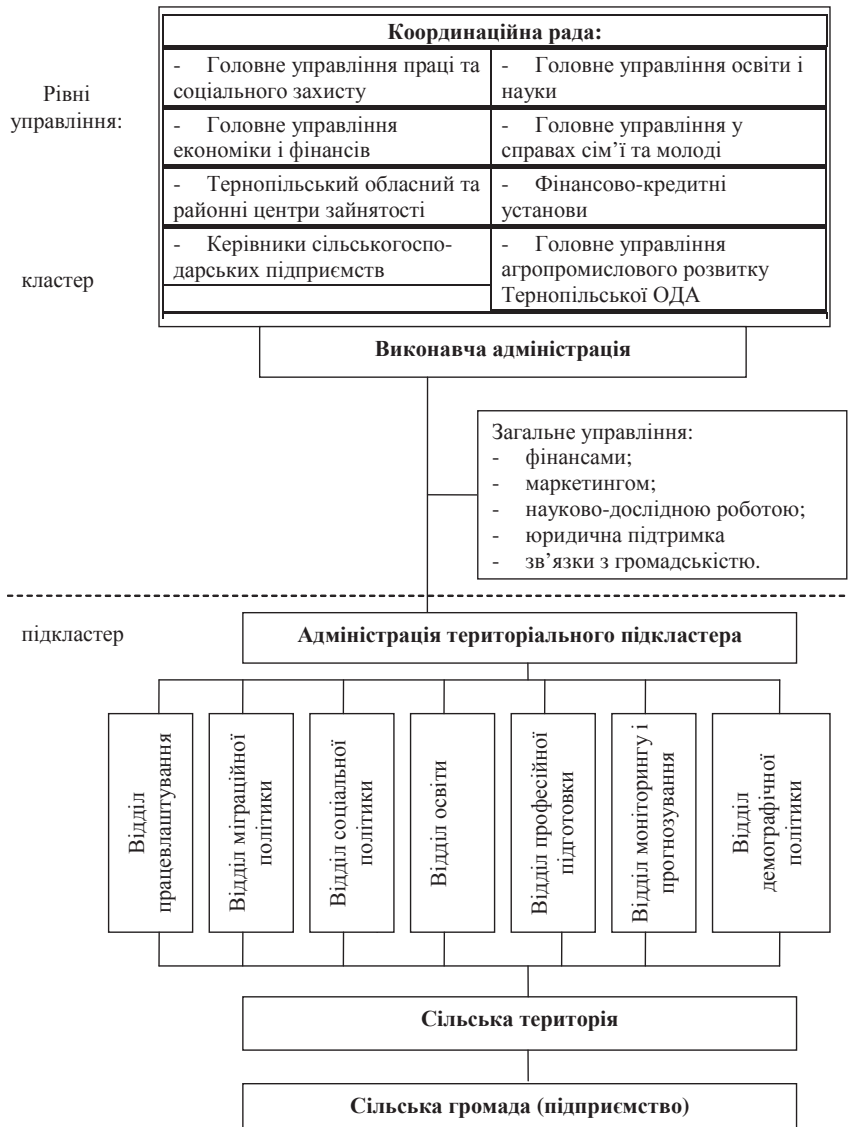


Рис. 2. Вертикальна управлінська структура Тернопільського регіонального кластера розвитку трудового потенціалу

*самостійна розробка автора.

ально-трудова відносинами: підруч. — Київ: Знання, 2006. — 559 с.

3. <http://www.statsoft.ru/> [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.statsoft.ru

4. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2006. — 316 с.

5. Портер М. Конкуренція: пер. с англ. — М.: Изд. Дом "Вільямс", 2003. — 496 с.

6. Єрмакова О.А. Роль кластерів у підвищенні міжнародної конкурентоспроможності регіону / Економіка промисловості. — 2009. — № 48 (5). — С. 12—19.

7. Войнаренко М. Кластери як полюси зростання конкурентоспроможності регіонів / М. Войнаренко // Економіст. — 2008. — № 10. — С. 27—30.

Стаття надійшла до редакції 28.09.2010 р.