

УДК 631.338.43:331

Є. О. Олійник,

аспірант, Полтавська державна аграрна академія

ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ЇХ РОЛЬ В АГРОБІЗНЕСІ

Розкрито сутність поняття "трудові ресурси" на основі теоретико-організаційного підходу щодо їх формування і використання в аграрних підприємствах. Наведено обґрунтування якісної оцінки трудових ресурсів в умовах ринкових відносин як інструмента у підвищенні конкурентоспроможності сільськогосподарського виробництва.

Article essence of concept "labor resources" is exposed on the basis of in theory-organizational approach in relation to their forming and use in agrarian enterprises. A ground over of high-quality estimation of labor resources is brought in the conditions of market relations as instrument in the increase of competitiveness of agricultural production.

Ключові слова: трудові ресурси, трудовий потенціал, активне населення, неактивне населення, аграрний сектор, робоча сила, суспільний продукт.

ВСТУП

Дослідженню економічної сутності трудових ресурсів та основних їх складових компонентів приділено увагу багатьох вчених, де одночасно вказується на важливість створення відповідних необхідних умов щодо їх формування та використання в умовах ринкового господарювання. Знаходження варіантів вирішення, серед багатогранності цієї проблеми, дало б підстави сформулювати відповідну управлінську стратегію розвитку трудового потенціалу як на рівні держави, так і у сфері аграрного сектора економіки. Для розуміння категоріальної сутності трудових ресурсів та основних її елементів необхідно вказати на передумови, які забезпечать їх формування та розвиток.

Загальна теорія у формуванні трудових ресурсів свідчить про зростаючу увагу до ролі і призначення неуречевленого накопичення капіталу для розвитку суспільства. Концепція розвитку суспільства пояснює роль та значення трудових ресурсів, які є результатом фізичної та інтелектуальної праці, з метою накопичення матеріальних благ країни чи регіону. Але такий макроекономічний показник, як накопичення національного багатства, не може виступати повною мірою і адекватною характеристикою суспільного розвитку, оскільки при цьому важко визначити рівень розвитку трудового капіталу у соціально-економічній формації. Тому при аналізі результатів розвитку сільськогосподарського виробництва України необхідною умовою постає обов'язкове врахування людського чинника виробництва.

Ринкові умови господарювання в економіці України, зокрема в аграрному секторі, призвели до значного скорочення трудових ресурсів із порушенням оптимальних пропорцій їх складових, а також до різкого зниження у їх використанні.

Підтвердженням цього є погіршення якісних і кількісних ознак за окремими елементами трудового потенціалу аграрних підприємств: рівень фахової підготовки, демографічна ситуація, плінність висококваліфікованих працівників з метою пошу-

ку більших заробітків, занепад соціальної інфраструктури. Такі проблематичні умови спонукають до вирішення питань щодо найшвидшого виведення сільськогосподарської галузі із кризового стану із забезпеченням потенціалу трудових ресурсів щодо конкурентоспроможності виробництва.

Ці питання вже тривалий є дискусійними серед широкого кола науковців, практиків і політиків, де можна спостерігати визначення даних проблем за прогностичними аспектами економічного зростання сільськогосподарського виробництва із першочергово окресленими шляхами пріоритетного його розвитку. Так, до числа пріоритетного розвитку включають: зміни форм власності із становленням інтеграції сільськогосподарських підприємств; інституційне створення, функціонування та розвиток аграрного ринку праці; організація та розвиток доведення мотиваційного механізму кадрового забезпечення. Крім того, вирішенню питань з формування та використання трудових ресурсів аграрних підприємств повинно надаватися провідне значення, це має сприйматися в суспільстві як найголовніша передумова розвитку сільськогосподарського товарного виробництва, яке має стратегічну ціль — забезпечення продовольчої безпеки країни.

Проблема формування і використання трудових ресурсів аграрних підприємств, знецінювання трудового капіталу в цілому заслуговує на визнання серед пріоритетних і першочергових завдань у її вирішенні, що підкреслює її актуальність і спонукає до подальших наукових досліджень.

Термін "трудові ресурси" вперше введено в економічну літературу відомим академіком С.Г. Струмлініним (1922 р.), під якими він розумів робочу силу країни або народу у віці 16—49 років, але використання даного економічно-соціального показника почалося тільки з кінця 50-х років.

Поняття "трудові ресурси" і "робоча сила" в деяких наукових працях ототожнюються, але така

точка зору не має достатнього пояснення.

Як відмічав класик політичної економії К. Маркс, "під робочою силою, або здатністю до праці, ми розуміємо сукупність фізичних і духовних можливостей, якими володіє організм, жива людина" [1, с. 17]. Таке визначення робочої сили К.Марксом розглядається як "предмет природи" або як "одна із сил природи", чи як соціально-економічна категорія, яка не володіє засобами виробництва, стає об'єктом купівлі-продажу. Такий підхід до розгляду робочої сили можна розцінювати тільки як певну здібність людини і не більше. Але слід відмітити, що К. Маркс розрізняв поняття "розвиток виробничих сил праці" і "розвиток людських сил". Він підкреслював, що для останніх воно починається "лише там, де зупиняється робота, спричинена нужденністю і зовнішньою доцільністю, таким чином, за природою речей воно лежить по ту сторону власне матеріального виробництва" [1, с. 24].

Актуальність цієї проблеми досліджувалася відомими вітчизняними і зарубіжними вченими, де були висвітлені важливі її сторони і відпрацьовані механізми формування та використання трудових ресурсів, серед яких: О.Ю. Амосов, Й.С. Завадський, Т.І. Заславська, В.І. Лишиленко, П.М. Макаренко, Л.Ю. Мельник, В.Я. Месель-Веселяк, В.Я. Плаксієнко, П.Т. Саблук, В.М. Трегубчак, В.В. Юрчишин, К.І. Якуба, С.А. Дятлов, С. Валентей, Р. Нурєєв, Л. Нестеров, А.М. Олійник, Р. Капелюшнікова, Г. Бартельс, М. Боон, В. Хоффман, Г. Тен та ін. Численні їх дослідження ситуацій на ринку трудових ресурсів, робочої сили, кадрового забезпечення, трудового потенціалу підкреслюють, що ринкові зрушення в економіці, технічному та соціальному прогресі в аграрному виробництві, ресурсному визначенні та розподілі праці стає більш комплексним і вибагливим з точки зору їх оптимізаційного розміру та кваліфікаційної придатності трудового потенціалу.

Проте, залишається багато актуальних і невирішених питань, які полягають у недостатньому узагальненні об'єктивних причин при формуванні та використанні трудових ресурсів аграрних підприємств з метою їх теоретичного і практичного вирішення.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Мета дослідження полягає у розкритті організаційно-економічних питань, які пов'язані з формуванням і використанням трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Зміни, що відбуваються під впливом ринкової економіки, політичних трансформацій влади, створюють великі можливості для розвитку аграрної сфери господарювання, а також і несуть загрози до стійкого її існування. Гнучкість ринкової системи з її мотиваційними механізмами високопродуктивної праці не гарантують права на працю та соціальний захист сільськогосподарських працівників.

Практична відсутність державних гарантій зайнятості сільського населення, неналежна підтримка професійного їх становлення, негаразди соціально-побутового характеру суттєво впли-

вають на рівень праці як однієї із головних умов ефективного використання трудових ресурсів у діяльності аграрного підприємства.

Саме трактування праці як доцільної діяльності людини та робочої сили за економічними категоріями проявляється у здатності людини до виконання певної роботи з цілю виробництва матеріальних і духовних благ. До трудових ресурсів відносять ту частину населення, що має необхідні фізичні і духовні здібності для трудової діяльності.

В умовах ринкової економіки трудові ресурси аграрних підприємств виступають рушійною силою, оскільки така робоча сила має вартісну оцінку і є конкурентною на ринку праці [2, с. 84]. Трудові ресурси — надзвичайно важливий і особливий вид економічного потенціалу сільськогосподарського виробництва, оцінка якого визначається чисельним складом працівників, що володіють професійними навичками та знаннями, що використовуються у складному господарському процесі товаровиробника.

Розвиток суспільства і трудових ресурсів має як певну схожість процесів (трудові ресурси є частиною суспільства), так і певні відмінності. Ознакою макроекономічного розвитку трудових ресурсів є вдосконалення виробничої сили праці для збереження і відтворення життя. Розвиток суспільства — вдосконалення людських сил взагалі. Сутність даного процесу — розвиток багатства людської природи як самоціль, але його безумовним підґрунтям завжди виступає вдосконалення трудових ресурсів, адже саме трудові ресурси визначають багатство суспільства. Вищезазначені процеси нерозривно взаємопов'язані між собою і доповнюють одне одного.

Трудові ресурси будь-якого підприємства необхідно розглядати двояко: робоча сила як продукт природи з отриманням соціально-економічних функцій; ресурси — все те, що може бути спожите з користю для суспільного блага. Тому ресурс — це все те, що витрачається в процесі виробництва готового продукту, із чого суспільство може отримати користь.

Таким чином, можна сказати, що загалом трудові ресурси виступають сукупністю суспільної формації і, володіючи інтелектуальними здібностями, перетворюють матеріально-речовинний продукт для задоволення власних потреб. Досягнення цієї сукупності відбувається в процесі спілкування і праці людей, внаслідок чого визначається соціально-економічна категорія — трудові ресурси.

Досліджуючи поняття "трудові ресурси", необхідно зауважити, що з економічної точки зору воно знаходиться в одному ряді з такими поняттями, як "працездатне населення" — здатність до трудової діяльності без врахування віку, і "трудова потенціал" — єдність кількісної і якісної їх характеристик (працездатний вік, професійна підготовка).

Міжнародною організацією праці (МОП) рекомендована система класифікації, у відповідності до якої населення поділяється на економічно активне і економічно неактивне (рис. 1).

Економічно активне населення, за методикою МОП, визначається як частина населення, яка протягом відповідного періоду забезпечує пропози-

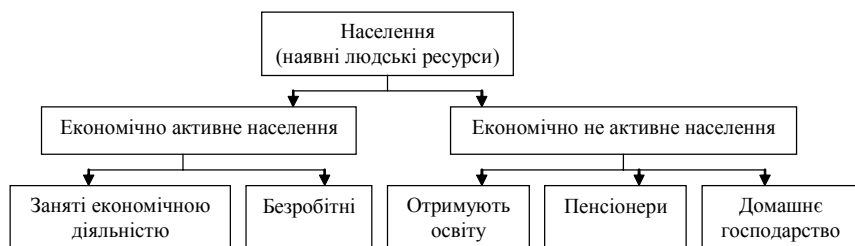


Рис. 1. Структура трудових ресурсів

Джерело: складено автором за методикою МОП.

цію своєї робочої сили для виробництва певного продукту (надання послуг чи виконання робіт), кількісне визначення якого, складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і безробітних за чітко визначеними групами людей.

Економічно неактивне населення — особи, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні (учні, студенти, пенсіонери за віком або інвалідністю, догляд за хворими або дітьми, зневірени знайти роботу).

Таким чином, трудові ресурси, на нашу думку, можна ототожнити з трудовим потенціалом і охарактеризувати як частину працездатного населення, що володіє здібностями і можливостями до праці у відповідності зі своїми віковими даними, знаннями та досвідом, тобто поєднання кількісного і якісного показника (рис. 2).

Відмінністю ж працездатного населення і трудових ресурсів підприємства є те, що трудові ресурси виступають відокремленою частиною населення. Якщо все працездатне населення являє собою тільки споживачів матеріальних благ, то трудові ресурси виступають виробниками цих благ.

На початок 2010 р. рівень зайнятості всього населення України складає 20,2 млн чол. із 27,8 млн чол. населення працездатного віку. У сільському господарстві цей показник складає: 3,1 млн чол. зайнятого населення із 8,2 млн чол. населення працездатного віку [4, с. 29—30].

Основною причиною скорочення сільського населення є демографічні процеси, які втратили вирішальне значення у формуванні чисельної зайнятості, а також скорочення попиту на робочу силу і зростання рівня безробіття.

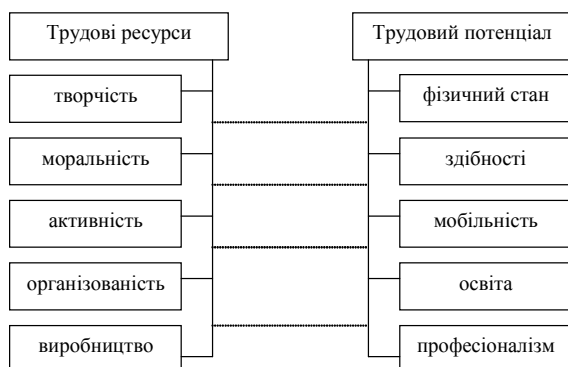


Рис. 2. Взаємозв'язок структурних параметрів трудових ресурсів і трудового потенціалу

Джерело: складено автором за [3, с. 5].

На відміну від інших галузей національної економіки, аграрний сектор характеризується певними особливостями, які зумовлюють проблеми при формуванні й використанні трудових ресурсів. Основні з них це функціонування різних організаційно-правових форм господарювання з їх трансформацією, сезонний характер з просторовою розосередженістю сільськогосподарського ви-

робництва, залежність результатів господарювання від природних факторів, перешкода у поглибленні спеціалізації сільськогосподарської праці, процеси демографічних змін, неналежний стан соціальної інфраструктури сільських територій та переміщення факторів виробництва з господарств суспільного сектора у господарства населення.

Трудові ресурси сільськогосподарського товаровиробника — містке за змістом поняття, що визначає сукупність носіїв функціонуючої та потенційно-індивідуальної робочої сили з тими відносинами, що виникають в процесі її відтворення. Крім того, трудові ресурси, з точки зору економічної категорії, виражають відносини стосовно населення, яке має фізичну та інтелектуальну здатність до праці відповідно до встановлених державою відтворювальних умов робочої сили [5, с. 74]. Останнє ще раз підкреслює суб'єктивний характер даного поняття, залежного від державного управління.

Важливою передумовою формування трудових ресурсів аграрного сектора економіки є їх відтворення, що являє собою безперервну підтримку соціально-економічних і професійно-орієнтованих факторів у забезпеченні стабільної зайнятості сільського населення та сприянні ефективності аграрного виробництва. Проте зростання виробництва сільськогосподарської продукції може бути досягнуте як за рахунок збільшення кількості залучених трудових ресурсів, так і за рахунок підвищення ефективності їх використання. При цьому головну роль необхідно відводити раціональному їх використанню, яке на даний час має досить низький рівень і виступає серйозною загрозою для економічної і національної безпеки країни.

Раціональне використання трудових ресурсів передбачає, насамперед, забезпечення їх нормальної зайнятості, пропорційності розподілу за галузями виробництва і на сільській території, досягнення ними найвищої продуктивності праці. Такому підходу повинно сприяти розвиток сумісництва окремих видів виробництва та кадрова забезпеченість сільськогосподарських підприємств.

У цьому аспекті постає необхідність розгляду комплексу характерних чинників та тенденції у формуванні і використанні трудових ресурсів як основного трудового потенціалу (якісної його сторони) аграрних підприємств відповідно з їх категоріями і соціально-професійними групами, визначаючи рівень конкурентоспроможності виробництва [6, с. 110].

Зазначимо, що в теорії економічного зростання саме функція виробництва передбачає врахування чинника використання трудових ресурсів у

сукупності з окремими видами ресурсів, які визначають кінцеві результати [7, с. 103]:

$$Y_t = A_{(t)} \times f \times (L_t \times C_t \times R_t) \quad (1),$$

де Y_t — сукупний випуск продукції;

L_t — праця (використання трудових ресурсів);

C_t — капітал (сукупний);

R_t — земля (ресурс);

$A_{(t)}$ — зростання продуктивності праці (показник сукупних вкладень в трудовий потенціал як продукт інтелектуальної праці).

Таким чином, така оцінка трудового потенціалу допомагає визначати якісний склад трудових ресурсів певного об'єкта, де може виступати специфічність людського капіталу.

Трудові ресурси сільськогосподарського підприємства виступають в якості виробника, але за своєю природою вони відрізняються від усіх інших ресурсів, якими володіє господарство, а саме:

1) трудові ресурси є сукупністю робочої сили (людей), здатних до трудових відносин;

2) формування трудових ресурсів ґрунтується на русі людських ресурсів;

3) трудові ресурси утворюють як нові засоби праці, так і нові галузі діяльності, де в подальшому відбувається перерозподіл їх між галузями та наповнення ними;

4) трудові ресурси зберігають свою корисність у процесі свого споживання на відміну від інших ресурсів господарства.

Висування конкурентних вимог до якості трудових ресурсів на ринку праці відображається на складності їх оцінки, що зумовлюється необхідністю формування нових підходів у розробці об'єктивних критеріїв і чинників визначення трудового потенціалу. На нашу думку, їх можна поділити за такими трьома групами.

До першої групи вимог необхідно віднести нормативно-правову компетентність — знання законів підприємницької діяльності суб'єктів ринку, здатність працівника швидкого адаптування до ситуаційних ринкових змін, уміння правильно приймати рішення в екстрених ситуаціях, оволодіння методами трудової мотивації та системою цінностей адекватних ринковій економіці.

До другої групи — професійно-кваліфікаційне надбання: професійна компетентність, кваліфікаційні навички, інтелектуальний потенціал, готовність до самовдосконалення.

До третьої групи — особисті якості: дисциплінованість, відповідальність, ініціативність, працьовитість, фізичні і розумові здібності, комунікабельність, доброзичливість, тактовність, справедливість.

Отже, глобалізація економіки, впровадження новітніх технологій виробництва, загострення ринкової конкуренції потребує впровадження такої якісної оцінки до трудових ресурсів, як нововкладення у збереження і розвиток людського потенціалу, що може підвищити як конкурентоспроможність нації, так і окремо взятих трудових ресурсів відповідної економічної галузі господарювання. Крім того, на державному рівні необхідно розробити дієві пріоритетні програми із забезпечення соціального,

трудового, освітянського і правового захисту робочого потенціалу нації з ціллю зменшення відтоку за кордон кваліфікованих і інтелектуальних кадрів.

ВИСНОВКИ

Успішному розвитку вітчизняного аграрного сектора економіки необхідне вирішення проблеми його трудового забезпечення як в кількісному, так і якісному аспектах.

Трудові ресурси виступають капіталом, якщо він сформований завдяки освітньо-професійному рівню, відповідності кваліфікаційних знань і містить фізичні та інтелектуальні здібності, що є підставою для його накопичення та розвитку з можливістю віддачі у вигляді доходу. При цьому специфічністю віддачі трудових ресурсів є те, що вони можуть бути використані у певному місці та визначені за часом.

Визначальними передумовами формування та використання трудових ресурсів як складової сукупного капіталу аграрного підприємства є соціально-економічні і демографічні аспекти його функціонування, виходячи із розвитку тенденцій ринкової економіки.

З метою забезпечення ефективного використання трудових ресурсів як складової капіталу сільськогосподарського підприємства необхідно законодавчо врегулювати їх розміщення, визначаючи певні освітньо-кваліфікаційні рівні підготовки. Провідна роль у вдосконаленні трудового ресурсного забезпечення аграрного сектора економіки належить кадровій політиці підприємства, яка повинна виступати невід'ємною складовою соціально-економічної політики держави.

Література:

1. Маркс К. Капітал. Т.1 / К. Маркс. — М.: Политиздат, 1988. — 567 с.
2. Кучинська О.О. Вплив інтеграційних процесів на економічну активність населення, зайнятості та ринок праці / О.О. Кучинська // Економіка та держава. — 2008. — № 3. — С. 82—85.
3. Курбацька Л.М. Формування та використання трудового потенціалу в сільському господарстві регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.02 "Економіка сільського господарства і АПК" / Л.М. Курбацька. — Дніпропетровськ, 2006. — 20 с.
4. Сільське господарство України: Статистичний збірник за 2009 р. — К.: Держкомстат, 2010. — 375 с.
5. Соловійов А. Формування трудових ресурсів і зайнятості / А. Соловійов, Г. Романенкова // Економіст. — 2001. — № 10. — С. 72—77.
6. Колеснікова В.В. Трудовий потенціал як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства АПК / В.В. Колеснікова // Держава та регіони. — 2009. — № 7. — С. 109—113. — (Серія: Економіка та підприємництво).
7. Баумоль У. Чего не знал Альфред Маршалл: вклад XX столетия в экономическую теорию / У. Баумоль // Вопросы экономики. — 2001. — № 2. — С. 97—107.

Стаття надійшла до редакції 11.03.2011 р.