УДК 338.43.01:331.522.4:631.11

Л. Ц. Масловська,
д. е. н., професор кафедри менеджменту організацій,
Житомирський національний агроекологічний університет
А. М. Пивовар,
здобувач, Житомирський національний агроекологічний університет

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ І СТРУКТУРА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто категорію "трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства" та проаналізовані різні погляди авторів щодо її сутності. Визначено основні характерні риси трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. Розглянуто різні підходи щодо структури трудового потенціалу.

The category of "employment potential of the agricultural enterprise" was consider and the different views of the authors as to its essence were analyzed. The main features of the labor potential of the agricultural enterprise were identified. Different views on the structure of the labor potential were studied.

Ключові слова: ресурси, потенціал, трудові ресурси, суть, структура, особливості.
*Key words: resources, capacity, human resources, n*ature, structure, features.

Для реалізації основних засад аграрної політики, а саме для досягнення таких її стратегічних цілей, як перетворення аграрного сектору на високоефективний, конкурентоспроможний на внутрішньому та зовнішньому ринках сектор економіки держави, та для збереження селянства як носія української ідентичності, культури і духовності нації, потрібні нові ефективні механізми формування, раціоналізації використання, відтворення, сільського трудового потенціалу. Дослідження проблем трудового потенціалу на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України є найменш розробленими з погляду оцінки стану та розвитку науково-методичної бази вимірювання кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженню різнобічних аспектів проблем формування та реалізації трудового потенціалу населення присвятили свої роботи такі вітчизняні вчені: О. Амоша, І. Бажан, Д. Богиня, І. Бондар, М. Бібен, О. Грішнова, М. Долішній, М. Жибак, О. Засанська, Ф. Заставний, А. Колот, Е. Лібанова, В. Міга, В. Мікловда, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, Л. Семів, В. Стешенко, О. Ілляш, Л. Шевчук та інші.

Мета статті — розкрити сутність трудового потенціалу, визначити та обгрунтувати його структурні складові шляхом узагальнення методів дослідження трудового потенціалу країни.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Ефективне функціонування підприємств аграрного сектору економіки можливе лише за наявності достатнього й якісного ресурсного забезпечення. Сільськогосподарське виробництво здійснюється на основі, як мінімум, єднання таких ресурсів, як земля, трудові ресурси, матеріальні та нематеріальні ресурси, фінансові ресурси, вони у сукупності формують ресурсний потенціал підприємства. Сучасна концепція ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств містить значно більше компонентів, необхідних для розвитку сільськогосподарського підприємства, забезпечення його конкурентоспроможності. Разом із зазначеними ресурсами до складу ресурсного потенціалу підприємства відносять й інвестиційний, маркетинговий, інноваційний, техніко-технологічний потенціал організаційної структури підприємства. Загальний потенціал підприємства, як видно на рис. 1. включає, на нашу думку, вісім основних складових, кожна з яких реалізується через трудовий потенціал, що безпосередньо впливає на кінцевий результат діяльності підприємства.

Саме результати докладання праці визначають обсяг, структуру виробництва сільськогосподарської продукції, її якість та конкурентоспроможність. Лише за умов наявності необхідної кількості працівників належної кваліфікації можливим стає досягнення мети діяльності сільськогосподарського підприємства.

Передплатний індекс 21847

Крім того, трудовий потенціал як ресурс через кваліфікацію, досвід, навички, вміння працівників впливає на рівень та ефективність використання інших ресурсів. Особливого значення сільський трудовий потенціал має й для соціально-економічного розвитку країни, оскільки саме аграрний сектор економіки забезпечує населення продовольством і від достатності та якості якого залежить продовольча та економічна безпека країни. Все це обумовлює необхідність розвитку теоретичних та практичних аспектів утворення та управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств.

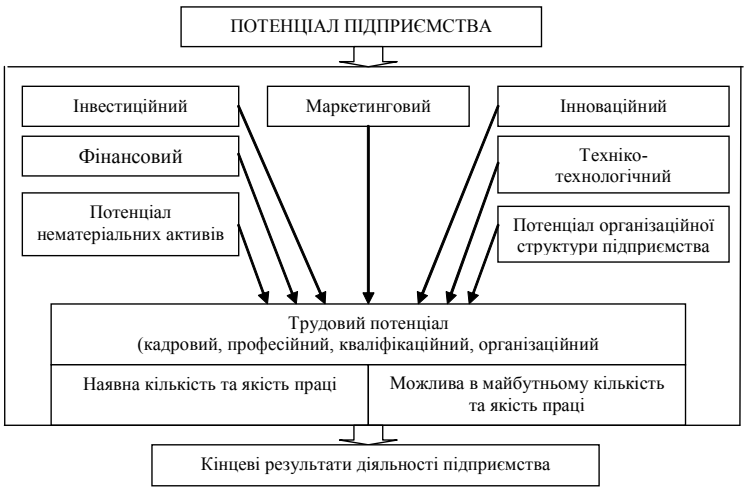

Рис. 1. Загальна структура потенціалу підприємства

Джерело: власні дослідження.

Зниження виробничої активності аграрних підприємств зумовлює зростаючі суперечності у сфері праці та зайнятості, які проявляються у вивільненні працівників, неповній та сезонній зайнятості, зменшенні трудоресурсного потенціалу. Це, у свою чергу, зумовлює відтік робочої сили із сільської місцевості, знижує своєчасність та ефективність виконання трудомістких процесів на аграрних підприємствах, спричинює деградацію села. У цьому контексті особливої актуальності набуває розкриття сутності і оцінка трудового потенціалу аграрних підприємств з метою розробки механізму його ефективного використання. Проблема відродження та забезпечення розвитку агропромислового комплексу України складна та багатоаспектна, але ключовим її стрижнем все ж таки слід визнати необхідність формування потужного трудового потенціалу та забезпечення ефективного його використання.

Для з'ясування сутності трудового потенціалу доцільно розглянути зміст і співвідношення понять "ресурси" і "потенціал".

Економічна енциклопедія [2, с. 206] тлумачить ресурси як основні елементи виробничого потенціалу, які має в розпорядженні система і які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного розвитку.

Під потенціалом розуміють наявні в економічного суб'єкта ресурси, їх оптимальну структуру та вміння раціонально використати їх для досягнення поставленої мети [2, с. 13].

З вищенаведеного можна зробити висновок, що ресурси це лише наявні можливості, які підприємство повинно вміти правильно використати, для того щоб вони стали потенціалом. Тому перш ніж перейти до вивчення категорії "трудовий потенціал", розглянемо категорію "трудові ресурси", які виступають одним з найбільш важливих факторів економічного розвитку та є ядром трудового потенціалу. На сьогоднішній день продовжуються наукові дискусії щодо визначення категорії "трудові ресурси".

Трудові ресурси — це соціально-економічна категорія, яка характеризує ту частину активного населення, що формує потенційну робочу силу шляхом акумулювання фізичних, розумових, практичних та інших, у тому числі й творчих здібностей. Через участь у суспільному виробництві трудові ресурси здатні сприяти створенню цінностей, задовольняти духовні та матеріальні потреби суспільства. Вони виступають складовою ресурсного потенціалу підприємства і підлягають регулюванню з метою підвищення ефективності їх використання та забезпечення належних умов відтворення. Саме трудові ресурси визначають кількісні характеристики трудового потенціалу, тобто кількісний вираз трудових здібностей людини (рис. 2).

На сучасному етапі загальновизнаним є те, що прискорення відновлення сільського господарства можливе лише за умов сприяння людському розвитку. Акценти державного регулювання мають зміститися у бік сприяння та стимулювання системного розвитку селян, набуття ними нових знань, навичок, умінь та здатностей, підвищення кваліфікації, що сприятиме зміцненню трудового потенціалу аграрних підприємств.

Але, на наш погляд, говорячи про якісну складову трудового потенціалу, необхідно розглядати не людський капітал, а інтелектуальний, до складу якого в тому числі входить і людський. Оскільки аграрна сфера, як й інші галузі економіки, відповідно до обраної стра-

Передплатний індекс 21847

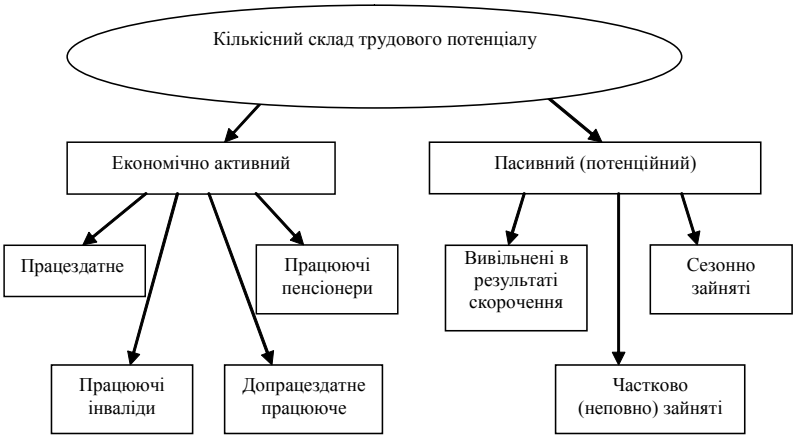

Рис. 2. Трудовий потенціал за кількісною ознакою

Джерело: власні дослідження

тегії інноваційного розвитку України, має орієнтуватися на інноваційні методи, моделі, технології. Для їх розвитку та запровадження у аграрний сектор потрібні фахівці-інноватори.

На сучасному етапі визнано, що в новому суспільстві формуються, будуть витребуваними і посилять свій мотиваційний вплив наступні цінності: навчання, творчість, володіння інноваційною культурою, інформацією та отриманими знаннями, обмін, взаємодія і спільне використання знань, захист інтелектуальної власності тощо [7]. Саме ці нові цінності проявляються у процесі формування інтелектуального капіталу, без якого людський капітал не матиме можливості зміцнюватися.

Таким чином, основний акцент у нових умовах господарювання суб'єктів аграрного виробництва має бути зміщений на покращення якісних параметрів праці та підвищення її вартості.

На державному рівні було прийнято офіційне визначення категорії "трудовий потенціал". Відповідно до Указу Президента України "Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року", трудовий потенціал — це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [6].

Узагальнюючи підходи до визначення соціально-економічної сутності трудового потенціалу підприємств аграрного сектора, пропонуємо авторське визначення трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства як похідне від соціально-економічної категорії "праця". Під трудовим потенціалом сільськогосподарського підприємства у авторському тлумаченні слід розуміти наявну і можливу в майбутньому кількість та якість праці, якою володіє колектив організації та яка визначається як синергетична сукупність індивідуальних потенціалів працівників, необхідної для виробництва сільськогосподарської продукції й забезпечення на цій основі науково-обгрунтованого рівня матеріальних благ. При цьому, трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства можуть формувати як сільське населення, так і частина міського, що може бути тимчасово працевлаштованим у сезон сільськогосподарських робіт, з властивими їм характеристиками і можливостями. Характерними рисами трудового потенціалу є:

— здатність до акумулювання та об'єднання. Трудовий потенціал формується шляхом об'єднання зусиль індивідуумів, які працюють у певному колективі, їх сумарний потенціал формує трудовий потенціал підприємства, який, у свою чергу, у межах визначеної галузі утворює трудовий потенціал галузі; сумарний трудовий потенціал підприємств у певному регіоні формує трудовий потенціал регіону. Сукупний трудовий потенціал усіх підприємств і регіонів утворює трудовий потенціал країни;

— накопичення — трудовий потенціал нарощується завдяки збільшенню кількості працівників, а також через підвищення рівня їх освідченості, професіоналізму, кваліфікації, активізацію науково-дослідницької діяльності;

— систематичний розвиток — процеси формування, відтворення, розвитку, розподілу відбуваються безперервно;

— комплексність — означає багатовимірність трудового потенціалу, який не може характеризуватися лише будь-якою однією категорією, оскільки тоді він втратить свій внутрішній зміст. Тому трудовий потенціал слід розглядати як систему кількісних та якісних параметрів;

— змінність — означає, що трудовий потенціал — це не постійна та не статична величина, під дією значної кількості чинників він трансформується через зміни своїх якісних та кількісних параметрів як у кращий, так й у гірший бік. Негативні демографічні процеси можуть знижувати трудовий потенціал, а такі процеси, як поліпшення рівня і якості життя, підвищення рівня освіти та ін., сприятимуть зміцненню трудового потенціалу;

— керованість — трудовий потенціал підлягає управлінню.

Особливої значущості набуває удосконалення управлінської практики зміцнення і ра-

Передплатний індекс 21847

ціонального використання трудового потенціалу аграрних підприємств. Зміцнення трудового потенціалу засобами менеджменту передбачає, на нашу думку, цілеспрямовану кадрову політику та її інвестування (формування людського та інтелектуального капіталу) та створення на підприємствах економічних і соціальних передумов для його реалізації (оптимізацію структури та раціонального використання).

У свою чергу, комплексність та системність трудового потенціалу розкривається через його складові, які визначаються його структурою: статтю, віком, рівнем освіти, посадами та ін. У процесі дослідження встановлено, що більшість авторів виділяють чотири складові трудового потенціалу підприємства:

— кадрову (кваліфікаційний потенціал (професійні знання, навички, вміння, досвід, які обумовлюють професійну компетентність та виконання посадових обов'язків) та пізнавальні здібності (інтелект, здатність людини навчатися, опановувати нові знання, проявляти зацікавленість у їх постійному оновленні));

— професійну (набір робочих місць, система вимог до трудового потенціалу; поява нових професій та зникнення старих під впливом науково-технічного прогресу; ускладнення функціонального змісту трудових операцій та підвищення вимог до виконання певних видів робіт, обов'язків, функцій);

— кваліфікаційну (структура трудового потенціалу за рівнями, відповідно до яких виділяють його категорії: адміністративно-управлінський, менеджерів вищої, середньої ланок, працівників нижчої ланки, робочих, допоміжний персонал);

— організаційну (умови функціонування трудового колективу, підлеглість, права та обов'язки кожного з працівників, їх взаємодії у процесі виконання свої функцій).

Інший "зріз" (площину) трудового потенціалу як соціально-економічної категорії: соціально-економічну, демографічну, здоров'я, біологічну, освіту, професіоналізм, моральність, вміння працювати в колективі, мотивованість, творчий потенціал, активність, інноваційність, інформативність, організованість, раціональність поведінки, ресурси робочого часу, духовний розвиток, адаптаційну, статусну, екомологічну тощо — досить предметно досліджують С.В. Засанська, О.А. Грішнова, М. Жибак, В.К. Міга, О.І. Іляш [4; 1; 3; 5; 8].

На їх думку, саме соціально-економічна компонента характеризує якісний склад трудового потенціалу з точки зору соціальної позиції людини, розміру доходів, рівня життя, умов праці, а демографічна — кількісний. В умовах демографічної кризи дедалі більшого значення набуває компонента здоров'я, яка визначає тривалість життя, рівень інвалідності, рівень захворюваності. З одного боку, посилення негативних тенденцій у сфері здоров'я потребує зростання бюджетних витрат на охорону здоров'я, а також підсилення уваги підприємств щодо забезпечення ними заходів із підтримки належного рівня здоров'я своїх працівників та їх відпочинку. Усе це загалом обумовлює зростання вартості трудового потенціалу, а з іншого — зниження рівня його використання через втрати робочого часу з причин захворюваності працівників або отримання ними ушкоджень. До того ж, повністю реалізувати свій професіоналізм та показувати високі показники продуктивності праці може лише здорова людина, яка на належному рівні працює та відпочиває, має змогу раціонально харчуватися. Таким чином, здоров'я населення прямо впливає на кількісні та якісні показники ефективності використання трудового потенціалу, а сфера охорони здоров'я відіграє важливу роль у процесі його відтворення.

Освіта, її рівень та доступність визначають професійно-кваліфікаційний рівень працівників, здатність виконувати ними свої обов'язки. Поряд з освітою на сукупний трудовий потенціал та ефективність його використання впливає професіоналізм, досвід, який формується впродовж усього часу роботи працівника, й значно залежить від стажу роботи. Високий рівень професіоналізму сприятиме підвищенню продуктивності і якості праці, конкурентоспроможності продукції і підприємства, зростанню показників діяльності підприємства. На рівні суспільства сукупний ефект багато в чому визначається моральністю, вмінням людини працювати в колективі, її ставленням до оточуючих. Все більш зростає необхідність створення сприятливого клімату у трудовому колективі, налагодження взаємовідносин між працівниками, виховання поважного ставлення до членів суспільства, що сприятиме зменшенню соціальної напруженості. Поряд із цією компонентою зростає важливість компоненти моральність, яка є стрижнем, фундаментом внутрішнього світу людини, й саме ця компонента за позитивних обставин, системного виховання та позитивного впливу на людину перетворюється на здатність її до позитивних перетворень, постійного розвитку. Крім моральності, на увагу заслуговує компонента світосприйняття, відповідно до якої для трудового потенціалу значення набувають не тільки моральні якості, які стосуються відносин людини у суспільстві, а й у дбайливому ставленні до довкілля [8].

Передплатний індекс 21847

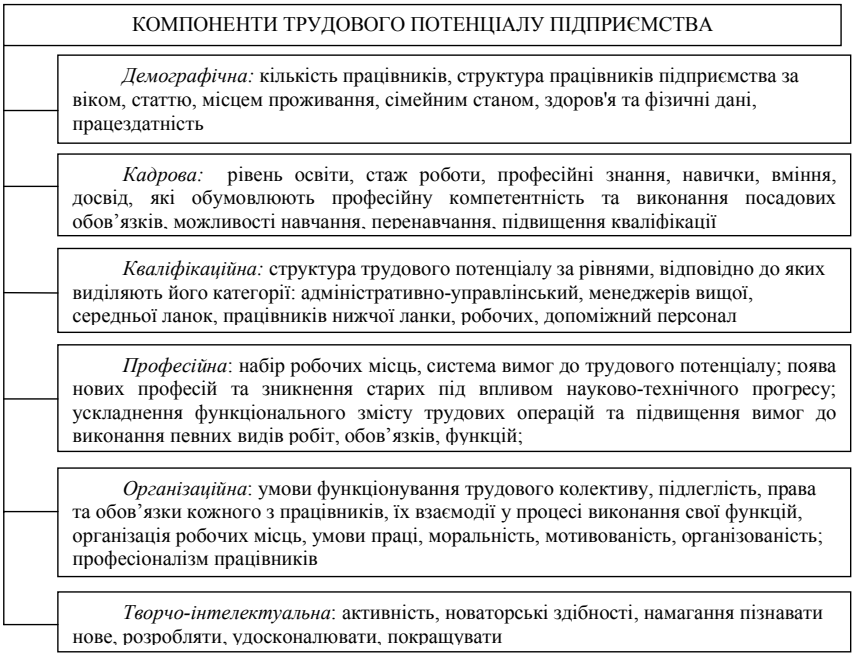

Рис. 3. Структура трудового потенціалу підприємства

Джерело: власні дослідження.

Потужним рушієм розвитку трудового потенціалу вважається вмотивованість. Через низький рівень оплати праці знижується зацікавленість працівників, що зумовлює зниження ефективності використання трудового потенціалу та гальмує його розвиток. Натомість, стимулювання розвитку творчого потенціалу, активності, інноваційності, тобто намагання пізнавати нове, розробляти, удосконалювати, покращувати й отримувати на цій основі кращі результати, вважається дієвим інструментом прискорення розвитку підприємства, галузі, економіки країни в цілому. Прискорений розвиток інформаційних технологій актуалізує значимість такої компоненти, як інформативність. Доступ та вміння користуватися інформацією, навички роботи в Internet, пошуку web-порталів, володіння інформацією щодо процесів соціально-економічного розвитку, стану та тенденцій окремих галузей економіки, науки, освіти і культури — це все характеристики сучасного високопрофесійного фахівця. Чим більше таких фахівців буде, тим більш потужним стане трудовий потенціал.

У плані організованості та раціональності поведінки зростає потреба у вихованні у працівників акуратності, дисциплінованості, обов'язковості, порядності, доброзичливості, що має сприяти зменшенню порушень трудової дисципліни, забезпеченню ефективного співробітництва. Організованість також обумовлює необхідність раціоналізації використання часу, у тому числі робочого. Розвиток виробництв, створення нових робочих місць, підвищення зайнятості населення та зменшення безробіття не тільки покращать трудовий потенціал, а й сприятимуть вирішенню важливих проблем соціально-економічної сфери.

В умовах трансформаційних процесів, які відбуваються у суспільстві на даному етапі, спостерігається зміна духовних цінностей, особливо під впливом процесів глобалізації та інформатизації, які призводять до зміни цінностей. Це спричинює зростання ролі духовної компоненти трудового потенціалу. Для забезпечення відтворення трудового потенціалу необхідним є прищеплення молодому поколінню розуміння їх ролі у суспільстві, потрібності для країни, рідного населеного пункту, підприємству, на якому людина працює чи буде працювати; довіри до старших, поваги до державної влади та кожного члена суспільства, набуття соціального оптимізму.

Значний науковий і практичний інтерес у плані удосконалення управління трудовим потенціалом підприємства представляють виділені В.К. Мігою адаптаційна, статусна і економічна компоненти [5]. Адаптаційна компонента означає інтеграцію працівника до організаційного середовища, оптимізацію взаємодії працівників підприємства і його організаційного середовища. Статусна компонента сприяє отриманню соціальної позиції і реалізації потреб робітника в результаті трудової взаємодії, а екомологічна — забезпеченню єдності людини та навколишнього середовища, що особливо актуально для аграрних підприємств.

На наш погляд, охарактеризовані компоненти слід доповнити й такими, як здатність до самовдосконалення та саморозвитку, що є необхідною умовою дотримання принципу інноваційного розвитку. Намагання людини систематично накопичувати досвід, набувати нових знань, опановувати нові методи, технології, види діяльності сприяє зміцненню її інтелектуального капіталу і підвищує якісну складову трудового потенціалу.

У процесі дослідження виявлено, що трудовий потенціал складається з багатьох компонентів: освіта; досвід, навички, вміння; здоров'я та фізичні дані, працездатність; моральність, мотивованість і уміння працювати в колективі; творчі здібності та інтелектуальний рівень; активність; організованість; професіоналізм; ресурси робочого часу тощо, а його рівень зале-

Передплатний індекс 21847

жить, перш за все, від демографічних, соціально-економічних, професійно-кваліфікаційних чинників, які формують певну структуру трудового потенціалу підприємства (рис. 3), яка складається з рівноправних компонент.

Виходячи із специфіки аграрного сектора економіки, сформулюємо особливості сільського трудового потенціалу:

— обмеженість впливу сільськогосподарських працівників на виробничі процеси, оскільки основний засіб виробництва у аграрній сфері — земля, що поряд із природно-кліматичними чинниками формує умови праці;

— нерівномірність використання робочої сили та нестабільність попиту на робочу силу, що обумовлено виникненням значних тимчасових трудових резервів або нестачі працівників, через сезонність сільськогосподарського виробництва;

— зниження кількісних та якісних параметрів сільського трудового потенціалу відбувається більш швидкими темпами, ніж у містах, через загострення демографічної кризи та невирішеність соціальних проблем;

— більш низький рівень освіти, володіння комп'ютерними та інформаційними технологіями, низька підприємницька активність, що обумовлює недостатню адаптивність та гнучкість сільського трудового потенціалу;

— обмеженість різновидів професій, потрібних на сільськогосподарських підприємствах;

— складність професіонального зростання;

— залежність потреби в робочій силі від спеціалізації сільськогосподарських підприємств;

— єдність місця праці та місця проживання;

— низька питома вага невиробничої сфери.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного теоретичного аналізу вважаємо за необхідне у структурі підприємства поряд із кадровою, професійною, кваліфікаційною, організаційною компонентами виділяти демографічну, оскільки трудовий потенціал підприємства складає певна кількість працівників різного віку, статі, фізичних даних й саме цим визначається кількісний його склад; а також таку компоненту, як творчо-інтелектуальна складова. Це обумовлено зростанням у сучасних умовах важливості активізації інноваційної діяльності на підприємствах, що, з одного боку, обумовлено тенденціями науково-технічного прогресу, а з іншого — необхідністю забезпечення сталого розвитку підприємства, підтримки його конкурентоспроможності.

Отже, з одного боку, трудовий потенціал підприємства визначається демографічними тенденціями, характером поведінки працівників у трудовій сфері, їх кваліфікацією, професійними здібностями, знаннями та навичками, формується під дією багаточисельних чинників, тісно пов'язаних між собою, які впливають на характеристики трудового потенціалу, а з іншого — залежить від стану, специфіки, тенденцій розвитку відповідної галузі економіки, що обумовлює необхідність їх більш глибокого та комплексного дослідження, у тому числі у сфері аграрного сектора економіки.

Література:

1. Грішнова О.А. Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації в системі соціальної відповідальності [Електронний ресурс] / О.А. Грішнова — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Chnch_ekon/2011_2/11goassv.pdf

2. Економічна енциклопедія в 3-х т./ За ред. С.В. Мочерного. — К.: Академія, 2001. — Т. 1. — 846 с. — С. 206.

3. Жибак М.М., Літвінов В.І. Вплив трудової міграції на формування та ефективність використання трудового потенціалу сільських територій регіону [Електронний ресурс] / М.М. Жибак, В.І. Літвінов. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2012_5/293.pdf

4. Засанська С.В. Імміграційний підхід як чинник збереження трудового потенціалу [Електронний ресурс] / С.В. Засанська — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vnuvgp/ekon/2009_4_2/v48ek071.pdf

5. Міга В.К. Асиметричність сільського ринку праці в системі чинників розвитку трудового потенціалу сільських ТСС / В.К. Міга // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Стратегії розвитку регіонів: методологія розробки, механізми реалізації: Зб. наук. пр./ НАН України. ІРД; редкол.: Є.І. Бойко (відп. ред.). — Львів, 2008. — Вип. 2 (70). — С. 174—190.

6. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/958/99

7. Семів Л.К. Методичний інструментарій оцінки людської складової регіонального розвитку в знаннєвомісткій економіці [Електронний ресурс]/ Л.К. Семів — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vldi/2008_3/pdf/Semiv.pdf

8. Ілляш О.І. Наукові передумови ідентифікації категорії "соціальна безпека регіону" [Електронний ресурс] / О.І. Ілляш — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_re/2010_7_3/4.pdf

Стаття надійшла до редакції 26.11.2012 р.

Передплатний індекс 21847