

Наталія ШПОРТЮК, Андрій ПУГАЧ

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

**ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ ВПЛИВ НА ПРОЦЕСИ
ФОРМУВАННЯ, РОЗПОДІЛУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ
РЕСУРСІВ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

Досліджуються значення трудових ресурсів та особливості їх використання. Розглядається вплив трудових ресурсів на аграрний сектор економіки. Досліджуються та теоретично обґрунтуються сфери державного управлінського впливу на процеси формування, розподілу та використання трудових ресурсів в аграрному секторі економіки.

Ключові слова: державно-управлінський вплив, трудові ресурси, продуктивність праці, робоча сила, землекористування, сільськогосподарське підприємство, аграрний сектор економіки.

Natalia Shportiuk, Andrii Puhach. Public administrative influence on the development, distribution and utilization of labor resources in the agricultural sector

The importance of human resources and especially their use are explored. The influence of labor in the agricultural sector is considered. Investigated and theoretically grounded sphere of state management influence on the development, distribution and use of labor in the agricultural sector.

Key words: public-administrative impact, labor resources, labor productivity, labor force, land-tenure, agricultural enterprise, agrarian sector of economy.

Аграрний сектор має значний потенціал для подальшого зростання, однак невирішені системні дисбаланси стримують його розвиток. Одним з основних обмежень є застаріла система землекористування та земельних відносин через збереження мораторію на купівлю-продаж землі, а також чітких та прозорих правил гри у секторі. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах залишається гострою проблемою вітчизняної економіки. У сучасних ринкових умовах господарювання забезпечення ефективної діяльності підприємств, підвищення рівня їх рентабельності та конкурентоспроможності можливе лише завдяки ефективному використанню трудових ресурсів. Сьогодні існує проблема знецінення робочої сили як трудового потенціалу галузей народного господарства.

Актуальність роботи обумовлена тим, що використання трудових ресурсів набуває останнім часом усе більшого значення, а також тим, що робоча сила має вартісну оцінку, економічні й соціальні гарантії праці, з одного боку, і жорсткі умови трудової діяльності – з іншого, потребують глибоких аналітичних досліджень трудових ресурсів підприємства.

У сучасній спеціальній економічній літературі питанню трудових ресурсів, їх використанню та формуванню присвячені праці Л. В. Балабанової, Д. П. Богині, О. А. Грішнової, О. Ю. Єрмакова, В. М. Ковальова, Є. М. Лібанової, П. Т. Саблука, Л. Г. Чернюк та ін. У наукових дослідженнях існує багато підходів до визначення поняття «персонал сільськогосподарських підприємств». Теоретичні та прикладні аспекти досліджень формування та використання персоналу підприємств висвітлено в наукових розробках учених-економістів Н. К. Долгушника, О. В. Крушельницької, А. П. Єгоршина, М. Д. Лук'янченка, Л. І. Михайлової.

Метою дослідження є вивчення сфер державного управлінського впливу на створення, поділ та використання трудових ресурсів в агропромисловому секторі економіки.

Аграрний сектор економіки є однією з важливих сфер матеріального виробництва, у якій здійснюється виробництво продуктів харчування для населення та сільськогосподарської сировини для промислової переробки. За характером

Механізми державного управління

продукції, що виробляється, галузь сільського господарства належить до другого підрозділу суспільного виробництва предметів споживання (перший підрозділ суспільного виробництва представлений галузями, які виробляють засоби праці, зокрема машинобудування, металургія тощо) [1].

Основою трудового потенціалу аграрного сектору і головним об'єктом управлінського впливу держави є сільське населення працездатного віку. Необхідно умовою соціально-економічного розвитку аграрного виробництва є сталість соціально-демографічних процесів у селі [2].

Термін «трудові ресурси» вперше ввів у наукову літературу радянський учений С. Г. Струмилін у 20-х рр. ХХ ст. як обліково-статистичну категорію. Під поняттям «трудові ресурси» академік розглядав робочу силу країни у віці 16 – 49 років [9].

Трудові ресурси є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства та його конкурентоздатність. Трудові ресурси надають руху матеріально-речовинним елементам виробництва. Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями та знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [6]. Наявність, достатня кількість та якість трудових ресурсів забезпечують ефективну роботу на підприємстві.

М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась визначають «трудові ресурси» як частину працездатного населення, яка за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності [5]. О. А. Грішнова у своїй праці стверджує, що трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві [3]. За визначенням Т. В. Давидюка, трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів, це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, щоб здійснювати корисну діяльність [4].

Із переходом до ринкової економіки аналіз трудових відносин стає вагомішим, оскільки робоча сила має вартісну оцінку і є конкурентною на ринку праці. Зростання виробництва продукції сільського господарства може бути досягнуте або за рахунок збільшення кількості застосовуваних ресурсів, або за рахунок підвищення ефективності їх використання. Важливу роль у зв'язку з цим відводять раціональному використанню трудових ресурсів.

З метою підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу визначено основні напрями формування системи ефективного управління використанням і відтворенням ресурсного потенціалу аграрного сектору: забезпечення раціонального використання земельних, водних та інших природних ресурсів в аграрному секторі, а також основних матеріальних засобів; застосування ресурсозберігальних технологій; ефективне використання трудових ресурсів; забезпечення стабільності формування й ефективності використання внутрішніх і зовнішніх фінансових ресурсів; упровадження результатів інноваційного розвитку, спрямованого на екологізацію й інтенсифікацію аграрного виробництва; розвиток транспортно-складської інфраструктури; забезпечення продовольчої безпеки держави [6].

Місце і роль управління використанням трудових ресурсів визначається зростанням значущості людського фактору у виробництві, посиленням залежності результатів діяльності підприємств від якості, мотивації та характеру використання робочої сили. Завдання управління трудовими ресурсами полягає у вивчені якісних аспектів занятості, тобто відповідності фізичних, професійно-кваліфікаційних здібностей людини технічним характеристикам робочого місця і функцій, що нею виконуються [11].

Public administration mechanisms

Використання трудових ресурсів у сільському господарстві має певні особливості, які визначаються специфікою аграрної сфери. Насамперед вони пов'язані з технологією і умовами виробництва, рівнем технічної оснащеності та економічною необхідністю ведення особистого селянського господарства працівниками сільськогосподарських підприємств. Тому ці особливості мають різне походження і полягають у модифікуючому впливі на характер зайнятості в аграрному виробництві, визначають його потребу в трудових ресурсах:

1. Земля, як основний і незамінний засіб виробництва, одночасно є знаряддям праці та предметом праці. Тобто в сільському господарстві спостерігається переплетіння економічного процесу відтворення з природними, які й визначають виробничу діяльність трудових ресурсів у сільському господарстві [8].

2. Предметами праці в сільському господарстві є живі організми, які не містять у собі всієї маси матерії майбутнього продукту, а розвиваються за специфічними біологічними законами. Тому в сільському господарстві продукцію одержують нерегулярно, тоді як затрати праці відбуваються постійно.

3. Під час використання трудових ресурсів потрібно враховувати фактор часу. Адже час неможливо покласти на зберігання, купити чи взяти в кредит або якимось чином збільшити в обсязі. Якщо постійних працівників для своєчасного виконання належних робіт недостатньо, то підприємство повинно заздалегідь потурбуватися про наймання робочої сили відповідної кваліфікації і в потрібній кількості.

4. Сільськогосподарське виробництво просторово розосереджене на великій земельній території, що вимагає додаткових трудових і матеріальних витрат.

5. У сільському господарстві період виробництва не збігається з робочим періодом, що зумовлює нерівномірну зайнятість трудових ресурсів протягом року (сезонність) і є однією з причин неповної їх зайнятості, особливо в рослинництві. Сезонність виробництва не лише зумовлює використання певних форм кооперації і розподілу праці на підприємствах, але й призводить до негативних економічних і соціальних наслідків: значне недовикористання робочої сили спричиняє зниження рівня оплати праці постійних працівників, що є одним із головних чинників плинності кадрів; підприємства недоодержують значні обсяги продукції; виникають труднощі, пов'язані з наймом тимчасових працівників [8].

6. Специфічні умови в сільському господарстві створюють територіальні обмеження для концентрації виробництва і його розмірів, а земельні, матеріальні і трудові чинники виробництва стримують вузьку спеціалізацію. Водночас галузева спеціалізація впливає на визначення абсолютнох і відносних параметрів зайнятості селян. Проявами суспільного поділу праці є концентрація і комбінування виробництва на основі технологічно однорідної продукції, спеціалізації робочих місць та робочих функцій процесу виробництва. Тому галузева спеціалізація, з одного боку, є фактором скорочення, а з іншого – розширеного відтворення робочої сили.

7. У сільському господарстві, залежно від прогресивних методів організації виробництва (концентрації, спеціалізації, інтегрування виробництва), організація використання праці передбачає поліпшенну організацію виробничого процесу, за якої зростає продуктивність праці, скорочується трудомісткість виготовлення продукції і, як наслідок цього, кількість працівників. Поліпшення форм і методів організації праці й управління включає поєднання професій, поліпшення умов праці, удосконалення нормування, скорочення втрат робочого часу, плинності кадрів [8].

8. Праця в сільському господарстві досить складна і не дає гарантій в одержанні очікуваних результатів, які значною мірою залежать від природно-кліматичних і соціально-економічних умов, а також територіального розміщення підприємств.

9. Для аграрного виробництва характерна нерівномірність розподілу трудових ресурсів по зонах України: рівень забезпеченості підприємств трудовими ресурсами зменшується із заходу на схід та з півночі на півден.

Механізми державного управління

10. Процес урбанізації населення й істотне зменшення кількості працюючих в аграрному секторі призвели до того, що в частині підприємств окремих регіонів вибуття робочої сили із сільськогосподарського виробництва перевищило можливості її компенсації засобами механізації та електрифікації виробництва. Це спричинило виникнення дефіциту робочої сили. Водночас у багатьох регіонах відчутний надлишок трудових ресурсів на селі, а тому тут постає питання зайнятості та ефективного використання працівників.

11. Суттєвою відмінністю у формуванні й використанні трудового потенціалу сільського господарства є те, що сільське господарство через свою специфіку не лише залежить від ринку трудових ресурсів, але й впливає на його стан [8].

Одним із факторів поліпшення використання трудових ресурсів у сільському господарстві є розвиток агропромислової форми виробництва шляхом формування кооперативного ведення господарства. У дослідженнях науковців встановлено, що в сільськогосподарських підприємствах, де діяльність здійснюється за схемою: виробництво – переробка – зберігання – торгівля – послуги – підсобні промисли, навіть за умов неврегульованості цінових паритетів для сільськогосподарського виробника, вона є прибутковою.

Інтегроване агропромислове виробництво сприяє комплексному багатопрофільному розвитку села, створенню нових робочих місць і підвищенню рівня життя сільського населення. Зниження сезонності та підвищення рівномірності зайнятості селян за місяцями протягом року має важливе економічне і соціальне значення. Сезонність праці знижує її продуктивність та оплату, що стримує підвищення життевого рівня селян, підвищує інтенсивність міграції сільського населення до міст і загострює проблему трудозабезпеченості сільського господарства.

Тому поєднання аграрного виробництва з промислову переробкою сільськогосподарської продукції, розвиток різних промислів сприятимуть створенню додаткових робочих місць, активному застарінню молоді в сільське господарство та ефективній зайнятості селян у період міжсезонного виробництва. Важливим джерелом поглинання надлишків робочої сили і формування ефективного використання трудових ресурсів села залишається розвиток малого сільськогосподарського підприємництва [7].

Отже, під час дослідження зазначененої теми було з'ясовано, що термін «трудові ресурси» сучасними науковцями визначається значно ширше, ніж тоді, коли він був уведений академіком С. Г. Струміліним і використовувався радянськими економістами як планово-економічний показник вимірювання робочої сили. Саме трудові ресурси підприємства є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, впливають на його конкурентоспроможність, визначають напрями подальшого розвитку [10].

Трудові ресурси є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства та його конкурентоздатність. Трудові ресурси надають рух матеріально-речовинним елементам виробництва.

Формування ринкової економіки суттєво впливає на зайнятість сільського населення. Гарантам стабільного життя селян повинні бути соціальні заходи, які забезпечують умови для саморозвитку і самозабезпечення трудових ресурсів. При цьому необхідно створювати матеріальні стимули, враховувати ставлення до праці та трудову мотивацію. Посередником між роботодавцем і найманим працівником є держава, яка визначає принципи узгодження інтересів цих суб'єктів, створює умови для відновлення робочої сили і формує основу системи зайнятості. Тому необхідно забезпечення державою прийняття та виконання законодавчих і нормативних актів, які регламентують формування ефективної зайнятості трудових ресурсів.

Список використаних джерел / List of references

1. **Балан О. Д.** Системи оплати та їх вплив на мотивацію до праці // Наук. вісн. Нац. аграр. ун-ту / О. Д. Балан. – Київ : НАУ, 2002. – № 56. – С. 110 – 112 [Balan O. D. Systemy oplaty ta yikh vplyv na motyvatsiu do pratsi // Nauk. visn. Nats. ahrar. un-tu / O. D. Balan. – Kyiv : NAU, 2002. – № 56. – S. 110 – 112].
2. **Городенко С.** Демографічна ситуація на селі: сучасні проблеми та перспективи / С. Городенко. – Київ : Знання, 2004. – 296 с. [Horodenko S. Demohrafichna sytuatsiia na seli: suchasni problemy ta perspektyny / S. Horodenko. – Kyiv : Znannia, 2004. – 296 s.].
3. **Грішнова О. А.** Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2004. – 535 с. [Hrishnova O. A. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : pidruchnyk / O. A. Hrishnova. – Kyiv : Znannia, 2004. – 535 s.].
4. **Давидюк Т. В.** Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т. В. Давидюк // Вісн. Житомир. держ. технолог. ун-т. – 2009. – № 1(47). – С. 30 – 35 [Davydiuk T. V. Trudovi resursy, trudovyi potentsial, robocha syla, liudskyi kapital: vzaiemozviazok katehorii / T. V. Davydiuk // Visn. Zhytomyr. derzh. tekhnoloh. un-t. – 2009. – № 1(47). – S. 30 – 35].
5. **Економіка** праці і соціально трудові відносини : навч. посіб. // М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась. – Київ : ЦУЛ, 2012. – 328 с. [Ekonomika pratsi i sotsialno trudovi vidnosyny : navch. posib. // M. H. Akulov, A. V. Drabanich, T. V. Yevas. – Kyiv : TsUL, 2012. – 328 s.].
6. **Качан С. П.** Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с. [Kachan Ye. P. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : navch. posib. / Ye. P. Kachan. – Ternopil : TDEU, 2006. – 373 s.].
7. **Курило І.** Про медико-демографічні чинники формування і відтворення трудового потенціалу населення України / І. Курило // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 8. – С. 35 – 42 [Kurylo I. Pro medyko-demohrafichni chynnyky formuvannia i vidtvorennya trudovoho potentsialu naselennia Ukrainy / I. Kurylo // Ukraina: aspeky pratsi. – 2001. – № 8. – S. 35 – 42].
8. **Осовська Г. В.** Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Житомир : ЖІТІ, 2006. – 304 с. [Osovskaya G. V. Upravleniye trudovymi resursami : navch. posib. / N. V. Osovskaya, O. V. Krushelnitskaya. – Zhytomyr : ZhITI, 2006. – 304 s.].
9. **Струмілин С. Г.** Проблемы экономики труда / С. Г. Струмілин. – Москва : Наука, 1982. – 472 с. [Strumilin S. G. Problemyi ekonomiki truda / S. G. Strumilin. – Moskva : Nauka, 1982. – 472 s.].
10. **Трапля О. В.** Місце і роль аналізу трудового потенціалу у системі управління промисловим підприємством / О. В. Трапля // Акт. пробл. економ. розв. України в умовах глобалізації : зб. наук. пр. Міжнар. наук.-практ. конф. 24 квіт. 2009 р. – Вінниця : Центр підготов. навч.-метод. вид. ВТЕІ КНТЕУ, 2009. – Ч. 1. – С. 500 – 505 [Traplia O. V. Mistse i rol analizu trudovoho potentsialu u systemi upravlinnia promyslovym pidpriyiemstvom / O. V. Traplia // Akt. probl. ekonom. rozv. Ukrayini v umovah hlobalizatsii : zb. nauk. pr. Mizhnar. nauk.-prakt. konf. 24 kvit. 2009 r. – Vinnytsia : Tsentr pidhotov. navch.-metod. vyd. VTEI KNTEU, 2009. – Ch. 1. – S. 500 – 505].
11. **Шпортиuk Н.** Організаційно-правові засади муніципального господарювання в країнах ЄС: досвід для України / Н. Шпортиuk // Держ. упр. та місц. самоврядування : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2015. – № 2(25). – С. 278 – 288 [Shportiuk N. Organizatsiino-pravovi zasady munitsipalnoho hospodariuvannia v krainakh YeS: dosvid dla Ukrayini / N. Shportiuk // Derzh. upr. ta mists. samovriaduvannia : zb. nauk. pr. – Dnipropetrovsk : DRIDU NADU, – 2015. – № 2(25). – S. 278 – 288].

На добре редактора 22.09.16