

## References

1. Hrytsenko, L.L., Boiarko, I.M., Huar, A.A. (2009), "Discriminant model of small enterprises' bankruptcy diagnostics", *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 5 (95), pp. 256-262.
2. Kremen, V.M., Omardibirova, A.N. (2013) "Discriminant model definition bankruptcy Engineering industry Ukraine", *Ekonomichnyi prostir*, no. 71, pp. 204-213.
3. Leshchynskiy, O.L., Riazantseva, V.V., Yunkova, O.O. (2003), *Ekonometrija* [Econometrics], tutorial, MAUP, Kyiv, Ukraine, 208 p.
4. Luhinin, O.Ye. (2008), *Ekonometriia* [Econometrics], tutorial, Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine, 278 p.
5. Myronchuk, V.M. (2010), "Discriminant model for evaluating the stability of the financial condition of banks", *Prometei*, no. 3 (33), pp. 216-222.
6. Smetaniuk, O.A. (2007), "To the question of multi-system diagnosis of the financial condition of the company", *Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho instytutu*, no. 3, pp. 34-41.
7. Tereshchenko O. (2012), "New approaches to assess the creditworthiness of borrowers - legal entities", *Visnyk NBU*, no.1, pp. 26-30.
8. Tereshchenko, O.O. (2006), *Antykrizove finansove upravlinnia na pidpriemstvi* [Crisis financial management of the company], monograph, KNEU, Kyiv, Ukraine, 268 p.
9. Yukhymenko, P.I. Zahurskyi, O.M., Volkov, S.S. (2011), "Discriminant model of risk assessment insolvency of Agriculture", *Ekonomika APK*, no. 1, pp. 114-120.

УДК 331.101

Яворська А.В.,  
аспірант\*

*Житомирський національний агроекологічний університет*

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Yavorska A.V.,  
graduate student  
*Zhytomyr National Agroecological University*

## THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF REPRODUCTION SYSTEM OF LABOUR POTENTIAL OF THE AGRICULTURAL ENTERPRISE

**Постановка проблеми.** Інтеграція України у світову економічну систему потребує реалізації стратегічних програм розвитку людського потенціалу. Нині основні завдання даної сфери пов'язані із забезпеченням раціонального використання ресурсів праці, фізичний обсяг яких має тенденцію до скорочення. Особливо в найближчій перспективі керівники підприємств й держава вимушені будуть знаходити ресурси для реалізації завдань розвитку трудового потенціалу сільських територій та створення найсприятливіших умов для повноцінного його використання. Таким чином, своєчасним є питання стосовно обґрунтування достовірних методик оцінки ефективності використання трудового потенціалу як на рівні підприємства, так і на регіональному рівнях, і в масштабах національної економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми формування, відтворення та напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств досліджуються і висвітлюються в працях Д. Богині, О. Грішнєвої, М. Долішнього, І. Маслової, М. Магомедова, О. Федоніна, Л. Шаульської та ін. Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження системи відтворення, формування, оцінювання ефективності використання трудового потенціалу в аграрному секторі економіки розглянули в своїх роботах О. Бородіна, М. Коротєєв, О. Кузьмак, Т. Мисник, В. Міга, Є. Олійник, В. Попов, Т. Сус, К. Якуба, В. Ярова та ін. Проте неформованими залишаються єдині підходи до оцінювання трудового потенціалу сільських територій

\* Науковий керівник: *Ходаківський Є.І. – д.в.н., проф.*

допустимого радіаційного забруднення, що могли би слугувати методологічною основою комплексної оцінки його відтворення.

**Постановка завдання.** Метою статті є формування системи відтворення трудового потенціалу та ефективності його використання в сучасних умовах. Для досягнення поставленої мети визначено наступні завдання: розглянути сутність та структуру трудового потенціалу; проаналізувати умови використання трудового потенціалу країни та спробувати вдосконалити методику оцінки ефективності використання трудового потенціалу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Трудовий потенціал формується на різних рівнях управління: національному, регіональному, галузевому, а також на рівні господарюючого суб'єкта. При цьому існують особливості його формування та відтворення, але основою трудового потенціалу залишається працездатна людина.

Для визначення сутності поняття «трудовий потенціал» сформовано декілька підходів. Зокрема, вчений М. Долішній запропонував розглядає суть і природу трудового потенціалу з врахуванням трьох аспектів: демографічного, трудоворесурсного, політекономічного [1]. Більш ґрунтовно підійшов до визначення поняття авторський колектив Васильченко В.С., Гриненко Л.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Вони відмічають, що трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки та котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [2, с.65]. За визначенням В.В. Адамчука, О.В. Романова, М.Є. Сорокіної, трудовий потенціал – це гранична величина можливої участі працюючих у виробництві, з врахуванням їх особливостей психологічного типу, рівня професійних знань і накопиченого досвіду. Вони розрізняють трудовий потенціал підприємства, трудовий потенціал суспільства, пропонуючи систему показників трудового потенціалу на різних рівнях [3].

У зазначених трактуваннях трудового потенціалу враховуються кількісні та якісні показники персоналу, його мінливість у часі, здатність до відтворення, розвитку, реалізації через трудову поведінку, а також здатність трудового потенціалу впливати на якість й ефективність праці та виробництва. Отже, при всіх рівних умовах, на нашу думку, кожний підхід до розгляду сутності категорії «трудовий потенціал» вносить свою частку в розуміння значення даних категорій, і тільки спільними зусиллями науковці можуть наблизитися до істини.

Стосовно специфіки галузі категоріальний апарат доцільно буде доповнити поняттями «сільський трудовий потенціал», «трудовий потенціал аграрної сфери», «трудовий потенціал аграрного сектору», «трудовий потенціал сільських територій», «трудовий потенціал сільського населення» тощо. Наведені у табл. 1 авторські визначення слід віднести до території чи галузі в цілому, а також з позиції суб'єктів сільськогосподарської діяльності.

Таблиця 1

**Підходи до визначення сільського трудового потенціалу**

Автори	Визначення
Попов В.М. [4]	Трудовий потенціал аграрного сектору економіки визначається здатністю частини сільського населення та можливою залученою маргінальною робочою силою за певних умов реалізувати свої здібності до праці у сфері сільськогосподарського виробництва
Коротєєв М.А. [5]	Трудовий потенціал аграрного сектору представляє собою сукупні трудові можливості галузі, наявні нині й передбачувані на перспективу, що сформовані і формуються у певних виробничих відносинах і умовах відтворення.
Чередилов А.А. [6]	Трудовой потенциал аграрной сферы региона – представляет собой комплексные трудовые возможности, - реально имеющиеся в настоящем и прогнозируемые будущем периоде, - складывающиеся из трудовых возможностей, которыми располагают отдельные люди и хозяйства аграрной сферы региона.
Міга В.К. [7]	Трудовий потенціал сільських територій слід розглядати як частину цих територій, що охоплює все працездатне населення сільських поселень та його потенціал, який може бути використаний у трудовій діяльності.
Атаманюк Е.А. [8]	Трудовий потенціал сільського населення пропонується розглядати як наявну та потенційну здатність сільського населення до розширення можливостей власного розвитку шляхом участі у виробництві товарів і послуг на основі продуктивного використання наявних насамперед природних ресурсів.
Кузьмак О.І. [9]	Сільський трудовий потенціал – це кількість і якість потенціальної сукупної здатності сільського населення (працездатного та обмежено працездатного) з виробництва продукції і надання послуг, що мобілізується під впливом демографічних, соціально-економічних, соціально-психологічних, політичних, етнічних та інших зовнішніх і внутрішніх чинників функціонування і розвитку сільських територій в умовах агропромислової інтеграції та ринкових відносин.
Сус Т.Й. [10]	Сільський соціально-трудовий потенціал – трудові можливості та потенції сільських жителів, що можуть бути мобілізовані і приведені до дії в процесі праці на землі та в інших сферах економічної діяльності за даних соціальних та економічних умов, факторів, мотивацій, притаманних сільському укладу життя.
Ярова В.В. [11]	Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств – це сукупна чисельність громадян працездатного віку з притаманними їм демографічними, соціальними, духовними характеристиками та якостями, які здатні та мають намір провадити трудову діяльність у межах і за допомогою існуючої у суспільстві системи відносин.
Михайлова Л.І., Турчина С.Г. [12]	Кадровий потенціал у сільському господарстві – це складовий елемент ресурсного потенціалу організації, який становить величину від наявного кількісного складу працюючих з відповідними якісними характеристиками (професійна, вікова, статева структура; освітній, кваліфікаційний рівень).

Джерело: узагальнено автором

Як бачимо з таблиці 1, наукові погляди більшості дослідників сходяться на тому, що трудовий потенціал даної галузі представляє собою сукупність трудових можливостей сільського населення в розрізі соціально-економічних умов його відтворення, виробничих відносин, що формують продуктивну робочу силу на основі використання природних ресурсів.

Таким чином, трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства, на наш погляд, необхідно розглядати як синергетичну сукупність наявних та перспективних можливостей трудового колективу, що спроможні кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та здатні ефективно реалізовувати його цілі за наявності відповідного ресурсного забезпечення (сільськогосподарські угіддя, свійські тварини, сільськогосподарська техніка та приміщення).

Приведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу, як: здоров'я; освіта; моральність; професіоналізм; етика трудової поведінки; організованість; уміння працювати в колективі; активність; творчий потенціал; вмотивованість; ресурси робочого часу [13]. Зокрема, дані компоненти, що впливають на стан трудового потенціалу підприємства можна поділити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх компонент належать: суспільно-політичний лад держави та її економічний стан, демографічна ситуація, попит і пропозиція на ринку праці, попит на конкретні спеціальності, рівень оплати праці тощо. До внутрішніх слід віднести: статевовікова структура, освітньо-кваліфікаційний рівень, стаж і досвід роботи, фізично-психологічні особливості, мотивація до праці, система оплати праці, моральність та здатність працювати в колективі.

Таким чином, з урахуванням вищезазначених підходів до розкриття сутності економічної категорії трудовий потенціал окреслено його авторське бачення: трудовий потенціал – це сукупність кількісних та якісних ознак наявних і можливих суб'єктів праці певного місця і часу певного підприємства (організації), яка у процесі трудових відносин визначає працездатність індивідів та капіталізується за ефективних умов управління.

Методи, що використовуються у процесі оцінювання сукупного трудового потенціалу, включають низку показників, котрі дозволяють охарактеризувати потенціал працівників як із якісної, так із кількісної сторони. Системою основних показників, які виражають результативність фінансового стану й ефективне використання трудового потенціалу є дані про чисельність штатного персоналу різних професій і категорій, дані про рух особового складу підприємства, його освітньо-кваліфікаційний рівень, кількість виконаних робіт або виготовленої продукції, про витрати робочого часу тощо. Для того, щоб здійснити оцінку трудового потенціалу кадрів підприємства, необхідно володіти інформацією бухгалтерської та оперативної звітностей, первинною документацією, даними табельного обліку, позаобліковими матеріалами (документами бюро економічного аналізу, протоколами виробничих нарад і управлінських засідань), фотоматеріалами робочого дня і хронометражу.

Серед численних методологічних підходів до оцінювання трудового потенціалу як з якісної, так і з кількісної сторони існують порівняльні методи: метод анкетування, описовий метод, рейтинговий метод, метод класифікацій, метод інтерв'ю, тестування, статистичний метод, експертний метод. В свою чергу, кластерний метод аналізу надає можливість оперувати великим обсягом інформації, що забезпечує різке скорочення та стискання великих масивів даних інформації та відповідно робить їх компактними і наглядними.

Коефіцієнтна методика є дещо подібною до порівняльних та витратних методологій підходів якісного оцінювання трудового потенціалу. До системи оцінки трудового потенціалу коефіцієнтним методом належать такі показники: коефіцієнти освіти, посадового досвіду, підвищення кваліфікації, раціоналізаторської активності, оперативності виконання робіт та інші. Варто підкреслити, що коефіцієнтний метод достатньо розмежовано окреслює один від одного показники якісних характеристик трудового потенціалу. Натомість система відтворення трудового потенціалу підприємства за своєю сутністю є відкритою, оскільки вона сформована за рахунок сукупних трудових можливостей всієї кількості наявних працюючих, а також потенційних працівників. За нашим переконанням, вищезгадані методики слід застосовувати, доповнюючи використанням інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу.

Інтегральна оцінка ефективності використання трудового потенціалу регіону проводиться на основі розрахунків багатомірної середньої [14, с.264]:

$$I_{IIIj} = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m Z_{ij},$$

де  $m$  – число показників, що формують інтегральний показник трудового потенціалу;

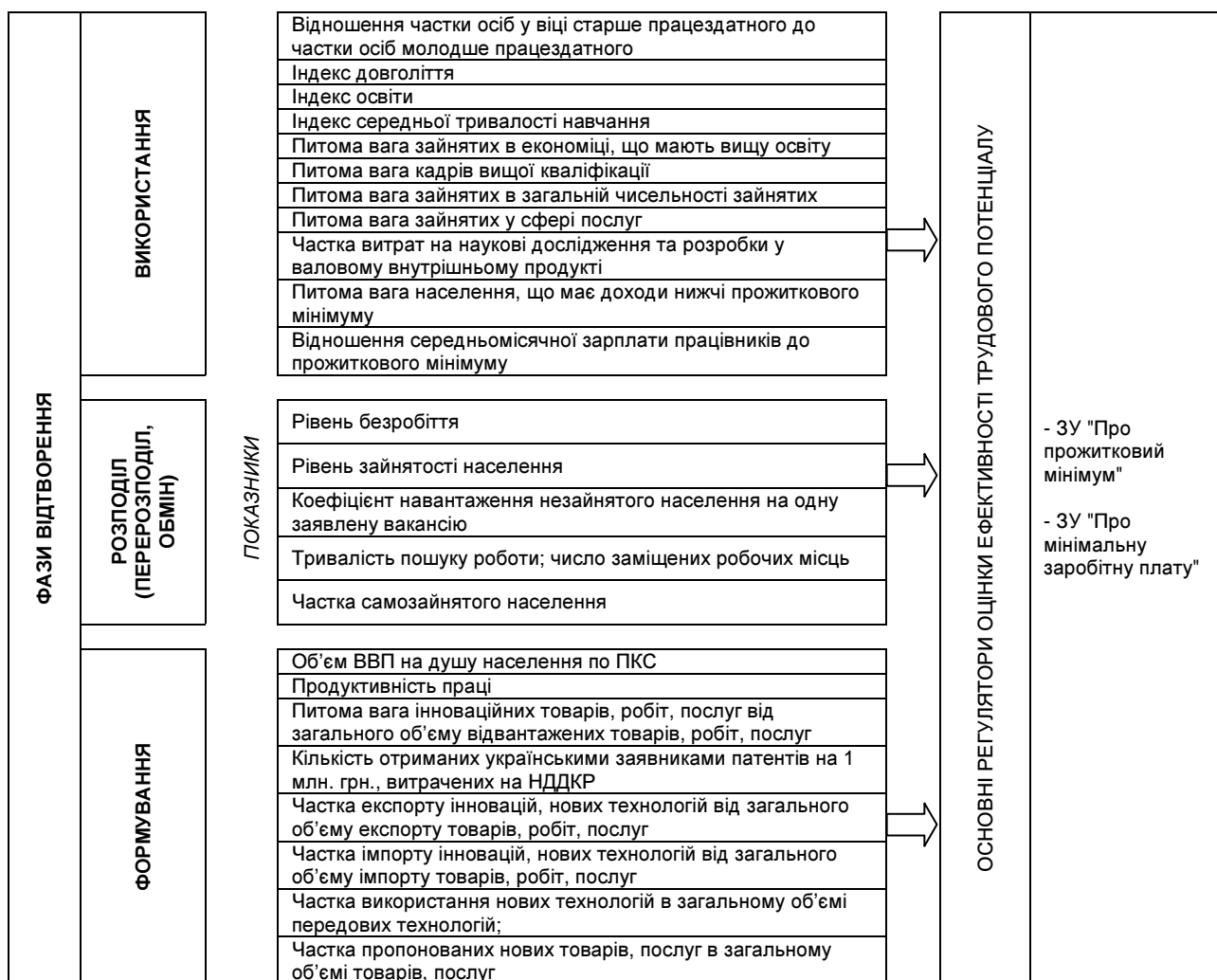
$Z_{ij}$  - стандартизовані значення показників.

В даному випадку мається на увазі розподіл показників на показники-стимулятори і показники-дестимулятори за методом стандартизації, що ілюструють формування стану трудового потенціалу регіону (району), який досліджується. На нашу думку, такий підхід дозволяє згрупувати складний та багатоетапний процес зведення показників, який ґрунтується на використанні значного масиву доволі різної інформації.

Зокрема, багато наукових досліджень інтегральної оцінки стану трудового потенціалу проводиться за допомогою анкетного опитування, що формується структурними компонентами трудового потенціалу: професійно-кваліфікаційні, психофізіологічні, мотиваційні тощо. Продовжуючи думку, варто додати, що при інтегральній оцінці трудового потенціалу також застосовується метод зваженої суми із врахуванням усіх відповідних параметрів трудового потенціалу.

Відсутність єдиної методики розрахунку оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства регіону допустимого радіаційного забруднення актуалізує питання її розробки. А тому процес збору та підготовки інформації, що необхідна для аналізу та оцінки трудового потенціалу, є вкрай трудомістким. Адже проблема формування системи трудового потенціалу за фазами його відтворення потребує спеціальних досліджень, особливо це стосується якісних характеристик методики оцінки.

Аналіз процесів, які виникають в сучасній економічній системі країни та впливають на стан і тенденції розвитку трудового потенціалу за фазами його відтворення має містити конкретний набір кількісних і якісних показників, більша частина яких застосовується для аналізу та оцінки процесу відтворення трудового потенціалу на регіональному рівні. В узагальненому вигляді систему показників оцінки відтворення трудового потенціалу показано на рис. 1.



**Рис. 1. Система показників оцінки відтворення трудового потенціалу**

Джерело: власна розробка автора

За нашим баченням, конкретна методика системи відтворення трудового потенціалу розрахована на визначення показників оцінки трудового потенціалу регіону (галузі), а також містить в собі найбільш загальні макроекономічні орієнтири. Загалом запропонована система відтворення трудового потенціалу дозволяє:

- оцінити стан і тенденції розвитку процесу відтворення трудового потенціалу в сучасній економічній системі;
- здійснювати моніторинг процесу відтворення трудового потенціалу в цілому та виявляти загрози на різних стадіях відтворювального циклу;

- підготувати рекомендації по формуванню державної політики в сфері відтворення трудового потенціалу та механізму його реалізації.

Методика аналізу та оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства регіону допустимого радіаційного забруднення повинна складатися з певного набору показників – кількісної та якісної характеристик трудового потенціалу. Показники чисельності персоналу, руху робочої сили, використання робочого часу, ефективності праці (її продуктивності, трудомісткості, фондоозброєності) відображають кількісні характеристики трудового потенціалу. До якісних показників трудового потенціалу підприємства відносять характеристики особистісних якостей колективу, а саме: його творчого потенціалу, морального стану, трудової активності та ін. Серед них виділяють: середній стаж роботи на даному підприємстві; рівень освіти; коефіцієнт стану здоров'я; середній вік; коефіцієнт морального клімату; коефіцієнт інноваційної, творчої активності як відношення чисельності працівників, що займаються винахідництвом, раціоналізаторською роботою, впровадженням сучасних нових технологій і техніки, прогресивних методів та прийомів роботи до загальної чисельності працюючих.

**Висновки з даного дослідження.** Аналіз сутності та структури трудового потенціалу підприємства дозволив виявити зовнішні та внутрішні компоненти. До зовнішніх компонент можна виділити: суспільно-політичний лад держави та її економічний стан, демографічна ситуація, попит і пропозиція на ринку праці, попит на конкретні спеціальності, рівень оплати праці. До внутрішніх належать: статевікова структура, освітньо-кваліфікаційний рівень, стаж і досвід роботи, фізично-психологічні особливості, мотивація до праці, система оплати праці, моральність та здатність працювати в колективі.

Таким чином, існуючи методологічні підходи до оцінки трудового потенціалу регіону в певній мірі не відображають ступінь потенціальних можливостей ефективної праці підприємств. Автором запропоновано узагальнену систему показників оцінки трудового потенціалу за фазами його відтворення на регіональному рівні. Дане уточнення дозволяє виділяти і розраховувати рівень впливу складових на процеси формування, розподілу, перерозподілу, використання та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, з метою забезпечення ефективного і конкурентного становища цих підприємств на ринку праці.

#### Література

1. Долішній М.І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці / М.І. Долішній, Т.С. Злупко, Т.Б. Токарський. – Львів, 1997. – 340 с.
2. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В.С. Васильченко, Л.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 255 с.
4. Попов В.М. Відтворення трудового потенціалу аграрного сектору економіки : автореф. дис. кандидата екон. наук: спец. 08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК / В.М. Попов: Миколаївський державний університет. – М., 2005. – 20 с.
5. Коротєєв М.А. Шляхи забезпечення продуктивної зайнятості у сільськогосподарських підприємствах [Електронний ресурс] / М.А. Коротєєв, Донецький національний університет. – Режим доступу: <http://www.udau.edu.ua/>
6. Чередилов А.А. Исследование ресурсного потенциала аграрного сектора экономики / А.А. Чередилов // Сб. научных трудов по материалам международной научно-практической конференции "Современные направления теоретических и прикладных исследований". – Одесса: Черноморск, 2006. – С. 74-75.
7. Міга В.К. Формування і використання трудового потенціалу сільських територій: автореф. дис. кандидата екон. наук : спец.: 08.00.07 / В.К. Міга; Ін-т регіон. досл. НАН України. – Л., 2010. – 20 с.
8. Атаманюк Е.А. Ефективність використання трудового потенціалу сільського населення / Е.А. Атаманюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. - №4, Т. 1. – С. 232-235.
9. Кузьмак О.І. Рациональне використання сільського трудового потенціалу: автореф. дис. кандидата екон. наук: спец. 08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК / О.І. Кузьмак; Львівський державний аграрний університет. – Л., 2006. – 22 с.
10. Сус Т.Й. Формування і використання сільського трудового потенціалу регіону: автореф. дис. Канд. екон. наук: спец. 08.09.01 / Т.Й. Сус; Ін-т демографії і соціальних досліджень. К., 2006. – 20 с.
11. Ярова В.В. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. кандидата екон. Наук: спец. 08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК / В.В. Ярова; Харківський державний аграрний університет ім. В. В. Докучаєва. – Х., 2001 – 21 с.
12. Михайлова Л.І. Проблеми формування та використання кадрового потенціалу в сільському господарстві. Механізм господарювання і економіка динаміки в АПК / Л.І. Михайлова, С.Г. Турчина // Вісник ХДАУ. Серія: «Економіка АПК і природокористування». – 2001. – № 9. – С. 127-130.

13. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / Н.І. Єсінова. – К. : Кондор, 2006. – 432 с.
14. Економічна статистика : навч. посіб. / За наук. ред. проф. Р.М. Моторина. – К. : КНЕУ, 2005. – 362 с.

### References

1. Dolishnii, M.I., Zlupko, T.S., Tokarskyi, T.B. (1997), *Trudovyi potentsial, zainiatist i rynek pratsi* [Labor potential, employment and labor market], Lviv, Ukraine, 340 p.
2. Vasylychenko, V.S., Hrynenko, L.M., Hrishnova, O.A., Kerb, L.P. (2005), *Upravlinnia trudovym potentsialom* [Managing labor potential], tutorial, KNEU, Kyiv, Ukraine, 403 p.
3. Adamchuk, V.V., Romashov, O.V., Sorokyna, M.E. (1999), *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economy and sociology of labor], Unity, Moscow, Russia, 255 p.
4. Popov, V.M. (2005), "Reproduction of labor potential of agricultural sector of the economy", Thesis abstract for Cand. Sc. (Econ.), 08.07.02 - agricultural economics and agribusiness, Mykolaiv State University, Mykolaiv, Ukraine, 20 p.
5. Korotiev, M.A. "Ways ensuring of productive employment in the agricultural enterprises", Donetsk National University, available at: <http://udau.edu.ua/>
6. Cheredilov, A.A. (2006) "Investigation of the resource potential of the agricultural sector", *Collection of scientific papers based on international scientific and practical conference "Modern trends in theoretical and applied research"*, Chernomorsk, Odessa, Ukraine, pp. 74-75.
7. Miha, V.K. (2010), "Formation and use of labor potential of rural areas", Thesis abstract for Cand. Sc. (Econ.), 08.00.07, Institute of Regional Studies NAS of Ukraine, Lviv, Ukraine, 20 p.
8. Atamaniuk, E.A. (2009), "Effective use of labor potential of rural", *Journal of Khmelnytsky National University*, no. 4, Vol. 1, pp. 232-235.
9. Kuzmak, O.I. (2006), "Rational use of rural employment potential", Thesis abstract for Cand. Sc. (Econ.), 08.07.02 - agricultural economics and agribusiness, Lviv State Agrarian University, Lviv, Ukraine, 22 p.
10. Sus, T.Y. (2006), "Formation and applying of rural labor potential of the region", Thesis abstract for Cand. Sc. (Econ.), 08.09.01, Institute of Demography and Social Studies, Kyiv, Ukraine, 20 p.
11. Yarova, V.V. (2001), "The formation and applying of labor potential farm", Thesis abstract for Cand. Sc. (Econ.), 08.07.02 - agricultural economics and agribusiness, Dokuchaev State Agrarian University of Kharkiv, Kharkiv, Ukraine, 21 p.
12. Mykhailova, L.I., Turchina, S.H. (2001), "Problems of development and applying of human resources in agriculture. The mechanism of management and economics dynamics in agriculture", *Visnyk KhDAU. Seriya: «Ekonomika APK i pryrodokorystuvannia*, no. 9, pp. 127-130.
13. Yesinova, N.I. (2006), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations], tutorial, Kondor, Kyiv, Ukraine, 432 p.
14. Motorin, R.M. (2005), *Економічна статистика* [The economic statistics], tutorial, Kyiv, KNEU, 362 p.