

УДК 331.5

Пілявський В.І.

кандидат економічних наук, докторант,
Міжнародний університет бізнесу і права, м. Херсон**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, МОДЕЛІ ЗАЙНЯТОСТІ
І ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ**

У статті викладено авторську позицію на тлумачення понять («людський-особистий фактор», «трудові ресурси», «робоча сила», «людський капітал» та «трудовий потенціал») людської складової потенціалу підприємства. Значна увага приділяється тому що трудові ресурси, робоча сила і людський капітал за якісними характеристиками є підґрунтям трудового потенціалу та визначено, що, з позиції ресурси, трудовий потенціал одночасно проходить три етапи, впливає на рівень і ефективність використання інших ресурсів та формує кінцевий результат діяльності підприємства. Запропоновано організаційні заходи державного регулювання зайнятості сільських трудових ресурсів в національній економіці і більш ефективного використання їх потенціалу, своєчасного попередження масового безробіття та створення робочих місць. Сформовано стимулюючі і понижуючі чинники ефективного використання трудового потенціалу в аграрних підприємствах.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, робоча сила, людський капітал, ефективність, зайнятість, праця, продуктивність праці.

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ, МОДЕЛИ ЗАНЯТОСТИ
И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

Пілявський В.І.

В статье изложено авторскую позицию на толкование понятий («человеческий-личный фактор», «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «человеческий капитал» и «трудовой потенциал») трудовой составляющей потенциала предприятия. Значительное внимание уделяется тому что трудовые ресурсы, рабочая сила и человеческий капитал по качественным характеристикам являются основой трудового потенциала и определено, что, с ресурсной позиции, трудовой потенциал одновременно проходит три этапа, влияет на уровень и эффективность использования других ресурсов и формирует конечный результат деятельности предприятия. Предложено организационные меры государственного регулирования занятости сельских трудовых ресурсов в экономике и более эффективного использования их потенциала, предупреждения массовой безработицы, создания рабочих мест. Сформированы стимулирующие и понижающие факторы эффективного использования трудового потенциала в аграрных предприятиях.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, рабочая сила, человеческий капитал, эффективность, занятость, труд, производительность труда.

**LABOR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE:
ESSENCE, MODEL OF EMPLOYMENT AND THE EFFICIENCY OF USE**

Piliavskiy Volodymyr

The article investigates the essence of human component of the enterprise's potential. It reveals the features and interrelation between the functioning of the human (personal) factor and its labor, labor resources, labor force, human capital and labor potential. The specifics of the workforce in the process of its consumption and its distinction from labor resources are also determined. The existing definition of «human capital» is generalized. It shows that investments in education are considered a key factor of economic growth, social and material well-being. It is concluded that when investment in human labor and its labor force increases, human capital per one employee becomes more significant and valuable in the economic aspect. It is also determined that, by quality characteristics, labor resources, labor force and human capital, are in a certain correspondence with each other and form the basis for the labor potential as a complex combination of physical and creative abilities, opportunities, spiritual and human values, cultural attitudes and traditions. It has been determined that labor potential, as one of the most important resources, through qualification, experience, and skills of employees significantly influences the use of other resources and is the most dynamic component of the enterprise's ability to obtain profit for a long time. It is revealed that the labor potential of the enterprise in its movement simultaneously passes three stages: resource, factor and productive. They correspond to human resources, workforce and labor potential. On the example of agricultural industry of Ukraine it was established that the number of employed decreased by more than 1.5 times during 2000–2017. The article reveals the models of state involvement in the process of rural population employment. It proves the necessity of stimulating the creation of workplaces, increasing a professional training and retraining of the personnel. The incentives that increase the factors, which can reduce the efficiency of labor potential use, are identified. It is assumed that indicators of the efficiency of the labor potential use and the productivity of cumulative labor are not identical: first is the component of second. The directions of increasing the efficiency of labor potential of agrarian sector enterprises are shown.

Keywords: labor potential, labor force, labor productivity, efficiency, employment human capital.

Постановка проблеми. Нарощування потенціалу підприємства в значній мірі залежить від діяльності людей. Можна впроваджувати у виробництво сучасну техніку і технології, вносити радикальні зміни в організаційно-управлінський процеси, однак істотного результату не буде якщо не дотримуватися умов для реалізації індивідуального (людського) чинника як продуктивної сили праці.

Складність демографічної ситуації, скорочення робочих місць в сільськогосподарському виробництві і переробці його сировини обумовлює зниження зайнятості економічно активного населення, сприяє еміграції робочої сили за межі країни.

Отже, погіршення кількісних і якісних характеристик виробничої сили праці більшості сільськогосподарських підприємств і переробних їх сировину в Україні вимагає наукового пошуку вирішення проблеми єдності поглядів на істотну характеристику категорії людської складової потенціалу підприємства, впливу держави на формування зайнятості через ринок праці і визначення вагомих факторів підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичним і практичним питанням праці та трудових відносин, трудового потенціалу, зайнятості, ринку робочої сили та оцінки ефективності використання економічно активного населення на національному, галузевому та господарському рівнях присвячено багато робіт вчених і практиків.

Зокрема: А. Азріліяна [3], М. Агафонова [3], В. Адамчука [1], В. Баутіна [2], І. Кириленка [8], Р. Колосова [7], Ю. Коніна [1], В. Куценка [4], А. Маршалла [6], Г. Мелікьяна [7], Л. Мельника [8], Л. Мельник [5], І. Опалаєва [4], С. Сергєєва [9], В. Удовиченка [4], В. Яковлева [1] і багатьох інших дослідників. Однак існуюча неоднозначність трактувань і характеристик, формування адекватних умов і дієвих стимулів ефективного використання праці людини на підприємствах в умовах розвитку ринкових відносин свідчить про необхідність подальших досліджень цієї проблеми.

Постановка завдання. Узагальнити сутність і відмінності дефініцій використовуваних при характеристиці людської праці в складі потенціалу підприємства, позначити переваги і недоліки моделей державного регулювання зайнятості на ринку праці, визначити стимули зниження безробіття і зростання ефективності використання праці на підприємствах аграрного і агропромислового виробництва.

Виклад основного матеріалу досліджень. Щодо людей, які мають потенційні можливості працювати та тих, які є фактором виробництва використовується різна термінологія. Найчастіше вживають такі поняття: «людський (особистий) фактор», «праця», «робоча сила», «трудова ресурси», «людський капітал» та «трудова потенціал».

Людина зі своєю робочою силою є фактором виробництва. Тобто особистий фактор – це індивіди (люди), які володіють робочою силою і безпосередньо пов'язані з процесом праці.

Якщо робоча сила – це потенціал індивідів, то праця – їх функція, тобто процес споживання робочої сили, коли люди функціонують як фактор виробництва. Поза процесом праці можуть бути лише потенційні працівники, або трудові ресурси, як такі.

Під трудовими ресурсами одні автори розуміють «наявне працездатне населення з необхідною професійною підготовкою і знаннями, яких потребує виробництво» [5, с. 81]. Інші – «частина населення країни, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей, яка може взяти участь в процесі праці» [3, с. 575]. І в першому і в другому трактуваннях трудові ресурси характеризують чисельність працездатного населення, яке володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями і практичним досвідом і є важливим елементом виробничого потенціалу та складовою потенціалу аграрних підприємств та тих які виробляють і частково переробляють власну і агросировину.

Трудові ресурси, як правило характеризують потенційну робочу силу підприємства. Останнє відображає готовність людини до праці, а сама праця є процесом використання робочої сили. В сучасній економічній науці «робоча сила» є синонімом «економічно активного населення» [10, с. 46].

Як зазначають ряд науковців, що робоча сила – це властивість людини, завдяки якій вона стає людським компонентом продуктивних сил, доцільно витрачаючи свою робочу силу в процесі праці. Інакше кажучи, робоча сила – здатність людини до праці, сукупність її фізичних і набутих інтелектуальних знань і досвіду, які використовуються нею в процесі виробництва матеріальних благ та послуг [8, с. 82].

Трудові ресурси і робоча сила подають сукупність фізичних і духовних здібностей якими володіє організм, жива особистість людини для здійснення процесу праці видозмінює зовнішню природу для задоволення власних потреб. Відмінність між ними полягає в тому що на ринку праці тільки робоча сила при певних умовах (за власним бажанням і з метою отримання життєвих благ) стає специфічним товаром наділеним двома властивостями: споживною і міною вартістю. Споживча вартість робочої сили має свою специфіку. Вона полягає в тому, що в процесі її споживання робоча сила не зникає а створює нову більш високу вартість. Вартість робочої сили має ціну на ринку – заробітну плату, яка може відхилитися в залежності від співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу.

«Трудові ресурси», «робоча сила» і «людський капітал» знаходяться між собою в певній відповідності. Без адекватності професійно-кваліфікаційного рівня працівника речовим елементом продуктивних сил він не зможе функціонувати як людський (особистий) фактор виробництва.

Узагальнюючи існуючі визначення «людський капітал» вчені розуміють витрати (інвестиції в людину), які сприяють збільшенню фізичних і розумових здібностей людини, а відповідно її доходів (загальноосвітня і професійна підготовка, турбота про власне здоров'я та інше) [5, с. 75]. В процесі виробництва людський капітал використовується у вигляді накопиченого капіталу знань, умінь і професіоналізму втілених в робочій силі. Тобто, коли інвестиції в людську працю, її робочу силу зростають то і людський капітал в розрахунок на одного працівника стає все більш вагомим і цінним в економічному аспекті. Одночасно на відміну від ряду природних ресурсів щодо людського капіталу не спостерігається «закон спадної ефективності» [8, с. 136].

У світі є визнаною концепція людського капіталу згідно з якою освіта розглядається як ключовий фактор

економічного зростання, соціального і економічного благополуччя, як інвестиційна галузь духовного виробництва. Так, вкладення в освіту є дуже перспективним у зв'язку з високою економічною і соціальною значимістю. Розрахунки, зроблені на основі багатьох країн, свідчать, що співвідношення розміру витрат на освіту і економічного ефекту від нього становить 1:4, а продуктивність праці фахівця з вищою освітою в 10-11 разів перевищує витрати на його підготовку. Заклади вищої освіти позитивно впливають на прискорення перетворення науки в основну продуктивну силу суспільства [4]. Тому для кожної сфери і галузі економіки людський капітал є головною продуктивною силою, джерелом науково-технічного прогресу й інновацій. Деякі досить відомі закордонні економісти, наприклад, А. Маршалл вважають, що капітал, як фактор виробництва, є основним ядром, джерелом багатства [6]. На наш погляд, ґрунтуючись на незаперечному становищі про те що людина створює матеріалізований капітал, призводить його в дію, удосконалює – він є головним фактором виробництва, джерелом розвитку виробничих сил і виробничих відносин.

Створюючи матеріальні і духовні цінності трудові ресурси (наявне працездатне населення) в якості «робоча сила» використовують у трудовому процесі накопичений «людський капітал», тобто набуті знання, навички, здібності, обдарування і кваліфікацію. Все це є основою трудового потенціалу, як складного сполучення фізичних і творчих здібностей і можливостей, духовних і моральних цінностей, культурних установок і традицій.

Трудовий потенціал є однією з найважливіших складових потенціалу підприємства та найбільш динамічною компонентою спроможності підприємства одержувати прибуток впродовж тривалого часу. Він безпосередньо впливає на кінцевий результат діяльності підприємства. Крім того, трудовий потенціал, як ресурс через кваліфікацію, досвід, навички, уміння працівників, впливає на рівень і ефективність використання інших ресурсів. Виняткове значення сільський трудовий потенціал має і для соціально-економічного розвитку країни, оскільки саме аграрний сектор економіки забезпечує населення продовольством, від достатньої кількості і якості якого залежить продовольча та економічна безпека, рівень життя людей. При цьому все більшого значення набувають якісні складові трудового потенціалу: знання, освітній рівень, кваліфікація. Соціальна позиція яка так чи інакше пов'язана з особистісним чинником виробництва. Крім того важливу роль в процесі його відтворення відіграє компонент здоров'я.

Трудовий потенціал підприємств як одна із економічних форм людського чинника виробництва у своєму русі проходить три етапи: ресурсний, факторний і продуктивний, що існують одночасно. Їм відповідають три форми: трудові ресурси, робоча сила і трудовий потенціал. Власне трудовий потенціал підприємства – це соціально-економічна система макrorівня яку визначають запасом праці, який за чисельністю трудових ресурсів, віковою та статевую структурою, освітою та професійними навичками, здатний брати участь як фактор суспільного виробництва та розвитку науково-технічного прогресу.

В умовах розвитку ринкової економіки в Україні особливої актуальності набуває вирішення питань,

що стоять у сфері виробничої зайнятості трудового потенціалу підприємств сільських територій. Згідно національного законодавства зайнятими вважаються особи віком 15-70 років, які працювали протягом тижня обстеження хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально, в певних громадян або на власному (сімейному) підприємстві, у власній справі, які належать комусь із членів домогосподарства або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції виробленої в результаті цієї діяльності; були тимчасово відсутніми на роботі, але формально мали робоче місце, власну справу (підприємство), але не працювали впродовж періоду обстеження з незалежних причин і обставин від них особисто [10, с. 328]. Кількість зайнятих в сільському господарстві України в 2000 р становило 4,33 млн., у 2010-3,09 млн., а в 2015-2,87 млн., а у 2017-2,86 млн. осіб. Таким чином, трудові ресурси сільського господарства мають тенденцію до скорочення. З одного боку виробнича зайнятість на селі обумовлена підвищенням механізації, автоматизації та концентрації виробництва (розвиток агрохолдингов) і витісненням значної кількості сільських жителів на ринок праці, а з іншого – розширенням інших невиробничих сфер зайнятості в містах і промислових центрах країни.

В даний час відносно зайнятості трудових ресурсів, в тому числі і аграрних та агропромислових підприємств які частково переробляють власну сировину, в багатьох країнах виділяють шведську, американську і японську моделі [1].

Суть першої моделі полягає в тому, що держава стимулює створення робочих місць, професійну підготовку та перепідготовку кадрів. На такі заходи Швеція витрачає більше ніж будь-яка інша країна. Основою даної системи є своєчасне попередження появи масового безробіття.

За американською моделлю при виникненні необхідності квотування і скорочення обсягів виробництва, використання робочої сили скорочують, а зайвих працівників звільняють. При цьому кожен штат має своє законодавство про зайнятість і допомогу безробітним [7]. Крім постійних працівників в сільському господарстві США часто використовуються мігруючі робітники, що відрізняються рухливим способом життя. Це жорстка політика на ринку праці. Її найгірші прояви спостерігаються і в Україні по відношенню до власників земельних паїв (ділянок) і власників присадибних ділянок. Дуже важливо для сільського населення формувати в Україні кооперативний рух і застосувати японську модель стимулювання закріплення сільського населення, відтворення ним сільськогосподарської продукції для досягнення «продовольчої» безпеки країни. В Японії в результаті такої політики спостерігається зниження темпів відтоку населення в міста. Такий підхід називають ще системою «довічного найму», яка ґрунтується на гарантії зайнятості працівника аж до настання граничного віку.

Практика роботи різних моделей ринку праці підтверджує, що успіх її залежить від того, в якій мірі враховуються соціально-економічні, умови національні особливості і традиції.

Розвиток ринкової економіки характеризується створенням адекватних умов і дієвих стимулів зростання ефективності виробництва. Перед теорією

ефективності постають нові проблеми і першорядного значення набуває її орієнтація на потреби господарської практики.

Щоб використовувати ефективно трудовий потенціал держава має забезпечувати повну зайнятість і зростаючий обсяг виробництва. Під повною зайнятістю в сільській місцевості розуміється використання всіх трудових ресурсів села. Галузь за рахунок переробки сільськогосподарської сировини і продукції повинна забезпечувати зайнятість для всіх, хто хоче і здатний працювати. При цьому не повинні простояти орні землі або капітальні засоби виробництва. Зростаючий обсяг сільськогосподарського виробництва означає, що потенціал всіх ресурсів необхідно розподіляти ефективно, так щоб вони робили найбільш цінний внесок в загальну кількість продукції. Зростаючий обсяг виробництва передбачає також використання технологій біологічного землеробства та інноваційних технологій переробки сировини для отримання продукції високої якості.

Ефективність виробництва багато в чому залежить від того, як і на яких умовах використовується споживана робоча сила. Створення якісно нової робочої сили з високим рівнем освіти і професійної підготовки – одна з головних задач сучасного розвитку аграрного і агропромислового виробництва та підвищення його ефективності.

Зростання ефективності використання трудового потенціалу має першорядне значення і обумовлене такими основними факторами: це ефективність виробництва в цілому, що сприяє збільшенню обсягів виробництва і продажів. В аграрному і агропромисловому виробництві це впливає на формування і стабілізацію ринків виробництва; є основою збільшення прибутку і рентабельності продукції і переробки, сприяє формуванню стабільного виробництва, його розширення, збільшення коштів на соціальний розвиток і соціальний захист населення, сприяє збільшенню номінальної і реальної заробітної плати, підвищує зацікавленість працівників у праці, їх відповідальність і ініціативу, впливає на розвиток людини, її творчі здібності, трудову мотивацію.

Загальновизнаним результатом (ефектом) процесу праці є продукт праці, споживна вартість. В якості витрат виступають витрати як живої так і уречевленої в продукті людської праці. Оскільки жива праця витрачається продуктивно тільки тоді, коли доцільно впливає на засоби виробництва, то правомірно розглядати ефективність процесу праці як відношення його результату до сукупних витрат. Однак ефективність не є чисто арифметичною величиною, а висловлює тісну взаємозалежність ефекту і факторів виробництва. Підвищення рівня збалансованості та пропорційності застосовуваних в аграрному і агропромисловому виробництві потенціалу (землі, капіталу і праці) веде до зниження споживаних ресурсів і зростання ефекту. Праця як виробничий ресурс має свої особливості, головна з яких полягає в тому, що праця невіддільна від людини і несе соціальний і політичний аспект. Разом з тим при використанні праці, як чинника виробництва, можна застосувати той же інструментарій, що і для інших виробничих ресурсів.

Ціна попиту на працю залежить від його граничної продуктивності (віддачі). Гранична продуктивність

праці – це збільшення обсягу виробленої продукції, викликане використанням додаткової одиниці праці за умови, що інші фактори виробництва залишаються незмінними. Адже внесок кожного з факторів проявляється через виробничу функцію, що показує максимальне виробництво продукції, яке можливо при тому чи іншому поєднанні факторів і умов.

Так, з ростом витрат праці весь продукт зростає, але темпи його зростання сповільнюються. Це зростання відбувається за принципом спадної прибутковості. Граничний же продукт з кожною додатковою витратою праці буде зменшуватися при умові постійності інших факторів виробництва. Дія даних економічних законів має враховуватися при прийнятті необхідних управлінських рішень у господарській діяльності аграрних і агропромислових підприємств.

В економічній літературі загальноприйнятим є положення про те, що ефективність використання трудового потенціалу збігається з показниками продуктивності праці. Визнаючи те положення, що ефективність живої праці багато в чому пов'язана з продуктивністю праці ми дотримуємося думки, що повного збігу між ними немає.

Продуктивність праці включає використання живої і уречевленої праці, а ефективність використання трудового потенціалу – тільки людського капіталу. Таким чином, ефективність використання трудового потенціалу є як би складовою частиною продуктивності сукупної праці. Ефективність використання трудового потенціалу в аграрному і агропромисловому виробництві має свої особливості. Це пояснюється тим, що в сільському господарстві не збігається період виробництва і робочий період, є розрив і складний зв'язок окремих операцій технологічного процесу з кінцевими результатами виробництва. Але незважаючи на це ринок і його конкурентний механізм є потужним прискорювачем економічного життя, відкриттям нових прийомів і способів виробництва, нових творчих можливостей людини. Тобто особливості виробництва і ринкові відносини в сільському господарстві формують об'єктивні чинники, які підвищують або знижують ефективність використання трудового потенціалу. До підвищуючих факторів слід відносити: розвиток ринкових відносин; свободу товаровиробників, їх самостійність і зацікавленість в кінцевих результатах праці; формування ринку праці, який спонукає до кмітливості, ініціативи, підвищення якості робочої сили; високої мобільності робочої сили; зацікавленості у виконанні робіт меншою кількістю працівників; визнання безробіття, коли робоче місце більше нікому не гарантоване. Факторами, що знижують ефективність використання трудового потенціалу можуть бути: нерозвиненість ринкових відносин (необхідність мати і внутрішньогосподарські галузі виробництва в аграрних підприємствах); можливість не повної зайнятості через обмеження розмірів виробництва (квотування); недостатнє оновлення основного капіталу; малоефективне використання праці в фермерстві, особистих селянських і сільських домогосподарствах через сезонність виробництва, низький рівень механізації на дрібноземельних ділянках; наявність безробіття. Все це характеризує державу з негативного боку і не підвищує ефективність використання трудового потенціалу в цілому.

Основною складовою проблеми підвищення ефективності використання трудового потенціалу є зростання продуктивності праці. Це найважливіший показник ринкової економіки характеризує ефективність виробництва в аграрному і агропромисловому виробництві. Основними напрямками підвищення продуктивності праці є: припинення виробництва того, що не користується попитом, реформування того, що збиткове; підвищення якості та конкурентоспроможності продукції; абсолютне зниження чисельності працівників у сфері матеріального виробництва; розвиток переробної промисловості та інфраструктури на селі; підвищення технічної оснащеності аграрного сектора.

Запропоновані напрямки приведуть до деякого вивільнення з виробництва частини трудових ресурсів. Однак зростання продуктивності праці сприятиме ефективності виробництва, його розширенню. З'являться нові потреби в робочій силі як в самому аграрному і агропромисловому виробництві, так і в обслуговуючих його сферах.

На практиці реалізацію основних напрямків підвищення ефективності використання трудового потенціалу необхідно вирішувати на основі: 1) зниження трудомісткості продукції. Це інноваційний розвиток, зростання технічної озброєності та кваліфікації праці, вдосконалення технології виробництва, впровадження передових методів праці; 2) зменшення використання робочого часу. Це ліквідація простоїв, порушень дисципліни, усунення втрат через погану організацію праці і виробництва, усунення невірних витрат праці; 3) раціональне використання кадрового забезпечення в сільському господарстві і промисловості, що переробляє його продукцію. Це зменшення плинності кадрів, вдосконалення організації та оплати праці.

У підвищенні ефективності праці істотне значення має її інтенсивність. Останнє прямо пропорційне технічному оснащенню виробничих процесів в аграрному і агропромисловому виробництві. На жаль, дрібно-товарне сільське господарство України в домогосподарствах має низьке технічне оснащення, більш ніж 250 технічних операцій в рослинництві виконується вручну [2]. І підвищення технічного оснащення господарств населення малогабаритною технікою в наступні роки може стати найшвидшим і вирішальним фактором підвищення продуктивності праці суб'єктів господарювання на селі.

Висновки. Людський фактор виробництва характеризується поняттями «робоча сила», «трудова ресурси»,

«людський капітал», «трудова потенціал». І ті й інші мають здатність до праці, характеризуються сукупністю її фізичних і духовних можливостей. Трудові ресурси представляють собою наявне працездатне населення з необхідною професійною підготовкою і знаннями, які потрібні виробництву. Виходячи на ринок праці працездатні продають специфічний товар – робочу силу, яка має споживну і мінову цінність. У цьому трудові ресурси і робоча сила не тотожні.

Людський капітал втілений в робочій силі у вигляді знань, умінь і професіоналізму в міру його освітнього зростання стає більш вагомим і цінним в економічному аспекті.

Трудова потенціал поєднує якісні характеристики трудових ресурсів, робочої сили і людського капіталу щодо здатності і можливості окремого працівника та сукупності (персоналу) на підприємстві активізувати особистий і уречевлений фактори виробництва.

Держава може регулювати зайнятість на ринку праці через стимулювання створення робочих місць, професійну підготовку і перепідготовку кадрів та працівників масових професій. Вибір моделі ринку праці має враховувати соціально-економічні умови, поточні особливості, традиції розвитку аграрного виробництва. Зменшення безробіття на селі необхідно здійснювати через створення нових підприємств агропромислового виробництва, сфери соціального обслуговування і розвиток кооперації.

Існує причинно-спадкова залежність між розвитком людського капіталу, підвищенням його освітнього професійного рівня і творчим ставленням до праці, удосконаленням суспільних факторів і технологій виробництва.

Вважаємо, що ефективність використання трудового потенціалу не повністю збігається з показниками продуктивності праці так як перша включає тільки живу працю, а друга – живу і уречевлену.

З огляду на різні особливості виробництва у сільському господарстві і промисловості яка переробляє власну агросировину можна підвищувати або знижувати ефективність використання їх трудового потенціалу, керуючи тими чи іншими факторами. У підвищенні ефективності праці основними напрямками є: зниження трудомісткості, раціональне використання робочого часу, залучення якісного кадрового забезпечення підприємств. Ми переконані, що єдиним правильним ходом подій мають стати надані дослідження впливу інтелектуального капіталу на ефективність використання трудового потенціалу в аграрному і агропромисловому виробництві підприємств.

1. Адамчук В., Конін Ю., Яковлев В. *Економіка праці*. Москва : ЗАТ «Финстатинформ», 1999. № 1. С. 18-65.

2. Баутін В. *Удосконалення умов праці працівників сільського господарства на основі НТП*. Міжнародний сільськогосподарський журнал. 1993. № 2. С. 48-51.

3. Агафонов М.Ю., Азріліяна А.Н., Венедиктова В.І. та ін. *Великий економічний словник / під. ред. А.Н. Азріліяна*. 2-е вид. доп. і перероб. Москва : Інститут нової економіки, 1997. 864 с.

4. Куценко В., Удовиченко В., Опаласва І. *Освіта як фактор стабільності і національної безпеки України*. Економіка України. 1998. № 1. С. 12-21.

5. Макаренко П.М., Мельник Л.Л., Макаренко А.П., Мельник Л.Ю. *Економічна теорія – політекономічний контекст : навч. посібник*. 2-ге вид, доопрац. и доповнено. Полтава : РВВ ПДАА, 2010. 211 с.

6. Маршалл А. *Причини економічної науки [Перекл. з англ.]*. Москва : Прогрес, 1993. Т. 1. 415 с.

7. Мелікьян Г., Колосова Р. *Економіка праці та соціально-трудова відносин / під. ред. Г. Мелікьяна*. Москва : МГУ, 1996. 386 с.

8. Мельник Л.Ю., Макаренко П.М., Кириленко І.Г. *Економічна теорія на межі тисячоліть : навч. посібник*. Київ : ІАЕ УААН, 2003. 748 с.

9. Сергеев С.С. Экономика предприятия. Москва : Финансы и статистика, 1999. 534 с.

10. Статистичний щорічник України за 2017 [Державна служба статистика України]. За ред. І.Є. Вернера. Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2018. 540 с.

1. Adamchuk V., Konin Yu., Yakovliev V. (1999). *Ekonomika pratsi [The economics of labor]*. Moskva : ZAT «Fynstatynform», no 1, pp. 18-65. [in Ukrainian].

2. Bautin V. (1993). *Udoskonalennia umov pratsi pratsivnykiv silskoho hospodarstva na osnovi NTP [Improving the working conditions of agricultural workers on the basis of NTP]*. Mizhnarodnyi silskohospodarskyi zhurnal, 2, 48-51. [in Ukrainian].

3. Ahafonov M.Iu., Azriliiana A.N., Venedyktova V.I. ta in. (1997). *Velykyi ekonomichnyi slovnyk [Great economic dictionary]* / pid. red. A.N. Azriliiana. 2-e vyd. dop. i pererob. Moskva : Instytut novoi ekonomiky. [in Ukrainian].

4. Kutsenko V., Udovychenko V., Opalaieva I. (1998). *Osvita yak faktor stabilnosti y natsyonalnoi bezpeky Ukrainy [Education as a factor of stability and national security of Ukraine]*. Ekonomika Ukrainy, 1, 12-21. [in Ukrainian].

5. Makarenko P.M., Melnyk L.L., Makarenko A.P., Melnyk L.Iu. (2010). *Ekonomichna teoriia – politekonomichnyi kontekst : navch. posibnyk [Economic theory – political-economic context : teaching. manual]*. 2-he vyd, dooprats. y dopovнено. Poltava : RVV PDAA. [in Ukrainian].

6. Marshall A. (1993). *Prychyny ekonomichnoi nauky [Causes of economic science]* [Perekl. z anhl.]. Moskva : Prohres, T. 1. [in Ukrainian].

7. Melikian H., Kolosova R. (1996). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovykh vidnosyn [Economics of labor and social-labor relations]* / pid. red. H. Melikiana. Moskva : MHU. [in Ukrainian].

8. Melnyk L.Iu., Makarenko P.M., Kyrylenko I.H. (2003). *Ekonomichna teoriia na mezhi tysyacholit : navch. posibnyk [Economic theory at the turn of the millennium : teach. manual]*. Kyiv : IAE UAAN. [in Ukrainian].

9. Serhieiev S.S. (1999). *Ekonomika pidpriemstva [Business economics]*. Moskva : Finansy i statystyka. [in Ukrainian].

10. *Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2017 (2018) [Statistical Yearbook of Ukraine for 2017]*. Derzhavna sluzhba statystyka Ukrainy. Za red. I.Ie. Vernera. Kyiv : DP «Іnformatsiino-analitychne ahenstvo». [in Ukrainian].

E-mail: v.piliavskyi@ukr.net