

УДК 351.823.1:331

А. М. Пугач,
к. т. н., доцент кафедри сільськогосподарських машин,
Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

A. Pugach,
Candidate of Technical Sciences, reader, reader Dept. of agricultural machinery,
Dnepropetrovsk State Agrarian University of Economics

MAIN APPROACHES TO THE FORMATION AND USE OF WORKFORCE IN THE DEVELOPMENT
OF AGRICULTURAL RESOURCE POTENTIAL OF UKRAINE

Досліджено та надано основну характеристику поняттю "трудові ресурси". Розглянуто основні категорії трудових ресурсів, які досліджуються органами державної статистики. Надано характеристику сучасним моделям зайнятості в аграрному секторі. Досліджено особливості розвитку трудових ресурсів як об'єкт інвестицій. Наведено заходи підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств. Визначено напрями удосконалення процесів вкладення інвестицій в трудові ресурси.

Investigated and provided the basic characteristic of the concept of "human resources". The main categories of human resources, which are investigated by state statistics. It characterizes the modern model of employment in the agricultural sector. The peculiarities of the labor force as an investment. Presents measures to enhance efficient use of labor resources of agricultural enterprises. The directions of improvement of the processes of investment in human resources.

Ключові слова: трудові ресурси, аграрний ресурсний потенціал, аграрна сфера, аграрний сектор, інвестиції, аграрні підприємства, людські ресурси, робоча сила, ринок праці.

Key words: human resources, agricultural resources potential, agrarian sphere, agriculture, investment, agricultural enterprises, human resources, labor force, labor market.

ВСТУП

Серед основних засад аграрного виробництва вирішальне значення мають трудові ресурси, оскільки саме від їх якісного і кількісного складу залежить рівень прибутковості виробництва. До того ж у процесі виробництва людина розвивається як осо-

бистість, індивідуум, має змогу задовольнити свої матеріальні та духовні потреби. Трудові ресурси незалежно від форм власності і системи виробничих відносин були і залишаються одним із важливих чинників подальшого розвитку всіх секторів національної економіки взагалі, й зокрема аграрного.

Процес формування та використання трудових ресурсів у процесі розвитку аграрного ресурсного потенціалу України, в першу чергу, являє собою процес інвестування коштів у розвиток тих якостей і характеристик людини, які в подальшому зможуть дати можливість отримати людині як об'єкту інвестицій додатковий економічний та соціальний ефект. У цьому випадку оптимізація процесу формування людського потенціалу може розглядатися як визначення оптимальних пропорцій розподілу інвестицій у розвиток людини на основі оцінки потенціалу інвестицій в індивідуальний людський капітал.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Розвиток аграрного ресурсного потенціалу України може ефективно здійснюватись лише тоді, коли існує належний необхідний професійний і кваліфікаційний склад працівників, доцільна кадрова структура. Рівень використання трудових ресурсів визначається: зайнятістю у громадському виробництві (відношення кількості працівників, які беруть участь у громадському виробництві до їх загальної чисельності); ступеню повноти використання фонду робочого часу працівників у громадському виробництві; розміром сезонності праці. Формування трудових ресурсів аграрної сфери в сучасних кризових умовах відбувається під впливом багатьох важливих чинників, до яких слід віднести докорінну організаційно-структурну трансформацію аграрного сектора, що пов'язано з його переходом до ринкових умов господарювання. За останній період у зв'язку з негативними чинниками такими, як несприятлива демографічна ситуація, міграція населення, нестабільна політична ситуація, окупація території нашої держави, та багато інших відбулося значне зменшення трудових ресурсів.

Тому, в роботі ставиться завдання дослідити основні підходи до формування та використання трудових ресурсів в процесі розвитку аграрного ресурсного потенціалу України.

РЕЗУЛЬТАТИ

Термін "трудові ресурси" виник давно і використовувався за обставинами централізованого управління людськими ресурсами країни. В умовах, коли поряд з правом на працю законодавчо був закріплений обов'язок кожного працездатного громадянина працювати (або вчитися з відривом від виробництва), особи, які тривалий час без поважних причин не працювали, переслідувалися за законом і могли бути покарані позбавленням волі. Строгий статистичний облік працездатного населення — трудових ресурсів (поряд з природними, матеріальними і фінансовими ресурсами) був одним з елементів централізованого планування економіки.

Категорія "трудові ресурси" стала використовуватися для кількісної статистичної характеристики задіяних у процесі виробництва людей, тобто частини населення певного віку, що володіє належним здоров'ям, освітою, професійними знаннями, необхідними для суспільно корисної діяльності. У цьому контексті категорія "трудові ресурси" дозволяє чітко розмежувати всю сукупність здібностей людини

праці, і ту її частину, яка використовується в професійній конкретній праці, тобто оплачувану і затребувану суспільством.

Українська статистика пройшла важкий і складний шлях свого становлення і розвитку. Її історія обумовлена особливостями історичної долі України, тривалими періодами бездержавності, а відтак, особливостями соціального устрою держав, до складу яких в той чи інший час входили окремі її регіони.

З 1995 року відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) у практику роботи органів державної статистики впроваджено вибіркове обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності (далі — обстеження ЕАН). Це обстеження проводять за місцем постійного проживання населення та охоплюють осіб віком 15—70 років, щодо яких розраховують оцінки показників економічної активності, зайнятості та безробіття.

Економічно активне населення згідно з концепцією робочої сили — це населення обох статей віком 15—70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. Економічно активними вважають осіб, зайнятих економічною діяльністю, яка приносить дохід (зайняті), та безробітних.

Рівень економічної активності визначають як відношення (у відсотках) кількості економічно активного населення віком 15—70 років до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

Зайнятими вважають осіб, які: працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), в окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності; були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин [1].

До цих пір залишається дискусійним питання про зміст категорії "трудоий потенціал". Так, ряд дослідників вважає, що поняття "трудоий потенціал" може розглядатися "як певна міра живої праці, яким володіє працездатне населення країни в цілому, міста, села чи регіонів різного масштабу, а також окремих сфер національної економіки: трудоий потенціал сільського господарства, сфери матеріального чи духовного виробництва і т.д. Його параметри визначаються кількісними (чисельність працездатного населення, фонд робочого часу) і якісними (ступінь зайнятості населення, рівень освіти і кваліфікація його потенційно і реально працездатної частини тощо) показниками" [2, с. 172].

Селевко В.О. вважає, що термін "трудоий потенціал" доцільно використовувати на рівні окремих підприємств, і пропонує під трудовим потенціалом розуміти "засновану на професійних знан-

нях, практичних навичках, особистісних і психофізичних характеристиках працівників здатність персоналу реалізовувати цілі підприємства при належному матеріально-технічному, інформаційному та організаційному забезпеченні процесу праці". А систему трудового потенціалу він визначає як соціально-економічне утворення, що представляє єдину організовану структуру, компоненти якої взаємопов'язані і характеризуються єдністю, вираженою якісними і кількісними характеристиками працівників. На відміну від трудових ресурсів, що відображають кількість і структуру праці, трудовий потенціал характеризує його якість і потенційні можливості [3, с. 228].

На наш погляд, категорії "трудові ресурси" та "трудова потенція" доцільно використовувати лише стосовно тієї частини потенціалу людини, яка пов'язана з безпосередньою реалізацією трудової функції, тоді як питання вдосконалення людських ресурсів та їх ефективного відтворення можуть бути дозволені лише при використанні категорій іншого рівня, наприклад, категорії "людський капітал".

На наш погляд, людський капітал — це сукупність вроджених і накопичених фізичних, розумових і особистісних здібностей і якостей людини, набутих знань і вмій, які можуть бути ним реалізовані з метою отримання доходу або соціальної адаптації та активності індивідуума. Слід зазначити, що на відміну від існуючих підходів найважливішою характеристикою людського капіталу поряд з його здатністю забезпечити отримання доходу є досягнення соціального ефекту, що полягає в соціальній адаптації людини, забезпечення його соціальної активності.

Ринок праці являє собою специфічну форму функціонування ринкових відносин у сфері зайнятості. Ринок праці — це, насамперед, система суспільних відносин пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з його купівлею і продажем, це також економічний простір — сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці специфічного товару — праці, це механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Статівка Н.В. [4, с. 123], аналізуючи процеси становлення і розвитку українського ринку праці, зробила висновок про те, що і на етапі спаду виробництва, і на етапі його підйому ринок праці функціонував як дуже пластичний механізм. Однак природа і ступінь його гнучкості при цьому були абсолютно особливими: замість високої еластичності зайнятості ринку праці була притаманна висока гнучкість заробітної плати.

У період радикальних економічних реформ в Україні різко знецінилися знання, досвід та навички, отримані людьми в системі радянської освіти і в процесі виробничої діяльності в радянській же системі господарювання. Ринок праці пред'явив нові вимоги до якості робочої сили, і накопичення людського капіталу фактично почалося тоді заново, якщо не "з нуля", то з досить низької позначки.

У даний час існує дві основні моделі зайнятості в аграрному секторі. Перша модель передбачає збереження великого числа робочих місць незалежно від їх продуктивності. При цьому найнижчий рівень оплати праці є компенсацією за консервацію обширного сегмента малопродуктивних робочих місць. Це одна з причин істотної нерівності в оплаті праці і зростання числа бідних серед працюючих. Друга модель — орієнтована не на підтримку високого рівня зайнятості, а на високий рівень продуктивності праці і, відповідно, заробітної плати. Основне завдання даної моделі полягає в тому, що захищати треба не робочі місця, а працівників, які втрачають роботу. У цьому випадку нерівність у розподілі заробітної плати виявляється досить помірною, а бідність серед працюючих зустрічається відносно рідко.

Досліджуючи трудові ресурси як об'єкт інвестицій, треба визначити наступні їх особливості. По-перше, інвестиції в трудові ресурси не віддільні від його носія. По-друге, об'єкт вкладень має закріплені законодавчі права, тобто трудові ресурси можуть бути використані тільки в установленому законодавством порядку. По-третє, інвестор, який вкладає кошти в трудові ресурси, отримає не тільки економічний, а також соціальний ефект. По-четверте, трудові ресурси змінюються залежно від особистих, професійних якостей, від умов праці. По-п'яте, трудові ресурси на ринку праці можуть бути затребувані в різній якості та кількості.

Оцінка ефективності інвестицій в трудові ресурси є традиційним підходом до дослідження процесу формування людського капіталу. Вкладення коштів в освіту, охорону здоров'я, міграцію (інвестиції в людський капітал) проводиться на раціональній основі — заради отримання більших доходів у майбутньому. Але більшість методик оцінки людського капіталу все-таки залишаються відірвані від реального життя. Наприклад, складно уявити, що батьки оцінюють можливий економічний ефект від вкладень у розвиток і виховання своїх дітей.

У цивілізованому демократичному суспільстві, в країнах з соціально-орієнтованою ринковою економікою під соціальним партнерством розуміється принципово новий тип соціально-трудова відносин, що полягає в тому, що: по-перше, найманий працівник перестає бути тільки об'єктом соціально-трудова відносин, і поряд з власником підприємцем, роботодавець стає активним суб'єктом самих цих відносин і активним суб'єктом їх регулювання на різних рівнях; по-друге, найважливішим принципом регулювання соціально-трудова відносин стає принцип рівноправної участі в цьому процесі держави, представників власника, підприємця, роботодавця і представників працівника.

Зростання продуктивності праці на усіх підприємствах аграрного сектора залежить від впливу зовнішніх та внутрішніх чинників: техніко-технологічних (механізація, інноваційний розвиток), організаційних (рівень завантаження ресурсів аграрного підприємства) та соціально-економічних (в першу чергу, моральне та матеріальне стимулювання

працівників). Керівникам аграрних підприємств слід приділити увагу наступним заходам для підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств: погоджування показників ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству з матеріальними та соціальними засобами стимулювання праці; застосування ефективної системи матеріального стимулювання, через підвищення обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним рівнем зростання економічних показників діяльності підприємства; створення умов для прояву та підвищення індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника; покращення показників організаційної та управлінської діяльності.

Так, отримання доходів, безсумнівно, є одним з найважливіших завдань у житті більшості людей, але, як відомо, не людина існує заради отримання доходів, а доходи потрібні для існування людини. Основними видами інвестицій у трудові ресурси аграрних підприємств є інвестиції в спеціальну підготовку, фізичний стан і емоційну поведінку працівників. Необхідною умовою є подальше удосконалення процесів вкладення інвестицій в трудові ресурси, які виявляються малоефективними, насамперед, у деформованій економіці, тому що пов'язані зі значним ризиком, обумовленим невідповідністю попиту та пропозиції такого важливого елемента людського капіталу, як трудові ресурси. На рівні окремої особистості інвестиції в трудові ресурси пов'язані з самоосвітою, оволодінням професією, підвищенням кваліфікації, підтримкою певного рівня життя, веденням здорового способу життя, підвищенням культурно-морального рівня і адаптацією до середовища проживання. На рівні сім'ї основні витрати пов'язані із створенням гідних умов життя всіх членів сім'ї, витратами на виховання і освіту, веденням домашнього господарства, збереженням національних і релігійних традицій, веденням здорового способу життя.

На рівні господарюючого суб'єкта в аграрному секторі інвестиції в трудові ресурси пов'язані, головним чином, з відтворенням людини як носія трудової функції. Це створення і збереження робочих місць, підготовка і перепідготовка кадрів, створення безпечних умов праці, страхування здоров'я працівників, організація їх відпочинку та дозвілля, розвиток корпоративної етики та культури, соціальне партнерство.

ВИСНОВКИ

Отже, роль трудових ресурсів у процесі розвитку аграрного ресурсного потенціалу України й надалі залишається визначною для розвитку аграрного сектору, оскільки його оснащення новітньою технікою й підвищення на цій основі рівня механізації, електрифікації та автоматизації основних трудових процесів відбувається повільними темпами, а то й взагалі не відбувається. Така ситуація вимагає все більшого застосування висококваліфікованої праці в процесі розвитку аграрного ресурсного потенціалу

України, оскільки збільшується трудомісткість сільськогосподарської продукції, що, як правило, супроводжується більш підвищеним попитом на роботу силу, ніж на засоби виробництва.

Тому, інвестиції в трудові ресурси мають сприяти підвищенню сприйнятливості індивідуумів до нових наукових ідей, техніко-технологічним новаціям, підвищенню тим самим і адаптаційного потенціалу аграрного сектору, його можливостей розвиватися, пристосовуючись до постійних змін. В іншому випадку накопичені трудові ресурси не можуть бути реалізовані, суспільна потреба в трудових ресурсах відповідної якості і кількості не може бути задоволена. Поглиблення цих структурних деформацій у його відтворенні фактично призводить до втрати інвестованих коштів в аграрному секторі.

Основним інструментом забезпечення взаємодії всіх рівнів інвестування в трудові ресурси є соціальне партнерство, яке представляє собою систему взаємин між працівниками, роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, спрямовану на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

Література:

1. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
2. Рудика К.В. Використання трудових ресурсів в системі господарського механізму аграрних підприємств / К.В. Рудика // Наука й економіка. — 2013. — Вип. 4 (2). — С. 171—175.
3. Селевко В.О. Трудові ресурси аграрних формувань регіону та ефективність їх використання / В.О. Селевко // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Гжицького. — 2012. — Т. 14, № 1 (2). — С. 227—231.
4. Статівка Н.В. Державний вплив на процеси відтворення трудових ресурсів аграрного сектора економіки / Н.В. Статівка // Державне будівництво. — 2013. — № 1. — С. 123—129.

References:

1. The official site of State Statistics Service of Ukraine, available at: <http://ukrstat.gov.ua> (Accessed 18 July 2015).
2. Rudika, K. V. (2013), "The use of manpower in the economic mechanism of agricultural enterprises", *Nauka y ekonomika*, vol. 4 (2), pp. 171—175.
3. Selevko, V. O. (2012), "Manpower agrarian formations of the region and the effectiveness of their use", *Naukoviy visnik Lvivskogo natsionalnogo universitetu veterinarnoyi meditsini ta biotehnologiy im. Gzhitskogo*, vol. 14, 1 (2), pp. 227—231.
4. Stativka, N. V. (2013), "State influence on the processes of reproduction of a manpower of the agricultural sector", *Derzhavne budivnitstvo*, vol. 1, pp. 123—129.

Стаття надійшла до редакції 19.07.2015 р.