

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.336.582.12:63

Т. І. Олійник,
Є. О. Олійник

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА

Анотація. У статті розкрито соціально-економічні чинники організації праці у сільськогосподарському виробництві з позиції зайнятості трудових ресурсів за їх освітньо-професійним рівнем у сільських територіях. Наведено обґрунтування оптимізації організаційної складової праці в період сплеску сезонної напруги виконання сільськогосподарських робіт.

Ключові слова: трудові ресурси, організація праці, державне регулювання, сільськогосподарське виробництво, освітній рівень.

Summary. The article deals with socio-economic factors of labor in agricultural production from the perspective of employment of labor for their educational and professional level in rural areas. The substantiation of optimization of the organizational component of the work during the seasonal surge voltage performance of agricultural work.

Key words: human resources, labor, government regulation, agricultural production, educational level.

Постановка проблеми. Організувати — значить створювати певну структурованість у виконанні поставленого завдання з поєднанням елементів: робота, конкретні завдання згідно із планом досягнення бізнес-мети. Оскільки у сільському господарстві роботу виконують працівники, то важливість досягнення наміченої цілі виходить із організаційної функції та конкретизації виконання поставлених завдань. При цьому необхідне точне визначення працівників для конкретної роботи із повним використанням засобів праці господарства та особистою відповідальністю за успішне виконання своїх обов'язків.

Організаційний аспект трудової діяльності в сільськогосподарському виробництві проявляється у створенні внутрішніх мотивів до дії і виступає сукупним результатом потреб з постійною їх зміною. Для того щоб заохочувати працівників, необхідно визначити їх потреби і забезпечити стимул у задоволенні цих потреб через сумлінну роботу. Заохочення до праці повинно діяти на рівні підсвідомості кожного індивідуума, виходячи із класичного твердження: «робоча сила — товар»; товар як результат використаної праці втілює вартість роботи і потребує своєї винагороди. У даному випадку необхідно мати на увазі, що якщо не виконується фактична робота при постановці чітких завдань, то найдосконаліша структура організації праці позбавлена сенсу.

Переважно це відноситься до умови обмеженості аграрного сектору трудовими ресурсами, що потребує найбільш повне і раціональне їх використання у виробництві як головної складової частини продуктивних сил, а втілення їхньої праці стане вирішальним фактором сільськогосподарського виробництва в умовах зменшення чисельності працівників. Останнє сприятиме впровадженню сучасних форм організації праці на основі соціально-економічного аспекту.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми організації сільськогосподарської праці з точки зору соціально-економічного аспекту досліджувались відомими вітчизняними вченими-аграріями, у працях яких були висвітлені важливі її сторони і відпрацьовані механізми формування та використання трудових ресурсів, серед них: О. Ю. Амосов, Й. С. Завадський, Т. І. Заславська, В. І. Лишиленко, П. М. Макаренко, Л. Ю. Мельник, П. Т. Саблук, В. М. Трегобчак, В. В. Юрчишин, К. І. Якуба та ін.

Численні їх дослідження з організаційно-виробничої складової трудового потенціалу підкреслюють, що ринкові зрушення в економіці, вплив технічного та соціального прогресу на сільськогосподарське виробництво визначально окреслюють розподіл праці і чітко визначають комплексний характер оптимізаційного розміру і

© Т. І. Олійник, Є. О. Олійник, 2017

Бібліографія ДСТУ:

Олійник Т. І. Соціально-економічні аспекти організації праці сільськогосподарського виробництва / Т. І. Олійник, Є. О. Олійник // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — 2017. — № 2 (38). — С. 87–91.

References (APA):

Oliinyk, T. I. & Oliinyk, Ye. O. (2017). *Sotsialno-ekonomichni aspekty orhanizatsii pratsi silskohospodarskoho vyrobnytstva* [Socio-economic aspects of the organization of labor in agricultural production]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*, 2 (38), 87–91 (in Ukr.)

кваліфікаційної придатності трудових ресурсів та їх мотивацію до виконання робіт.

Проте залишається багато актуальних і не вирішених питань, які полягають в недостатньому узагальненні об'єктивних причин відпрацювання оптимізаційного підходу до організації праці на основі соціально-економічної складової залучення та використання трудових ресурсів сільськогосподарським підприємством.

Метою статті є окреслення соціально-економічного впливу на організацію сільськогосподарської праці внаслідок факторної дії загальнодержавного, територіального і особистісного рівня формування та використання трудових ресурсів.

Вклад основного матеріалу дослідження. Соціально-економічні передумови організації праці у сільському господарстві залежать від економічного розвитку суспільства в цілому і галузі господарювання зокрема. Поєднуючи ефективність функціонування економіки за її галузевою структурою і рівнем розвитку продуктивних сил із виробничою інфраструктурою, в кінцевому результаті досягається підвищення рівня зайнятості населення та його соціально-економічна складова.

З цих вихідних позицій визначається організація праці виробничих процесів у сільському господарстві, яка сприятиме залученню і використанню трудових ресурсів. Саме економіко-соціальні важелі господарств, достатня забезпеченість працівниками, які володіють необхідними знаннями та навичками з їх раціональним використанням сприятимуть досягненню високого рівня продуктивності праці, що матиме провідне значення у збільшенні обсягів сільськогосподарської продукції і позитивно вплине на кінцеві результати господарювання.

Соціально-економічні мотиви праці у сільському господарстві необхідно розглядати під кутом організаційної складової виробничих процесів, а саме виконання працівниками своїх функціональних обов'язків у розрізі видів виробництв, які мають свою специфічну залежність від трудомісткості виконуваної роботи, де виокремлюються дві їх основні групи [1]:

- 1) працівники основного виробництва (рослинництво, тваринництво);
- 2) працівники допоміжних господарств.

Проте специфіка сільськогосподарського виробництва потребує своєї корективи — це суміщення деяких професій одного і того ж кадрового складу працівників у рамках виконуваних ними робіт в цілому по господарству, що залежить від потреби в їх залученні та використанні. Особливістю організації праці у сільському господарстві є те, що працівник не має постійного робочого місця, на відміну від промисловості, і має бути готовим виконувати різні види робіт, які можуть

змінюватись як при щоденному їх виконанні, так і протягом робочого дня. Це передбачає використання широкого спектру знань і умінь з високим кваліфікаційним рівнем виконання робіт в межах їх виробничого процесу.

У таких умовах організація сільськогосподарської праці набуває свого універсалізму у розрізі видів робіт. У цьому разі працівники повинні володіти навичками виконуваної роботи, яка за своїм економічним змістом впливає на отримання матеріальної винагороди і, відповідно, визначення трудовитрат — економічної основи праці, що характеризує нерівномірність її виконання протягом року.

Крім того, підсилюють трудомісткість і окремі пікові періоди сільськогосподарських робіт, які вносять корективи до організаційної складової праці щодо необхідності залучення додаткової робочої сили. Оскільки переважна більшість господарств спеціалізується на виробництві продукції рослинництва, де зайнято близько 9 осіб на 100 га сільгоспугідь, то постійно відчувається нестача працівників. У тваринництві збільшення поголів'я продуктивних тварин або птиці також потребує додаткового залучення трудових ресурсів у даному виді виробництва продукції [2, с. 65].

Внаслідок цього актуальним постає питання побудови раціональної організаційної структури сільськогосподарської праці яка включає в себе як основних (штатних) працівників, так і передбачення їх резерву на основі залучення товаровиробником фахівців з даної галузі, як певне оптимальне відношення чисельності цієї категорії працівників до всієї кількості працівників у сільськогосподарському виробництві.

Від того, наскільки освічені та професійно підготовлені працівники, залежить мотиваційний аспект їх праці, як певний імпульс зростання темпів її продуктивності, оскільки вони є головними організаторами і виконавцями агротехнологічного процесу [3, с. 83]. При цьому наявність освітньо-професійного рівня, ділових та особистих якостей трудової діяльності є підґрунтям організації праці у сільському господарстві, що визначає і соціально-економічний формат кожного працівника — дорожче «продати» свої вміння.

Таким чином, тісне переплетіння виробничих процесів у сільському господарстві потребує визначення меж розподілу працівників між видами виробництв, що за характером і складністю виконуваних робіт набуває організаційної складової праці та економічного стимулу для самих працівників. Тобто відбувається розвиток певної організаційної форми аграрної праці, яка забезпечує найбільш високу продуктивність виробничих процесів з підвищеною гнучкістю до господар-

ських операцій при використанні стійкої кваліфікованої праці та зниженні всіх видів витрат.

Характеризуючи організаційний мотив праці за участі трудових ресурсів у сільському господарстві, необхідно зазначити, що вони певним чином обмежені можливостями людей до праці через залежність виробничих відносин, виконаної роботи та якості професійної підготовки і знаходять свій прояв у здібностях до праці з визначенням своєї ментальності. Тобто взаємодія суб'єктивного (жива праця) і об'єктивного (засоби виробництва) факторів загалом складають процес виробництва, де результатом їх взаємодії є отримана продукція, яка є відносним вартісним чинником матеріального заохочення працівників [4, с. 111].

Усе це формує складову частину продуктивних сил господарства, а під дією загальнодержавного, територіального та особистісного рівня з галузевим факторним впливом на нього формує і соціально-економічну складову організації праці у сільськогосподарському виробництві (рис. 1).

На нашу думку, така методична і сукупна практична цінність формування працеприкладання у сільському господарстві може бути реалізована тільки за рахунок відпрацювання нормативно-організаційних заходів щодо впровадження певних матеріальних стимулів та соціальних гарантій працівникам сільськогосподарського підприємства. Такий підхід сприятиме не тільки підвищенню матеріальної зацікавленості у виконанні робіт, але й мобілізації трудових ресурсів та їх ефективному використанню у виробничому процесі товаровиробника.

У цілому немаловажним аспектом організаційної складової аграрної праці є особиста відповідальність працівників за результати виробничого процесу, яка залежить від ступеня участі у виробничому процесі, ступеня власності на результати праці, що в цілому і буде становити особливість форми організації праці сільськогосподарського виробництва, яке на сьогоднішній день потерпає від дефіциту працівників. Підґрунтям організаційної складової виступає розмір отримуваних доходів



Рис. 1. Фактори формування організації праці у сільському господарстві (авторська розробка за [5, с. 92])

як фактор мотивації до праці і показник рівня добробуту працівників, забезпечення їх матеріальними та духовними благами із визначенням соціальних стандартів їх життєдіяльності. У ринкових умовах господарювання це виступає важливим фактором оптимізації співвідношення державного і ринкового регулювання доходів працездатного населення від оплати праці при умові вільного вибору громадянами форми зайнятості.

Але одним із найвпливовіших факторів організації праці є її умови як сукупність взаємопов'язаних виробничих чинників із характерним станом охорони праці, зайнятістю на важких або небезпечних чи шкідливих роботах. Покращення цієї складової з організації праці надасть сільськогосподарському підприємству значного підвищення свого соціально-економічного рейтингу як однієї із ключових позицій на ринку праці при залученні і використанні трудових ресурсів у виробництві продукції.

Проте право володіння земельною площею і засобами виробництва визначають принципову кількість залучення трудових ресурсів сільськогосподарським підприємством, що історично складається як природно-економічними умовами, так і демографічними особливостями зайнятості населення певного регіону країни і безпосередньо не залежить від обсягу виробництва продукції. Як правило, у виробництві зайнято стільки людей, скільки є в певному господарстві, а не скільки потрібно для виконання робіт у кращі агротехнічні строки. Ця обставина породжує нерентабельність виробництва і жадає якісної зміни в організаційному процесі використання трудових ресурсів.

Достатність (оптимальність) залучення трудових ресурсів сільськогосподарським виробництвом є необхідною складовою їх раціонального використання з досягненням високого рівня продуктивності праці, що має велике значення для збільшення обсягу виробництва продукції та підвищення його ефективності [6, с. 90].

Зокрема дотримання оптимальної величини в залученні господарством трудових ресурсів та раціональне їх використання справляє неабияку результативність, виражену основними його економічними показниками. Так, своєчасно виконані сільськогосподарські роботи сприяють зростанню обсягів виробленої продукції при зниженні її собівартості, отримання прибутку спонукає зростання грошових надходжень та ін.

У зв'язку з цим організацію праці необхідно розглядати в ракурсі визначення абсолютного показника працезабезпеченості аграрного виробництва, що характеризує оцінку їх зайнятості та відповідає залежності середньооблікової кількості працівників від площі сільськогосподар-

ських угідь господарства як основних критеріїв. Але сучасний стан справ аграрних товаровиробників характеризує незначний рівень механізації виробництва, майже повний знос сільськогосподарської техніки та неосаяжність придбання нових сільгоспмашин, що спричинює суттєву залежність результативності від рівня забезпечення уречевленої праці сільськогосподарського виробництва. Тому оцінкою організації праці у сільському господарстві має виступати кількісна та якісна складова при залученні трудових ресурсів, що дає можливість здійснення раціонального їх використання у досягненні результативності виробничого процесу.

Таким чином, організаційний аспект праці потребує соціально-економічної природи її формування щодо використання трудових ресурсів сільськогосподарським підприємством, яке має свою специфіку — певні управлінські заходи керівництва у вирішенні питань залучення трудових ресурсів, створення належних умов та мотивів праці з її розподілом за технологічними процесами виробництва. А з посиленням курсу державної політики на пріоритетність аграрного виробництва вирішиться і відтворювальна функція трудових ресурсів сільського господарства щодо подолання проблеми соціально-демографічного характеру (створення сільської інфраструктури, призупинення відтоку молоді) як одного із головних чинників формування сільської робочої сили. Вказаний напрям можливий при удосконаленні і сукупній реалізації організаційно-економічного та правового механізму регулювання соціальних процесів, стабілізації цінової політики (паритету цін), дієвого фінансово-кредитного механізму, децентралізації бюджетних програм розвитку сільськогосподарського виробництва та сільських територій.

Отже, очевидним є той факт, що в Україні давно назріла необхідність продуманої політики реформ, націлених на створення соціально орієнтованої ринкової економіки, які, виходячи з досвіду розвинутих країн світу з їх ліберальною системою захисту працівників, продемонструють найбільш високі адаптаційні можливості. Застосування цього досвіду дозволить у порівняно стислі терміни перейти до раціонального використання трудових ресурсів в аграрному секторі економіки, що притаманно постіндустріальному способу економічного розвитку.

Висновки. Концепція розвитку суспільства пояснює роль і значення трудових ресурсів, які є результатом фізичної та інтелектуальної праці з метою накопичення матеріальних благ країни чи регіону. У цьому разі макроекономічний показник накопичення національного багатства не може виступати повною мірою і адекватною ха-

рактеристикою суспільного розвитку, оскільки при цьому важко визначити рівень розвитку трудового капіталу у соціально-економічній формації. Такий підхід свідчить про зростання уваги до ролі і призначення неуречевленого накопичення капіталу для розвитку продуктивних сил, а саме: формування організаційної основи соціально-економічних стимулів до праці у сільськогосподарській галузі. Тому при аналізі результативності використаної праці необхідною умовою постає обов'язкове врахування кількісних і якісних характеристик персоналу в організації їх праці.

Література

1. Макаренко П. М. Людський капітал у системі аграрного виробництва і праці / П. М. Макаренко, О. П. Зоря, О. В. Сень // Вісник Полтавської аграрної академії. — 2012. — № 4. — С. 125–132.
2. Андрійчук В. Г. Продуктивність праці аграрних підприємств / В. Г. Андрійчук // Економіка АПК. — 2002. — № 9. — С. 62–68.
3. Кучинська О. О. Вплив інтеграційних процесів на економічну активність населення, зайнятість та ринок праці / О. О. Кучинська // Економіка та держава. — 2008. — № 3. — С. 82–85.
4. Колеснікова В. В. Трудовий потенціал як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства АПК / В. В. Колеснікова // Держава та регіони. — 2009. — № 7. — С. 109–113. — (Серія : Економіка та підприємництво).
5. Попов В. М. Відтворення трудового потенціалу аграрного сектору економіки : [монографія]. / В. М. Попов — Кіровоград : Видавничий дім «Інгул», 2004. — 209 с.
6. Колокольчикова І. В. Методологія оцінки ефективності селянських (фермерських) господарств / І. В. Колокольчикова // Регіональні перспективи. — 2009. — № 6. — С. 89–91.

References

1. Makarenko, P. M., Zoria, O. P. & Sen, O. V. (2012). *Liudskiy kapital u systemi ahrarnoho vyrobnystva i pratsi* [Human capital in the system of agricultural production and labor]. *Visnyk Poltavskoi ahrarnoi akademii*, 4, 125–132. (in. Ukr.)
2. Andriyчук, V. H. (2002). *Produktyvnist pratsi ahrarnykh pidpriemstv* [Productivity of agricultural enterprises]. *Ekonomika APK*, 9, 62–68. (in. Ukr.)
3. Kuchynska, O. O. (2008). *Vplyv intehratsiinykh protsesiv na ekonomichnu aktyvnist naseleння, zainiatist ta ryнок pratsi* [The impact of integration processes in the economic activity of the population, employment and labor market]. *Ekonomika ta derzhava*, 3, 82–85 (in. Ukr.)
4. Kolesnikova, V. V. (2009). *Trudovyy potentsial yak instrument pidvyshchennia konkurentospromozhnosti pidpriemstva APK* [Labor potential as a tool for increasing the competitiveness of agribusiness]. *Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, 7, 109–113. (in. Ukr.)
5. Popov, V. M. (2004). *Vidtvorennia trudovoho potentsialu ahrarnoho sektora ekonomiky* [Play the employment potential of the agricultural sector]. Kirovohrad, Vydavnychyj dim «Ingul» (in. Ukr.).
6. Kolokolchikova, I. V. (2009). *Metodolohiia otsinky efektyvnosti selianskykh (fermerskykh) hospodarstv* [Methodology for evaluating the effectiveness of rural (farm)]. *Rehionalni perspektivy*, 6, 89–91 (in. Ukr.).