

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА І ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Покровська О.В.
Вінницький державний аграрний університет

В зв'язку з переходом суспільства до ринкової економіки ефективність використання трудових ресурсів, які є складовою частиною продуктивних сил сільського господарства, набуває великого значення. Дослідженню шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів і присвячено статтю.

Трудові ресурси підприємства є важливим ресурсом кожного підприємства, від якості та ефективності якого, зазвичай, залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоспроможність. Людський фактор – в оптимальному поєднанні з природним і матеріально-технічним – є тією вихідною ланкою, яка формує основну рушійну силу становлення, розвитку і ефективного господарювання всіх соціально-економічних укладів у сільській місцевості. Водночас розвиток різноукладності в умовах ринку становить підвищені вимоги до якостей людини як носія і персоніфікованого власника робочої сили, що використовується у процесі створення споживних вартостей у формі товарів або послуг.

Проблемі використання людського ресурсу у суспільному виробництві відображаються у працях провідних вчених-економістів. Зокрема, питання використання трудових ресурсів у сільському господарстві у період реформ висвітлені у роботах Бугуцького О.А., Бородіної А.М., Дієсперова В.С., Маліка М.Й., Саблука П.Т. та інших. Однак, як зазначають Мочерний С. та Уситенко О., питання щодо законів розвитку людини у українській економічній теорії майже не досліджувались, а відповідно мало розкрито сутність людини, яка є основною продуктивною силою.

Врахування людського фактора у процесі реформування

сільського господарства є об'єктивною необхідністю, а його активізація має стати стратегічним напрямом зростання ефективності господарської діяльності. В аграрному виробництві України склався вкрай низький рівень використання трудового потенціалу. Якщо в Україні один сільськогосподарський працівник своєю працею може нагодувати лише 15 чол., то один працівник в аграрному секторі промислово розвинутих країн світу створює своєю працею в середньому таку кількість продукції, якою можна задовольнити потреби як мінімум 120 чол.

Метою цієї статті є обґрунтування й оцінка ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві, оптимізації його використання та визначення шляхів підвищення продуктивності праці у аграрному виробництві.

У нинішніх умовах питання забезпечення аграрних підприємств трудовими ресурсами виявились досить актуальними у контексті системної кризи та поглиблення процесів депопуляції на селі, які зумовили погіршення кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу.

У аграрному виробництві залишається низький рівень використання трудових ресурсів на села. На початок 2004 р. середньорічна чисельність працюючих у сільськогосподарському виробництві України становила 1,7 млн. чол., або 20% загальної чисельності працездатних, які живуть у сільській місцевості. У сільському господарстві Вінниччини використання трудового потенціалу є вищим середнього по країні рівня. У 2003 р. у області з 921,9 тисяч осіб сільського населення у сільському господарстві зайнято 336,9 тис. осіб, тобто 36%.

Здійснений аналіз забезпеченості господарств Вінницького району трудовими ресурсами свідчить про те, що господарства досить непогано забезпечені трудовими ресурсами, мають постійну структуру працівників як в галузях виробництва, так і в категорії працюючих.

Середньорічна чисельність працівників аграрних підприємств Вінницького району у 2003 р. становила 3034 чол. За період 2001-2003рр. цей показник щорічно зменшується. Особливо

стрімке зниження спостерігається протягом 2001-2002 рр. За цей період середньорічна чисельність працівників сільськогосподарських підприємств Вінницького району зменшилась на 12%, або на 434 чол. У 2003 р. чисельність працюючих у господарствах Вінницького району зменшилась порівняно до 2002 р. лише на 20 чол. У звітному році вказаний показник був нижчим середньо обласного рівня на 5%, або на 143 чол.

Однак працевзабезпеченість у колективному секторі Вінницького району є вищою порівняно з середньо обласним рівнем. У сільськогосподарських підприємствах Вінницького району у звітному році на кожних 100 га ріллі припадає 12 чол. Працюючих, а на кожних 100 га ріллі – 13 чол., тоді як в середньому по господарствах Вінницької області ці показники відповідно склали 8 та 9 чоловік.

Залишається низьким освітньо-кваліфікаційний рівень працівників сільського господарства. Лише кожен п'ятий працюючий на селі закінчив технікум або інститут, що вдвічі менше, ніж у промисловості, будівництві, у сфері транспорту чи зв'язку, а з повною вищою освітою в сільському господарстві працює 102,7 тис. чол. (6%), що у 3,5 рази менше середнього показника по всіх галузях народного господарства.

Привертає увагу динаміка вікового стану працездатних на селі. Середній вік працюючих у сільському господарстві України за останні 10 років збільшився від 54 до 58 років, а кількість потенційно освіченою молоді віком до 30 років зменшилась до 252,3 тис., або більш як удвічі, і тепер її частка в загальній кількості працюючих становить лише 14%.

Ефективність використання трудових ресурсів підприємства у великій мірі залежить від оптимальності структури персоналу підприємства. Структура персоналу підприємства завжди має бути мобільною, дієздатною, зручною в управлінні, забезпечувати оперативність і точність вирішення повсякденних проблем і ситуацій, які виникають у процесі виробництва.

Аграрне виробництво має потенційні можливості поліпшення використання трудових ресурсів у сільськогосподарських

підприємствах та підвищення продуктивності праці у галузі.

Середньому по сільськогосподарських підприємствах Вінницького району одним працюючим у 2003 р. було вироблено 16711 тис. грн.

Як свідчать дані рівень продуктивності праці у звітному році був вищим середньо обласного рівня на 49,5%, однак найнижчим за аналізований період.

З негативних тенденцій необхідно виділити також те, що зниження продуктивності праці у господарствах Вінницького району відбувається при щорічному зростанні оплати праці. Це означає зростання рівня споживання при зниженні рівня виробництва.

Середньорічний рівень оплати праці одного середньорічного працюючого у господарствах Вінницького району становив 2812 грн., що на 618 грн. вище середньо обласного рівня. У 2003р. в порівнянні з 2001 р. середньорічна заробітна плата у господарствах Вінницького району зросла на 68%. Дослідження показали, що 75% працівників господарств Вінницького району отримують середню заробітну платню в межах 2498-3496 грн. на рік; для 11% працівників господарств ця межа є до 2498 грн., решта 14% працівників господарств отримують найвищу в районі заробітну платню серед працівників сільського господарства, що знаходиться в межах 3496-3995 грн. на рік. Однак, застосування методу статистичних групувань свідчить про відсутність на цей час зв'язку між оплатою праці і продуктивністю праці. У господарствах з найнижчим середньорічним рівнем оплати праці (в середньому по групі 2222 грн.) виробіток валової продукції на одного середньорічного працюючого склав 18317 грн., а у групі господарств з середнім рівнем оплати 3855 грн. – продуктивність праці склала 17787 грн.

Економічною основою активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їх трудової діяльності, тобто підвищення продуктивності праці є стимулювання праці. У ринковій економіці, що базується на різноманітних формах власності й господарювання, підвищення

матеріальної зацікавленості працівників в ефективній роботі має ґрунтуватися на таких умовах оплати праці, які б максимально стимулювали збільшення обсягу реалізованої продукції, товарів і послуг, підвищення рівня техніки та технологій, освіти й професійної підготовки, удосконалення організації виробництва і праці.

Підвищення продуктивності праці у сільському господарстві передбачає:

- поліпшення мотивації праці у сільськогосподарських підприємствах на основі: надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці, узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх, створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників, забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, підтримування в колективі атмосфери довіри й зацікавленості в реалізації загальної мети;

- зниження трудомісткості продукції за рахунок підвищення продуктивності виробництва та раціонального використання робочого часу;

- вдосконалення організації праці, що також має включати найм співробітників в умовах неповної зайнятості, розміщення працівників у відповідності зі сформованою системою виробництва; розподіл серед них обов'язків; підготовку і перепідготовку кадрів тощо;

- розробка та впровадження програми управління продуктивністю праці, яка має ґрунтуватись на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, з іншого боку.

Тривалий час розвиток ідей щодо пріоритетності інтересів селянина знаходився більше у сфері ідеальних побажань, ніж реальних дій з боку уряду та суспільства у цілому. А забезпечення сталого розвитку сільського господарства можливе

лише за власної долі, власного матеріального й духовного добробуту. Тобто за умови, коли відбуватиметься реальне формування людського капіталу на основі наявного людського потенціалу.

Література:

1. Бородіна О.М. Людський капітал у системі сталого розвитку аграрної сфери.// Економіка АПК. - 2004.- №4.- С.25 – 30.
2. Бугуцький О. А. Глобальні проблеми аграрної праці на селі // Україна: аспекти праці: 1995. - №1-2. – С. 28-31с.
3. Гольда А.В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки// Формування ринкових відносин в Україні.—2004.-№2. – С.94-96.
4. Кириленко І.Г., Бойко М.Ф. Кадрове забезпечення АПК – важлива складова аграрних реформ. // Економіка АПК. - 2005.- №11.- С.40 – 47.
5. Кириленко І.Г. Проблеми фінансового забезпечення сільськогосподарського виробництва. // Економіка АПК. - 2004.- №11.- С.12 – 17.
6. Мочерний С., Устенко О. Людина та закони її розвитку.// Економіка України. – 2004. - №9. – С.14 – 22; №10. – С.17 – 26.
7. Статистичний щорічник Вінниччини за 2003 р., Вінниця: Головне управління статистики, 2004.- 601 с.
8. Україна у цифрах у 2003 році., Київ: Державний комітет статистики України, 2004, - 270 с.
9. Ходзінський К. Сучасний стан праці в Україні та проблеми її інтенсивності. // Економіка України. – 2004. - №8. – С.57 – 62.
10. Хребтій В.В. Управління людськими ресурсами // Імпульс.- 2003.-№2.- С.-24-27.
11. Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал та його формування в аграрних підприємствах. // Економіка АПК. - 2004.- №1.- С.155 – 159.
12. Якуба К.І.Людський фактор у реформуванні аграрної економіки.// Економіка України. – 2004. - №5. – С.69 – 75.