

Магістр 2 курсу

факультету економіки і права ХНЕУ

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Анотація. Розглянуто сучасний стан та проблеми використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств України і Харківської області. Запропоновано напрями підвищення ефективного використання трудового потенціалу.*

*Аннотация. Рассмотрены современное состояние и проблемы использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий Украины и Харьковской области. Предложены направления повышения эффективного использования трудового потенциала.*

*Annotation. The modern state and problems of the use of labour potential of agricultural enterprises of Ukraine and Kharkiv region are considered. And directions of increase of the effective use of labour potential are offered.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, сільське господарство, продуктивність праці, конкуренція, ринок аграрної праці, заробітна плата, іноземний досвід.*

На сьогоднішній день серед проблем діяльності підприємства провідну роль займає проблема формування та використання трудового потенціалу, адже це є вирішальною передумовою економічної стабільності на підприємстві, а також його продуктивної діяльності. Важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого трудового потенціалу та процесами його формування й використання. Так, падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню нових технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції [1].

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що сучасний стан розвитку суспільства, який характеризується кризовими явищами в економіці, соціальними суперечностями, вимагає пильної уваги до формування й ефективного використання трудового потенціалу, особливо у сільському господарстві. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу потребує глибоких змін у розробці і реалізації кадрової політики на всіх рівнях, і на цій основі – пошуку резервів і чинників економії праці, обґрунтування реальних шляхів активізації людського чинника.

Методологічна база була закладена такими вченими, як В. Петті, А. Смітом, Д. Рікардо. Глибоке вивчення природи праці здійснив у своїх роботах К. Маркс, що дозволило йому розвинути трудову теорію вартості. Проблеми формування і реалізації трудового потенціалу активно досліджуються українськими економістами і демографами: Долішнім М. І., Злупком С. М., Вовканичем С. Й., Писаренко С. М., Пітюlichem М. І., Бондарем І. К., Мікловдою В. П., які розробили теоретичні положення щодо якісного формування соціально-трудового потенціалу [2].

Основна мета дослідження – розкрити сучасний стан трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств України і Харківської області, виявити проблеми і напрями їх вирішення.

Предметом дослідження є процес формування та використання трудового потенціалу.

Об'єктом дослідження є трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств України і Харківської області.

Трудовий потенціал підприємства – це система якостей конкретного трудового колективу, пов'язана з обов'язковим взаємодоповненням, взаємозалежністю і взаємодією його членів. Інтегруючи у собі зміст категорій "робоча сила", "трудові ресурси", "людський капітал", "персонал", "кадри", трудовий потенціал відображає найбільш широкий спектр можливостей наявного ресурсу праці суспільства. Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал організації містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний потенціали. Цей поділ призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожну

втрат, пов'язаних зі скороченням чисельності зайнятих працівників. Чисельність працівників сільськогосподарських підприємств у цілому по Україні скоротилася за 2000 – 2011 роки на 69,9 % , з 2 475 тис. до 745 тис. осіб , а по Харківській області – на 73,6 % , з 121 тис. до 32 тис. осіб. Темп скорочення уповільнюється, і при збереженні встановлених тенденцій можна очікувати у найближчій перспективі стабілізацію трудового потенціалу аграрних підприємств [6].

Основною причиною скорочення чисельності сільського населення в області є його природний рух. У районах Харківської області з питомою вагою сільського населення до 40,0 % середньорічний темп скорочення питомої ваги працівників сільськогосподарських підприємств у загальній кількості сільського населення у 2000 – 2011 роки склав 1,1 % , а у районах з питомою вагою сільського населення понад 60 % – 1,9 % [5].

У короткостроковому періоді високий рівень конкуренції на ринку аграрної праці сприяє підвищенню працезабезпеченості сільськогосподарських підприємств. У динаміці спостерігається обернена закономірність: в областях з навантаженням на одне вільне робоче місце до п'яти осіб рівень працезабезпеченості сільськогосподарських підприємств у 2001 – 2010 роках знижувався щороку у середньому на 0,28 працівника на 100 га сільськогосподарських угідь, а в областях з навантаженням понад 15 осіб середньорічне скорочення працезабезпеченості склало 0,68 працівника [6].

Що стосується продуктивності праці в цілому по сільськогосподарським підприємствам України у 2003 – 2012 роках, то вона зростала у середньому на 6 140 грн за рік. По сільгосп підприємствах Харківської області аналогічний показник склав 7 204 грн. Рівень продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах України досяг 658 456 грн – на 66,8 % більше, ніж у 1990 році, по Харківській області – відповідно, 67 345 грн і 52,1 % . За даними статистики обсяг сільськогосподарської продукції за січень-березень 2012 року становив 19,0 млрд грн, за січень-березень 2011 року – 16,3 млрд грн [5].

Низький рівень заробітної плати у сільськогосподарських підприємствах є одним із головних чинників непропорційності граничних продуктів – праці основних засобів. Отже, рівень заробітної плати в умовах приватної власності залишається важливим чинником нарощування аграрного ресурсного потенціалу. Сільськогосподарські підприємства областей України з найвищим рівнем заробітної плати у 2000 – 2011 роках мали тенденцію до підвищення рівня фондозабезпеченості, на відміну від його зниження у господарствах з найнижчою оплатою праці. Внаслідок цього виробництво валової продукції з розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь у них було вище на чверть, а продуктивність праці – на половину. Середньомісячна заробітна за період січень-березень у 2012 році хоча і зросла з 1 679 до 1 712 грн на працівника, але порівняно з заробітними платами в інших галузях – це найнижчий рівень [7].

Зниження трудового потенціалу аграрних підприємств в останні роки обумовлене, насамперед, неконкурентоспроможністю сільських роботодавців, які через низький рівень заробітної плати потенційних працівників не можуть успішно конкурувати на ринку праці з роботодавцями інших галузей національної економіки [4].

Важливим чинником нарощування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств і підвищення ефективності його використання може бути державна підтримка аграрного сектору.

Існуючі програми державної підтримки розвитку сільського господарства в Україні спрямовані, насамперед, на підвищення мотивації власників сільськогосподарських підприємств і не пов'язані з мотивацією найманих працівників. Такий підхід є поширеним у найбільш розвинених країнах світу, в яких у структурі зайнятих у сільськогосподарському виробництві домінують саме власники, але він є малоефективним для сільськогосподарських підприємств України, в яких більшість зайнятих на виробництві є найманими працівниками. Для подолання такої суперечності необхідно включити у "Положення про надання державної підтримки" за відповідними програмами такі пункти, як додаткові вимоги до претендентів на її одержання: обов'язкова виплата орендної плати за орендовані земельні ділянки нижче мінімально встановленого рівня; обов'язкова виплата заробітної плати не нижче прожиткового мінімуму з поетапним наближенням цього рівня до середнього показника по національній економіці; збереження відповідної кількості робочих місць на підприємстві, яке одержує державні субсидії [8].

Таким чином, у країні складається парадоксальна ситуація: традиційно прибуткова галузь, для якою природою створені сприятливі умови, на сьогоднішній момент є нерентабельною, і навряд чи ситуація зміниться без адекватного втручання з боку держави. Для того щоб сільське господарство України знов стало прибутковим, необхідні такі заходи, як удосконалення оподаткування для фермерів, надання пільгових довгострокових кредитів на закупівлю пального, техніки і витратних матеріалів, надання таким господарствам сільгоспугідь на пільгових підставах. На жаль, все це навряд буде реалізовано найближчим часом унаслідок складної економічної ситуації в країні, тому сільське господарство України так і залишатиметься в складній ситуації.

Остання комплексна програма (Програма реформ і розвитку сільського господарства України і Галузева програма соціально-економічного розвитку сільських територіальних громад) була представлена 16 червня 2010 року. Згідно з документом, на 2011 – 2017 роки передбачається підтримка з боку держави (неповоротні засоби) у розмірі 16,898 млрд грн, і на поворотній основі – 32,2 млрд грн. Крім того, враховані зобов'язання минулих років у розмірі 3 млрд грн. Також на реалізацію програми на вказаний період планується залучити засоби підприємств у розмірі 29,811 млрд грн і засоби інвесторів – 4,044 млрд грн [7].

Науковою новизною цього дослідження є оцінка та вдосконалення трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах України та Харківської області. Ці вдосконалення дозволять підвищити як ефективність діяльності персоналу, так і ефективність сільськогосподарських підприємств у цілому.

Практичним результатом цього дослідження є впровадження на вітчизняних сільськогосподарських підприємствах закордонного досвіду у сфері державної підтримки розвитку міського господарства.

Наук. керівн. Іванісов О. В.

-----

**Література:** 1. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника : учебн. пособ. для вузов / Н. И. Шаталова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 399 с. 2. Синица Т. В. Формування та використання трудового потенціалу підприємства / Т. В. Синица. – Х. : ХДЕУ, 2004. – С. 21. 3. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна. – К. : КНЕУ, 2003. – 120 с. 4. КазахЗерно: новости и аналитика зерновых культур [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.kazakhzerno.kz/index.php?option=com\\_content&task=view&id=21055](http://www.kazakhzerno.kz/index.php?option=com_content&task=view&id=21055). 5. Головне управління статистики Харківської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uprstat.kharkov.ukrtel.net/ua/index.html>. 6. Державна служба статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 7. Агро Про: інформація для агробізнесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.proagro.com.ua/art/4066663.html?t=1>. 8. Хучек М. Стратегия управления трудовым потенциалом предприятия / М. Хучек. – М., 2003. – 253 с.