

УДК 338:332

Р. С. Чорний,

к. е. н., доцент, Тернопільський національний економічний університет

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ У КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ПРАЦІ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

На основі дослідження показано, що для високого розвитку суспільства потрібна мотивація людського капіталу до продуктивної праці з боку держави, а також формування інтелектуального трудового потенціалу для сільського господарства є важливою складовою.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Незважаючи на негативні тенденції, включаючи екстремальні агрокліматичні фактори, сільське господарство продовжує функціонувати як складна система, опосередкована у різноманітних організаційно-виробничих структурах, основними з яких були і виробництва і залежить, в основному, від рівня підготовки працівників, зокрема механізаторів та професіоналізму як керівників середньої ланки, так і фахівців апарату управління.

Було прийнято низку державних нормативних актів про посилення підготовки фахівців для сільськогосподарської галузі, все ж проблеми їх формування і забезпечення ними виробництва залишаються недостатньо вирішеними.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ З ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ

Вітчизняні вчені аграрники — Руснак А., Скинтей А., Гліжинський В., Кулакова Г., Мовчан П., Саблук П. — зазначають, що для успішного здійснення економічних реформ у сільському господарстві необхідно перебудувати систему підготовки кадрів вищої кваліфікації, які могли б по-новому господарювати в умовах багатуокладної економіки [4].

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Вивчити практичний досвід формування інтелектуального потенціалу в аграрному секторі регіону.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проведене дослідження свідчить, що організація підготовки фахівців для сільськогосподарських підприємств не впливає прямо пропорційно на кадрове забезпечення сільськогосподарського виробництва. Питома вага працюючих спеціалістів з вищою аграрною освітою у загальній кількості сільського населення становить у середньому 2,05%, в той час як середній рівень в цілому по галузях економіки країни складає більше 20% [5].

Як показали дослідження, не всі випускники вищих навчальних закладів минулих років мають змогу працювати на сільськогосподарських підприємствах, у зв'язку з реформуванням та ліквідацією, низькою заробітною платою, відсутністю житла і перспективи його отримання, незадовільним розвитком інфраструктури села.

Згідно зі статистичними даними, протягом всього досліджуваного періоду середньомісячна номінальна заробітна плата в сільському господарстві країни була найнижчою серед усіх галузей економіки, що не може сприяти закріпленню молодих спеціалістів на селі.

Таблиця 1. Середньомісячна сплата праці у різних галузях економіки (грн.)

Вид економічної діяльності	2006	2007	2008
Сільське господарство	750	810	870
Промисловість	1210	1460	1670
Будівництво	1340	1570	1920
Транспорт і зв'язок	1410	1670	2000
Освіта	780	1100	1200
Охорона здоров'я та соціальна допомога	770	950	1100
Оптова й роздрібна торгівля, послуги з ремонту	800	870	1100

Соціальну сутність трудових ресурсів становлять люди, зайняті в конкретних виробничих умовах. Економічна сутність визначається робочим часом, необхідним для суспільно корисної праці.

Для оцінки стану трудових ресурсів певного регіону використовують кількісні та якісні показники демографічного, економічного та соціального змісту. Демографічні показники характеризують стан трудових ресурсів залежно від відтворення населення, враховують такі характеристики, як стать, вік, розселення, шлюбність, міграція та ін.

Економічні показники відображають залежність стану трудових ресурсів від розвитку виробництва, впровадження досягнень науково-технічного прогресу, стан конкурентоздатної продукції тощо і відображають загальну кількість населення, зайнятого в усіх сферах економічної діяльності, формування, розподіл та використання працездатного населення у різних галузях виробничої діяльності, на підприємствах різних форм власності.

Соціальні показники характеризують трудові ресурси з позицій впливу на їх формування соціального стану суспільства, за рівнем освіти, професійної підготовки, плінності, пов'язаної із забезпеченням соціальних потреб.

Вказані показники використовують для оцінки стану трудових ресурсів, а також кількості безробітних — нового прошарку населення, який з'явився у суспільстві в результаті впровадження ринкових відносин.

Стан трудових ресурсів визначають показниками "кількість зайнятого населення" — кількість людей у працездатному віці, а також коефіцієнт зайнятості (в %). Працездатний вік чоловіків становить 44 роки (від 16 до 59 років включно), для жінок — 39 (від 16 до 55 включно). Крім того, враховується кількість працездатних людей (працездатного населення) поза межами працездатного віку — кількість осіб чоловічої та жіночої статі пенсійного віку.

Коефіцієнт зайнятості (K_{zn}) визначається як відношення чисельності зайнятих у суспільному виробництві ($Ч_{zn}$) до усієї кількості населення працездатного віку ($Ч_n$):

$$K_{zn} = (Ч_{zn} / Ч_n) 100\%$$

До населення, зайнятого в усіх сферах економічної діяльності, віднесені особи працездатного віку і старші та підлітки, які протягом року були постійно зайняті економічною діяльністю: працювали за наймом на умовах повного (неповного) робочого дня (тижня), роботодавці, самостійно забезпечували себе роботою, включаючи підприємців, безкоштовно працюючих членів їх сімей, служителів релігійних культів та інших.

У кількості зайнятого населення не враховуються: учні працездатного віку, які навчаються з відривом від виробництва, військові строкової служби та жінки, які перебувають у відпустці з вагітності, пологів та догляду за дитиною до досягнення нею віку згідно з чинним законодавством, а також іноземні громадяни.

До населення, зайнятого в галузях економіки, відносять робітників і службовців державних, кооперативних і громадських підприємств, установ і організацій; робітників і службовців у працездатному віці та членів їх сімей зайнятих в особистому підсобному сільському господарстві; особи, зайняті у спільних, приватних підприємствах, міжнародних організаціях, фермерських господарствах.

При вивченні структури трудових ресурсів за віком виділяють такі основні групи:

- молодь (від 16 до 25 років);
- особи віком від 25 до 40 років;
- чоловіки 55—59 років, жінки 50—54 роки);
- особи пенсійного віку (чоловіки 60 років і більше, жінки 55 років і більше).

Вивчаючи вікову структуру трудових ресурсів виділяють загальні закономірності у їх використанні такого змісту:

Люди, що зайняті навчанням, одержують професійну підготовку, беруть участь у військовій службі, включаються в суспільне виробництво після 25 років. Тому найвища трудова активність населення спостерігається у людей віком 25—40 років.

У людей старших 50 років трудова активність, як правило, зменшується. Однак ця категорія людей може активно використовуватись в суспільному виробництві і являє собою значний резерв у загальних обсягах трудових ресурсів регіону.

Особливу групу становлять пенсіонери, які продовжують працювати у народному господарстві. Ці люди можуть раціонально використовуватись в галузях соціально-побутової інфраструктури.

Вивчаючи структуру трудових ресурсів за сферою діяльності, звертають увагу на співвідношення між чоловіками і жінками, які зайняті в суспільному виробництві. Використання чоловіків і жінок може бути різним залежно від характеру виробництва, розміщення підприємств та інших факторів. Особливу увагу приділяють зайнятості людей на фізично важких і шкідливих для здоров'я роботах.

Об'єктивною характеристикою трудових ресурсів, показником інтелектуального потенціалу суспільства служить рівень професійної освіти. Структура трудових ресурсів в цьому напрямку безпосередньо залежить від впливу

територіальних і галузевих факторів.

Чисельність трудового населення кожного регіону постійно змінюється. З одного боку, відбувається збільшення чисельності трудових ресурсів за рахунок вступу молодих людей в працездатний вік, залучення до праці незайнятих людей, що проживають на даній території, а також людей, які переселились з інших регіонів. Одночасно можливе скорочення трудового населення за рахунок тієї частини населення, що стає непрацездатною, людей, що виходять на пенсію.

Для характеристики тенденцій у зміні стану трудових ресурсів на території окремих регіонів України в табл. 2.5 наведена кількість зайнятого населення за період з 1995 р. по 2002 р. Наведені дані свідчать, що в цілому по Україні кількість зайнятого населення зменшується. Збільшення кількості зайнятого населення відмічено тільки в м. Києві (на 8,4%) та практично не змінюється в Криму. На території інших регіонів спостерігається зменшення кількості зайнятого населення з різною інтенсивністю в залежності від місцевих особливостей впровадження нових ринкових відносин. На території Степового регіону зменшення склало 6,9% при практичній стабільності зайнятого населення в Одеській та Миколаївській областях, на території Донбаського регіону кількість зайнятого населення зменшилось на 16,3%, особливо в Луганській області — в 2 рази та Донецькій — на 18%.

На формування кількісного складу трудового населення регіону негативно впливають такі фактори, як зменшення природного приросту населення, погіршення демографічної ситуації в сільській місцевості, зниження народжуваності, зростання смертності, міграція населення із сіл в міста в результаті впливу урбанізації, труднощі, що виникли у суспільстві в результаті формування нових економічних відносин, створення ринкового середовища. Змінився сучасний стан використання трудових ресурсів. На використання трудових ресурсів постійно впливають процеси приватизації державних підприємств, створення нових умов для розвитку підприємств різних форм власності та видів діяльності. У процесі змін, що відбулися у суспільних відносинах, стався перерозподіл трудових ресурсів між виробничою та невиробничою сферами, перерозподіл між галузями народного господарства та підприємствами різних форм господарювання. Змінюється професійний рівень працівників під впливом вимог нових більш досконалих технологічних процесів, підвищується ефективність використання кваліфікованої праці. Формується ринок праці — важливий елемент ринкового середовища.

ВИСНОВКИ

Отже, складна ситуація в аграрному секторі, ліквідація с/г підприємств в зв'язку з їх банкрутством, відсутність системи контролю за направленням і цільовим використанням молодих спеціалістів на виробництві, низький рівень заробітної плати у сільському господарстві, недовіра соціально-економічних програм на селі для молодих фахівців є вагомими чинниками, що ускладнюють працевлаштування випускників, які отримали вищу освіту в ВУЗах для агропромислового комплексу.

З огляду на вищевикладене для закріплення працівників у сільському господарстві надзвичайно важливим є необхідність продовження роботи щодо поліпшення умов праці, підвищення її енергоозброєності, суттєвого скорочення частки ручної праці, здійснення цілеспрямованих заходів по відродженню соціальної сфери села.

На рівні держави: міністерства аграрної політики, головних управлінь агропромислового розвитку, управлінь районних райдержадміністрацій, необхідно у співпраці з навчальними закладами підготовки та перепідготовки кадрів для АПК, брали безпосередню участь у працевлаштуванні випускників аграрних ВУЗів I-IV рівнів акредитації.

Література:

1. Указ Президента України "Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів" від 23.01.1996 № 77/96.
2. Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням" від 22.08.1996 № 992.
3. Постанова Кабінету Міністрів України "Про підготовку фахівців для роботи в сільській місцевості" від 29.06.1999 № 1159.
4. Саблук П.Т. Розвиток аграрної економічної науки в Україні та її завдання в умовах освоєння ринкової системи господарювання. Матеріали восьмих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників. — Київ, 20—21 червня 2006 р. /Редкол. П.Т. Саблук та ін. — К.: ННЦ "ІАЕ", 2006. — С. 4—14.
5. О.А. Богуцький і інші. Мотивація праці та формування робочої сили // За ред. П.Т. Саблука. — Київ: Урожай, 1993.
6. Фінансова та статистична звітність, інформаційні листи досліджуваних закладів за 2005—2007 роки та I півріччя 2008 року.
7. Матеріали анкетування.

Стаття надійшла до редакції 25.07.2009 р.