

## ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: СУТНІСТЬ, КОМПОНЕНТИ, ОСОБЛИВОСТІ

Пивовар А. М., здобувач

**Постановка проблеми.** Ефективне функціонування підприємств аграрного сектору економіки можливе лише за наявності достатнього й якісного ресурсного забезпечення. Сільськогосподарське виробництво здійснюється на основі як мінімум єднання таких ресурсів як земля, трудові ресурси, матеріальні та нематеріальні ресурси, фінансові ресурси, вони у сукупності формують ресурсний потенціал підприємства. Сучасна концепція ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств містить значно більше компонентів, необхідних для розвитку сільськогосподарського підприємства, забезпечення його конкурентоспроможності. Поряд із зазначеними ресурсами до складу ресурсного потенціалу підприємства відносять й інвестиційний, маркетинговий, інноваційний, техніко-технологічний, потенціал організаційної структури підприємства.

**Аналіз основних напрямів досліджень і публікацій.** Дослідженню різнобічних аспектів проблем формування та реалізації трудового потенціалу населення присвятили свої роботи такі вітчизняні вчені: О. Амоша, І. Бажан, Д. Богиня, І. Бондар, М. Бібен, О. Грішнова, М. Долішній, М. Жибак, О. Засанська, Ф. Заставний, А. Колот, Е. Лібанова, В. Міга, В. Мікловда, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, Л. Семів В., Стешенко, О. Ілляш, Л. Шевчук та інші.

**Мета дослідження** розкрити сутність трудового потенціалу, визначити та обґрунтувати його структурні складові шляхом узагальнення методів дослідження трудового потенціалу країни.

**Результати досліджень.** Узагальнюючи підходи до визначення соціально-економічної сутності трудового потенціалу підприємств аграрного сектора, пропонуємо авторське визначення *трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства як похідний від соціально-економічної категорії «праця»*. Під трудовим потенціалом сільськогосподарського підприємства у авторському тлумаченні слід розуміти наявну і можливу в майбутньому кількість та якість праці, якою володіє колектив організації та яка визначається як синергетична сукупність індивідуальних потенціалів працівників, необхідної для виробництва сільськогосподарської продукції й забезпечення на цій основі науково-обґрунтованого рівня матеріальних благ. При цьому, трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства можуть формувати як сільське населення, так і частина міського, що може бути тимчасово працевлаштованим у сезон сільськогосподарських робіт, з властивими їм характеристиками і можливостями. Характерними рисами трудового потенціалу є:

- здатність до акумулювання та об'єднання. Трудовий потенціал формується шляхом об'єднання зусиль індивідумів, які працюють у певному колективі, їх сумарний потенціал формує трудовий потенціал підприємства, який, у свою чергу, у межах визначеної галузі утворює трудовий потенціал галузі; сумарний трудовий потенціал підприємств у певному регіоні формує трудовий потенціал регіону. Сукупний трудовий потенціал усіх підприємств і регіонів утворює трудовий потенціал країни;
- накопичення – трудовий потенціал нарощується завдяки збільшенню кількості працівників, а також через підвищення рівня їх освіченості, професіоналізму, кваліфікації, активізацію науково-дослідницької діяльності;
- систематичний розвиток – процеси формування, відтворення, розвитку, розподілу відбуваються безперервно;
- комплексність – означає багатовимірність трудового потенціалу. Він не може характеризуватися лише будь-якою однією категорією, оскільки тоді він втратить свій внутрішній зміст. Тому трудовий потенціал слід розглядати, як систему кількісних та якісних параметрів;

- змінність – означає, що трудовий потенціал – це не постійна та не статична величина, а він під дією значної кількості чинників трансформується через зміни своїх якісних та кількісних параметрів, як у кращий, так й у гірший бік. Негативні демографічні процеси можуть знижувати трудовий потенціал, а такі процеси як поліпшення рівня і якості життя, підвищення рівня освіти та ін. сприятимуть зміцненню трудового потенціалу;

- керованість – трудовий потенціал підлягає управлінню.

У свою чергу, комплексність та системність трудового потенціалу розкривається через його складові, які визначаються його структурою: статтю, віком, рівнем освіти, посадами та ін. У процесі дослідження встановлено, що більшість авторів виділяють чотири складові трудового потенціалу підприємства:

- кадрову (кваліфікаційний потенціал (професійні знання, навички, вміння, досвід, які обумовлюють професійну компетентність та виконання посадових обов'язків) та пізнавальні здібності (інтелект, здатність людини навчатися, опанувати нові знання, проявляти зацікавленість у їх постійному оновленні));

- професійну (набір робочих місць, система вимог до трудового потенціалу; поява нових професій та зникнення старих під впливом науково-технічного прогресу; ускладнення функціонального змісту трудових операцій та підвищення вимог до виконання певних видів робіт, обов'язків, функцій);

- кваліфікаційну (структура трудового потенціалу за рівнями, відповідно до яких виділяють його категорії: адміністративно-управлінський, менеджерів вищої, середньої ланок, працівників нижчої ланки, робочих, допоміжний персонал);

- організаційну (умови функціонування трудового колективу, підлеглість, права та обов'язки кожного з працівників, їх взаємодії у процесі виконання свої функцій).

У процесі дослідження виявлено, що трудовий потенціал складається з багатьох компонентів: освіта; досвід, навички, вміння; здоров'я та фізичні дані, працездатність; моральність, мотивованість і уміння працювати в колективі; творчі здібності та інтелектуальний рівень; активність; організованість; професіоналізм; ресурси робочого часу тощо, а його рівень залежить, перш за все, від демографічних, соціально-економічних, професійно-кваліфікаційних чинників, які формують певну структуру трудового потенціалу підприємства (рис.1), яка складається з рівноправних компонент.

Виходячи із специфіки аграрного сектора економіки, сформулюємо особливості сільського трудового потенціалу:

- обмеженість впливу сільськогосподарських працівників на виробничі процеси, оскільки основний засіб виробництва у аграрній сфері – земля, що поряд із природно-кліматичними чинниками формує умови праці;

- нерівномірність використання робочої сили та нестабільність попиту на робочу силу, що обумовлено виникненням значних тимчасових трудових резервів або нестачі працівників, через сезонність сільськогосподарського виробництва;

- зниження кількісних та якісних параметрів сільського трудового потенціалу відбувається більш швидкими темпами, ніж у містах, через загострення демографічної кризи та невирішеність соціальних проблем;

- більш низький рівень освіти, володіння комп'ютерними та інформаційними технологіями, низька підприємницька активність, що обумовлює недостатню адаптивність та гнучкість сільського трудового потенціалу;

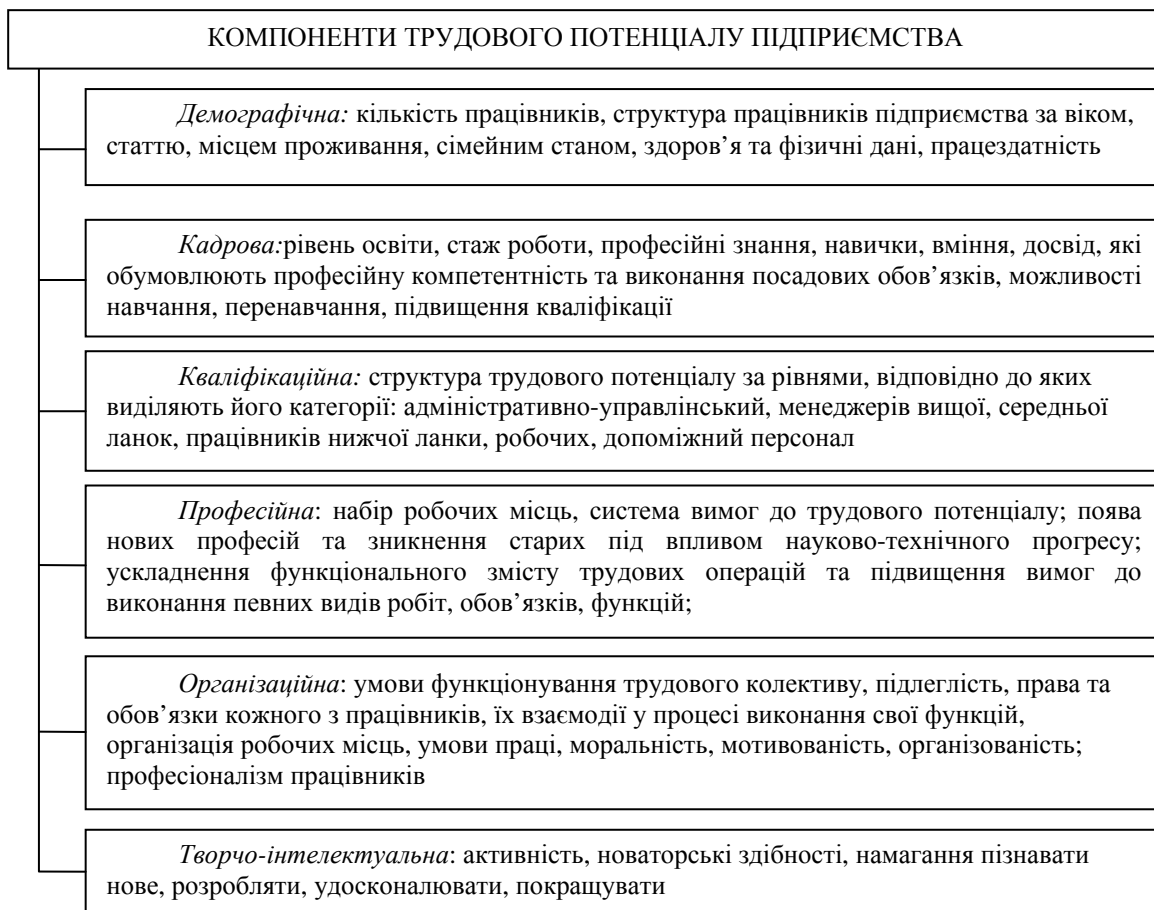
- обмеженість різновидів професій, потрібних на сільськогосподарських підприємствах;

- складність професіонального зростання;

- залежність потреби в робочій силі від спеціалізації сільськогосподарських підприємств;

- єдність місця праці та місця проживання;

- низька питома вага невиробничої сфери.



*Рис. 1. Структура трудового потенціалу підприємства*

Джерело: власні дослідження.

**Висновки.** За результатами проведеного теоретичного аналізу вважаємо за необхідне у структурі підприємства поряд із кадровою, професійною, кваліфікаційною, організаційною компонентами виділяти демографічну, оскільки трудовий потенціал підприємства складає певна кількість працівників різного віку, статті, фізичних даних й саме цим визначається кількісний його склад; а також таку компоненту, як творчо-інтелектуальна складова. Це обумовлено зростанням у сучасних умовах важливості активізації інноваційної діяльності на підприємствах, що, з одного боку, обумовлено тенденціями науково-технічного прогресу, а з іншого – необхідністю забезпечення сталого розвитку підприємства, підтримки його конкурентоспроможності.

Отже, з одного боку, трудовий потенціал підприємства визначається демографічними тенденціями, характером поведінки працівників у трудовій сфері, їх кваліфікацією, професійними здібностями, знаннями та навичками, формується під дією багаточисельних чинників, тісно пов'язаних між собою, які впливають на характеристики трудового потенціалу, а з іншого – залежить від стану, специфіки, тенденцій розвитку відповідної галузі економіки, що обумовлює необхідність їх більш глибокого та комплексного дослідження, в тому числі у сфері аграрного сектора економіки.

#### **Використані джерела інформації**

1. Грішнова О. А. Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організацій в системі соціальної відповідальності [Електронний ресурс] / О. А. Грішнова. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Chnch\\_ekon/2011\\_2/11goassv.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Chnch_ekon/2011_2/11goassv.pdf)
2. Економічна енциклопедія в 3-х т. / За ред. С. В. Мочерного. – К.: Академія, 2001. – Т.1 – 846 с.
3. Засанська С. В. Імміграційний підхід, як чинник збереження трудового потенціалу [Електронний ресурс] / С. В. Засанська – Режим доступу:

[http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem\\_Biol/Vnuvgrp/ekon/2009\\_4\\_2/v48ek071.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vnuvgrp/ekon/2009_4_2/v48ek071.pdf)

4. Міга В. К. Асиметричність сільського ринку праці в системі чинників розвитку трудового потенціалу сільських ТСС / В. К. Міга // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Стратегії розвитку регіонів: методологія розробки, механізми реалізації: зб. наук. пр. / НАН України. ІРД; редкол.: Є. І. Бойко (відп. ред.). – Львів, 2008. – Вип. 2 (70). – С. 174–190.

5. Семів Л. К. Методичний інструментарій оцінки людської складової регіонального розвитку в знаннєво-місткій економіці [Електронний ресурс] / Л. К. Семів. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vldi/2008\\_3/pdf/Semiv.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vldi/2008_3/pdf/Semiv.pdf)