

**А.В. Яворська, здобувач  
Житомирський державний технологічний університет**

### **ДІАГНОСТИКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА НАПРЯМИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ**

Модернізація сучасної економічної системи будь-якої держави неможлива без основотворчої складової – трудового потенціалу. Характер і особливості розвитку системи відтворення та формування трудового потенціалу визначають не тільки загальна економічна ситуація, закономірності впровадження інноваційних процесів, а також деталізація головних потреб та завдань підприємства.

Таким чином, коли у підприємства з'являється орієнтир у вигляді цілей, у нього виникає можливість задіяти ресурси, які пропонує або нав'язує зовнішнє середовище функціонування. В свою чергу, потенціал керівної ланки підприємства пов'язаний з сприйнятливістю управлінського персоналу до нових ідей та методів ведення господарської діяльності. А успішність адаптації підприємства до нестабільних умов функціонування багато в чому визначається системними підходами до розподілу та формування трудового потенціалу.

Крім того, на забезпечення підприємства трудовими ресурсами впливають беззаперечно демографічні чинники, які набувають особливо актуального значення в сільській місцевості. Серед проблем демографічної кризи, варто виділити наступні: високий рівень смертності та захворювань, низька дітородна активність, міграційні процеси тощо. У зв'язку з цим знижується і середній вік населення, тобто відбувається поступове старіння нації. Демографічна ситуація Житомирщини складається також не найкращим чином. Основні закономірності та тенденції демографічних процесів проявляються також у віковій структурі сільського населення. Розподіл постійного населення Житомирської області за віком передбачає його поділ на три групи: населення молодше працездатного віку (діти та підлітки) та старше працездатного (люди пенсійного віку). Станом на 1.01.2013 р. чисельність дітей та підлітків в сільській місцевості регіону допустимого радіаційного забруднення склала 78278 тис. чол., тобто кожний п'ятий мешканець є представником підростаючого покоління.

Забезпеченість трудовими ресурсами сільськогосподарських підприємств Житомирської області, зокрема територій допустимого

радіаційного забруднення є пріоритетним аспектом розвитку прибутковості та конкурентоспроможності цих об'єктів господарювання. Відмітимо, що аграрно-продовольчій комплекс є одним із стратегічно важливих економічних резервів Житомирської області, а тому розподіл та формування трудового потенціалу представляє собою підґрунття для ефективних ринкових відносин. Водночас сучасний ринок праці регіону має недостатньо оптимістичну картину стосовно функціонування та економічного розвитку у сільському, лісовому та мисливському господарстві (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка середньорічної кількості найманих працівників у сільському, лісовому господарствах, мисливстві та рибальстві

Види економічної діяльності	Роки					Відхилення 2012 до 2008	
	2008	2009	2010	2011	2012	+/-	%
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	21,7	18,1	15,6	14,2	14,4	-7,3	-66
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	10,8	9,6	8,9	8,9	8,7	-2,1	-81
Рибальство, рибництво	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-	-

Джерело: складено автором на основі даних статистичного збірника Житомирщина у цифрах у 2013 році, за ред. Пашинської Г. А. – 156 с.

Отже, виходячи з проаналізованих даних середньорічної кількості найманих працівників в аграрному секторі, мисливстві, рибальстві та лісовому господарстві ситуація із зайнятістю населення складається невтішним чином. Вкрай деструктивна динаміка кількості найманих працівників спостерігається в галузях сільського господарства, мисливства та пов'язаних з ним послуг. Так, впродовж 2008-2012 років абсолютний показник відхилення зменшився на 7,3 п. с., в лісовому господарстві цей показник складає 2,1 п. с., що також вказує на

зменшення в структурі динаміки середньорічної кількості найманих працівників.

Відповідна негативна тенденція, на нашу думку, спричинена багатьма факторами серед яких важливу роль відіграють досить низька оплата праці, недостатньо комфортні умови праці, нестабільна економічна і суспільно-політична ситуація в державі тощо. Напрями виходу із зазначених проблем слід шукати не у скороченні штату працівників даних підприємств, а в ефективній системі чіткого розподілу та управлінні трудовим потенціалом. В цьому контексті варто приділити увагу на розробку та впровадження схем підвищення мотивації персоналу, його навчання та перекваліфікації; оптимізацію чисельності персоналу; застосування нових комбінованих методів управління та організаційних форм, які підвищать адаптованість підприємства до ринкових реалій та зменшать витрати на керування. Оскільки, саме від професійної компетенції кваліфікованих спеціалістів залежить подальший успіх сільськогосподарських підприємств в плані розвитку створення конкурентоспроможної продукції, відкриття нових ринків для її реалізації, залучення іноземних та національних інвесторів.