

зменшити екологічні ризики та попередити розвиток негативних екологічних явищ;

зменшити ризики виникнення конфліктних ситуацій на підприємствах;
запровадити ефективну систему контролю за екологічним розвитком підприємства.

Перспективні наукові розвідки мають охоплювати проблеми формування ефективних господарських зв'язків підприємств АПК.

Література.

1. Лафта Дж. К. Менеджмент: учебное пособие / Дж. К. Лафта. – М.: ТК Велби, 2004. – 592 с.
2. Кожушко Л. Ф. Екологічний менеджмент: підручник / Л. Ф. Кожушко, П. М. Скрипчук. – К.: ВЦ «Академія», 2007. – 432 с.
3. Гевко І. Б. Методи прийняття управлінських рішень: підручник / І. Б. Гевко. – К.: Кондор, 2009. – 187 с.

УДК 331.522.4:631.1.017.3

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ

Журба І.А., аспірант

Херсонський державний аграрний університет

У статті досліджено основні етапи економіко – статистичного аналізу трудового потенціалу селян; визначено чисельність, щільність, вікову і професійну структуру сільських господарств; проаналізовано соціально-культурні і житлово-побутові умови працівників.

This article explores the main stages of Economics - statistical analysis of labor potential of the peasants, defined by size, density, age and professional structure of rural economies, analyzes the socio-cultural and living conditions of workers.

Постановка проблеми. Реформування аграрного сектора економіки дозволило докорінно змінити земельні та майнові відносини, створити якісно нові організаційно-правові форми господарювання, зробити виважені кроки в напрямку подальшого створення прозорого ринкового середовища. Проте всі ці заходи виявляться марними без формування та ефективного використання трудового потенціалу – одного з найважливіших виробничих ресурсів. Трудовий потенціал сільської місцевості є важливою соціально-економічною категорією, яка відображає можливості суспільства та слугує оцінкою трудової діяльності людини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем формування та розвитку трудового потенціалу АПК присвячено наукові роботи українських та зарубіжних вчених: Д.П. Богині, О.Г. Булавки, П.І. Гайдуцького, О.Д. Гудзинського, Ю.М. Краснова, Г.І. Купалової, Е.М. Лібанової, П.М. Макаренка, Л.І. Михайлової І.В. Прокопи, П.Т. Саблука, В.К. Терещенка, К.І. Якуби та інших. У їх працях оцінюються якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу та людського капіталу аграрної

сфери, галузеві умови та фактори його відтворення, особливості ринку праці та зайнятості в АПК.

Постановка завдання. Основним завданням проведеного дослідження стало вивчення пріоритетних напрямів соціально – економічної підтримки трудового потенціалу селян. Методичною основою виконаних досліджень є діалектичний метод пізнання соціальних і економічних проблем, основні положення економічної теорії.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний етап економічного та соціального розвитку, демографічна ситуація в Україні, що впливає на формування трудового потенціалу потребують розробки та реалізації ряду заходів, спрямованих на збалансований розвиток країни, підвищення ефективності використання трудового потенціалу за такими основними напрямками: дослідження резервів забезпечення продуктивної зайнятості населення; удосконалення системи оціночних показників трудового потенціалу; розробка методичних підходів кількісного вимірювання та визначення якісних змін трудового потенціалу.

Трудовий потенціал став об'єктом широкого дослідження після того, як істотно змінився підхід до вивчення проблем праці, пов'язаних із змінами суспільно-економічних відносин, новим мисленням, необхідністю системного аналізу взаємообумовлених суспільно-політичних, соціально-економічних і демографічних умов відтворення робочої сили і її носія – людини. Економіко-статистичний підрахунок трудового потенціалу, зокрема сільськогосподарського виробництва, передбачає такі етапи аналізу:

1. Вивчення його чисельності, щільності, вікової і професійної структури господарств і їх виробничо-територіальних типів. Якщо ці дані використовуються для планування розвитку і вдосконалення розміщення і спеціалізації сільськогосподарського виробництва на невеликий проміжок часу, необхідно враховувати розміщення трудового потенціалу як форму, яка впливає на розміщення галузей сільськогосподарського виробництва, особливо трудомістких. Рівень використання трудового потенціалу визначається як процентне співвідношення відпрацьованих людино-днів до максимально можливого фонду робочого часу відповідного продуктивного типу господарства. Цей показник характеризує участь працездатних не тільки у виробничому процесі господарства, але й в невиробничій сфері, в домашньому підсобному господарстві.

Дуже важливо при аналізі ефективності використання трудового потенціалу в різних виробничих типах господарства врахувати вивчення місячного коефіцієнта сезонності сільськогосподарської праці – процентне відношення відпрацьованої кількості людино-днів або людино-годин в тому чи іншому місяці до середньорічної їх кількості.

2. Виявлення особливостей розміщення трудового потенціалу міст і сіл по території, яка досліджується, де спостерігається його наочна локалізація. Остання визначає величину затрат часу на переміщення від проживання до місця прикладання праці при врахуванні відсутності і забезпеченості мережею шляхів та інше. Дослідженням проблем трудового потенціалу, як прави-

ло, притаманна практична спрямованість. Здебільшого розроблені методичні підходи до кількісного вираження трудового потенціалу.

Поняття „трудовий потенціал” виражає сукупні ресурси та резерви живої праці в єдності їх кількісних і якісних характеристик, які має в розпорядженні суспільство на даному етапі розвитку продуктивних сил у рамках існуючих виробничих відносин.

Трудовий потенціал - поняття динамічне, що змінюється у рамках існуючого способу виробництва у міру розвитку виробничих сил і виробничих відносин. Тому для вимірювання трудового потенціалу перш за все необхідно визначити найбільш спільні ознаки його зв'язків з продуктивними силами і виробничими відносинами. Кількісне і якісне вираження трудового потенціалу залежить від ряду екстенсивних (первинних) і інтенсивних (вторинних) чинників. Перша група чинників впливає на формування трудового потенціалу безпосередньо, збільшуючи його кількісно, друга робить неоднозначний вплив на цей процес.

При визначенні величини потенціалу і його використання важливо правильно обрати показник виміру. Як основний показник обсягу застосовується чисельність, а показник використання - людино-година. Показник середньо-облікової чисельності працівників, що є змінною величиною, не може бути еталоном при оцінці величини потенціалу, тому при аналізі динаміки його можна застосовувати тільки з поправочними коефіцієнтами. А оскільки такі коефіцієнти розробити дуже важко, необхідно знайти новий об'ємний показник.

Дослідження, проведені вітчизняними економістами, показали, що основним об'ємним показником трудового потенціалу може виступати тільки людино-година. Він має стабільність і допустимість до застосування у всіх економічних розрахунках на будь-якому рівні. Величина сукупного потенційного фонду робочого часу виробничого колективу являє собою різницю між календарним фондом і сумарними резервостворюючими неявками і перервами, тобто об'ємну величину часу виконання виробничого завдання даним колективом працівників. До нерезервостворюючих відносяться регламентовані витрати, що за своєю правовою і економічною суттю є необхідними і не можуть служити резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні і святкові дні, основні і додаткові відпустки й інші законодавчо встановлені неявки і перерви). У цьому фонді відбивається весь обсяг потенційних можливостей працюючих за кожний (плановий, звітний) період.

Трудовий потенціал включає всіх громадян, здатних брати участь у суспільному виробництві в силу своїх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок при нормальному рівні інтенсифікації праці, тому у розрахунок повинні бути включені всі групи працівників з урахуванням їхніх характерних рис. Оскільки структура цих груп неоднорідна за можливостями участі в суспільному виробництві, для правильного визначення величини трудового потенціалу суспільства необхідно кожну окрему групу осіб привести до базової величини.

Отже, сучасна трудовресурсна ситуація ринку робочої сили на селі характеризується відсутністю ефективної цілісної системи соціальної захищеності сільських працівників. Тому аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами слід проводити у тісному зв'язку з вивченням виконання плану соціального розвитку підприємств за такими групами показників: підвищення кваліфікації працівників; поліпшення умов праці та зміцнення здоров'я працівників; поліпшення соціально-культурних і житлово-побутових умов; соціальна захищеність членів трудового колективу.

Подолання спаду виробництва, стабілізація економіки агропромислового комплексу неможливі без кваліфікованої праці. Аналізуючи динаміку і виконання плану з підвищення кваліфікації працівників підприємства, вивчають такі показники, як відсоток працівників, що навчаються у вищих, середніх, середніх спеціальних навчальних закладах, у системі підготовки робочих кадрів на підприємстві; чисельність і відсоток працівників, що підвищують свою кваліфікацію; відсоток працівників, зайнятих некваліфікованою працею, тощо. Показники соціально-кваліфікаційної структури мають також відображати організацію перекваліфікації і працевлаштування вивільнених працівників. Виконання і перевиконання плану з підвищення кваліфікації працівників сприяє зростанню продуктивності їхньої праці і позитивно характеризує роботу підприємства. Необхідно готувати кадровий потенціал, який був би конкурентноспроможним на ринку праці, міг би швидко адаптуватися в нових умовах господарювання та діяльності підприємств різних форм власності.

На наш погляд, для оцінювання заходів з поліпшення умов праці і зміцнення здоров'я працівників слід використовувати такі показники: забезпеченість робітників санітарно-побутовими приміщеннями; рівень санітарно-гігієнічних умов праці; рівень частоти травматизму з розрахунку на 100 осіб; відсоток працівників з професійними захворюваннями; відсоток загальної захворюваності працівників; кількість днів тимчасової непрацездатності на 100 осіб; відсоток працівників, що зміцнили своє здоров'я в санаторіях, профілакторіях, будинках відпочинку. Також слід аналізувати виконання заходів з охорони праці і техніки безпеки.

Соціально-культурні і житлово-побутові умови працівників та членів їхніх сімей характеризуються такими показниками, як забезпеченість працівників житлом, виконання плану з будівництва нового житла, наявність і будівництво об'єктів соцкультпобуту, дитячих ясел і садків, профілакторіїв, будинків відпочинку, упорядкування населених пунктів, обладнання житлового фонду комунальними зручностями (водогін, опалення, і каналізація, газ).

Велику увагу приділяють питанням соціальної захищеності членів трудового колективу, розв'язання яких із розвитком ринкових відносин все більше покладають на підприємства. Найтипівішими напрямками соціального захисту, які визначають у колективних договорах, є надання матеріальної допомоги, і передовсім багатодітним сім'ям, забезпечення працівників підприємства садово-городніми ділянками, надання безпроцентних позик на будівництво житла, відпуск будівельних матеріалів за зниженими цінами, реаліза-

ція продукції підсобного сільського господарства за зниженими цінами, надання допомоги на лікування, придбання путівок, одноразової допомоги при виході на пенсію, відпустки, часткова оплата харчування.

Особливо актуальними питання соціальної захищеності працівників є для тих підприємств, які перебувають на межі банкрутства. Це заходи для збереження робочих місць, недопущення масового звільнення працівників, фінансової підтримки частини звільнених працівників, що бажають зайнятися підприємницькою діяльністю, заходи з дострокового переведення на пенсію працівників передпенсійного віку, тимчасового обмеження зростання заробітної плати. Для підтримки виробничого потенціалу підприємства важливо зберегти робочі місця для випускників коледжів, професійних училищ, шкіл.

У процесі аналізу вивчають виконання колективного договору за всіма його напрямками, а також динаміку основних показників як за загальною сумою, так і з розрахунку на одного працівника. На завершення аналізу розробляють конкретні заходи, спрямовані на підвищення рівня соціального захисту персоналу підприємства, поліпшення умов його праці, соціально-культурних і житлово-побутових умов, які враховують, розробляючи план соціального розвитку і колективний договір на наступний рік.

Висновки. На нашу думку, соціальні перетворення, в першу чергу, слід спрямовувати на створення сприятливого соціального середовища для підвищення престижності та мотивації праці, в основному молоді, привабливих умов для проживання в сільській місцевості, припинення руйнування об'єктів соціальної інфраструктури. Серед соціальних пріоритетів має бути й державна допомога селу, молодим сім'ям.

Література.

1. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. - №7. – С. 48 – 53.
2. Куцмида А.В. Основи методики оцінки трудового потенціалу / А.В. Куцмида // Таврійський науковий вісник: Зб. наук. пр. – Херсон: ХДАУ. – 2004. – Вип. 35. – С. 192-196.
3. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан / Лібанова Е.М., Власенко Н.С., Власюк О.С., Калачова І.В., Макарова О.В., Шевчук П.С., Шишкін В.С. – К.: Вид-во „СПД Савчина”, 2002. – 123 с.
4. Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал та його формування в аграрних підприємствах / О.Г. Шпикуляк // Економіка АПК. – 2004. - №1. – С. 155 – 159.