



ДЕМОГРАФІЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА

УДК 331.522.4: 631.11 (477.43)

Доманчук Д.П.,
д. е. н., професор кафедри
менеджмент організації і адміністрування
Галицька У.Б.,
аспірант*

Подільський державний аграрно-технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ

Постановка проблеми. Однією з головних передумов досягнення стратегічних цілей розвитку сільськогосподарських підприємств є сталий розвиток аграрного сектора на основі зміцнення потужності ресурсного потенціалу шляхом поєднання його кількісних і якісних складових. При цьому, особлива увага має приділятися проблемі формування і використання трудового потенціалу, який поряд із засобами виробництва є основним виробничим ресурсом.

Ефективність використання трудових ресурсів значною мірою формує успіх господарювання. Сьогодні зберігається негативна тенденція у особливостях формування трудового потенціалу. Важливими економічними і соціальними умовами, які спричинили зниження ефективності використання трудових ресурсів на селі, є дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, низький рівень оплати праці занепад соціальної інфраструктури в сільській місцевості. Виникнення і загострення зазначених проблем в ринкових умовах значною мірою спричинені відсутністю мотиваційних чинників та організаційно-економічного механізму регулювання трудових відносин у галузі, відставанням розвитку об'єктів соціальної інфраструктури і занепадом сфери соціального обслуговування населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням функціонування та оцінки сільського трудового потенціалу в сучасних умовах все більше приділяється уваги вітчизняними вченими, які намагаються виявити особливості аграрного ринку праці й визначити перспективи його розвитку, проаналізувати організаційні та соціально-економічні умови формування трудового потенціалу та ефективність його використання, розробляти пропозиції щодо управління його розвитком. Вагомий внесок у дослідження трудового потенціалу села зробили такі вчені-економісти, як Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, С.І. Бандур, В.В. Вітвіцький, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, Д.П. Доманчук, В.С. Дієсперов, Г.І. Купалова, О.В. Крушельницька, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, М.Й. Малік, М.П. Поліщук, В.М. Петюх, І.Х. Степаненко, А.Б. Соскієв, В.К. Терещенко, Є.І. Ходаківський, А.Д. Чикуркова, В.В. Юрчишин, К.І. Якуба та інші. У наведених публікаціях досліджуються методичні та організаційно-економічні питання щодо особливостей формування та розвитку трудових ресурсів. Однак у більшості наукових розвідок мало уваги приділено питанням наукового обґрунтування відтворення трудового потенціалу. Усе це свідчить про актуальність теми, а відтак зумовило вибір напряму дослідження в науковому і практичному аспектах.

Постановка завдання. Метою написання статті є дослідження особливостей формування та ефективності використання трудових ресурсів як одного з найважливіших елементів ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Розвиток аграрного сектору, який є пріоритетним і ключовим у відродженні всієї економіки та у піднесенні життєвого рівня людей, визначається, передусім, забезпеченням ресурсами живої праці та ефективністю їх використання. Тому проблема формування раціонального ресурсного потенціалу, ефективного його використання, оптимальне забезпечення виробничими ресурсами всіх сфер АПК належить до гострих проблем як в науковому, так і практичному плані. Аналіз теорії і практики щодо

* Науковий керівник: Доманчук Д.П. - д.е.н., професор

ролі ресурсів у суспільному виробництві свідчить про існування різних поглядів. Слід зазначити, що найважливішим з усіх видів економічних ресурсів є людські ресурси, оцінка яких визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні знання, вміння та навички і можуть використовувати їх у трудовому процесі. У нашому дослідженні людські ресурси характеризуються такими соціально-економічними категоріями, як «трудові ресурси» і «трудовий потенціал».

Поняття «трудові ресурси» розглядається нами як частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями, і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. Згідно чинного законодавства України, трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідними фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в національному господарстві [1, с. 18].

В науковому середовищі сформована думка про те, що під трудовими ресурсами слід розуміти частину населення країни, яке за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. А це означає, що трудові ресурси включають у себе реальних працівників, які зайняті в економіці країни [2, с. 49].

Наші дослідження свідчать, що під трудовими ресурсами слід розуміти не лише ту їх частину, що безпосередньо зайнята у суспільному виробництві, а й ту, яка використовується в особистому селянському господарстві та проходить професійну підготовку.

Поряд із поняттям «трудові ресурси», в офіційних документах та науковій літературі використовується термін «трудовий потенціал». Як економічна категорія, поняття «трудовий потенціал» почало вивчатися з наукової точки зору порівняно недавно. У сучасній економічній науці до визначення трудового потенціалу існують різні підходи. Загалом, трудовий потенціал визначається як економічна категорія, в якій відображається сукупність соціально-економічних якостей людей, котрі характеризують їх дієздатність і чисельність.

Аналіз показує, що поняття «трудовий потенціал» значно ширше ніж «трудові ресурси». У більш глибокому тлумаченні категорія «трудовий потенціал» характеризується як сукупність фізичних та інтелектуальних можливостей населення, котрі за сприятливих умов використання праці забезпечують виробництво матеріальних благ, надання послуг, і відтворення трудових ресурсів. Тому, на нашу думку, людина з необхідним фізичним розвитком, знаннями, уміннями і досвідом роботи є основним елементом трудового потенціалу.

У економічному енциклопедичному словнику за редакцією С.В. Мочерного зазначено, що трудовий потенціал – це здатність працездатного населення трудових ресурсів, які перебувають у розпорядженні трудових колективів, суспільства загалом, до кількісного та якісного зростання, за наявного рівня економічної системи, передусім продуктивних сил (зокрема науки і техніки) та відносин економічної власності і господарському механізму, які при цьому розвиваються [3, с. 468].

В умовах трансформації аграрного сектора трудовий потенціал відіграє вирішальну роль у розвитку аграрних та сільськогосподарських підприємств. Від особливостей формування і ефективності використання трудового потенціалу залежать темпи розвитку економіки, підвищення рівня життя та добробуту населення. А це означає, що основою формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є демографічна база сільських населених пунктів. Зниження народжуваності, з одного боку, та зростання смертності, посилення вимирання осіб похилого віку, жінок, дітей, з іншого, поглиблюють наростання депопуляції в сільській місцевості [4]. Депопуляція, що інтенсивно розвивається вимагає звернути нарешті увагу на село, на його існуючі проблеми. Саме село раніше забезпечувало приріст населення, стабілізуючи демографічну ситуацію, і виступаючи основним джерелом формування людських ресурсів. Забезпечити зростання виробництва конкурентоспроможної продукції можливе на основі ефективного використання трудового потенціалу, який у широкому розумінні є сукупністю, елементами якої є працездатне населення, що характеризується кількісними і якісними показниками [5].

Якісною мірою трудового потенціалу є його професійно-кваліфікаційна характеристика. Її визначають за демографічними факторами (натуральним приростом, станом здоров'я, тощо), потребою виробництва в робочій силі і можливостями задоволення потреб працездатного населення праці на підприємствах. Дослідження чисельності сільського населення регіону подано в табл. 1.

У табл. 1 можна простежити таку тенденцію, що на 1 січня 2012 р. по Хмельницькій області, проживало 1314,0 тис. осіб. Упродовж року чисельність наявного населення скоротилась на 6,2 тис. осіб, що в розрахунку на 1000 жителів становило 4,7 особи. Зменшення населення відбулось за рахунок його природного та міграційного скорочення відповідно на 5,5 тис. осіб та 0,7 тис. осіб. Порівняно з 2011р., обсяг природного скорочення зменшився з 4,3 особи в розрахунку на 1000 наявного населення до 4,2 особи. Природне скорочення населення спостерігалось у всіх районах області. Природний рух населення в 2012р. в порівнянні з 2011р. характеризувався зростанням народжуваності, при цьому показник смертності також дещо зріс. Протягом 2012р. в області народилось 14,9 тис. немовлят. Показник народжуваності становив 11,3 народжених на 1000 жителів проти 10,9 у 2011р. На території області за звітний рік померло 20,4 тис. осіб. Рівень смертності становив 15,5 померлих на 1000 жителів. Однак, домінуючу роль у формуванні людських ресурсів

відіграла міграція, яка розглядається нами як основна причина соціального занепаду селянства, головна руйнівна сила демографічної основи його соціального відродження. За всіма напрямками міграції на постійне місце проживання прибуло 23,9 тис. осіб, вибуло 24,6 тис. осіб.

Таблиця 1

Основні демографічні показники Хмельницької області за 2012 рік

Показники	Міські поселення та сільська місцевість	Міські поселення	Сільська місцевість
Чисельність наявного населення (тис. осіб)	1314,0	729,0	585,0
Загальний приріст (скорочення) населення (тис. осіб)	-6,2	-0,8	-7,0
Природний приріст (скорочення) населення (тис. осіб)	-5481	721	-6202
Кількість народжених (осіб)	14881	8543	6338
Кількість померлих (осіб)	20362	7822	12540
Кількість померлих дітей віком до 1 року (осіб)	134	74	60
Міграційний приріст (скорочення) (осіб)	-726	98	-824
Коефіцієнт загального приросту (скорочення)	-4,7	1,1	-11,9
Загальний коефіцієнт природного приросту (скорочення) населення (на 1000 наявного населення)	-4,2	1,0	-10,5
Загальний коефіцієнт народжуваності (на 1000 наявного населення)	11,3	11,7	10,8
Загальний коефіцієнт смертності (на 1000 наявного населення)	15,5	10,7	21,3
Загальний коефіцієнт міграційного приросту (скорочення) (на 1000 наявного населення)	0,5	0,1	-1,4

Джерело: Розраховано за даними Головного управління статистики у Хмельницькій області [6]

Для того, щоб на селі повноцінно розвивалося населення, необхідно підвищити питому вагу невиробничої сфери, де знайде місце чимало працівників, переважно молодь. Поліпшення добробуту населення, розвиток культури, освіти і медицини, побутове обслуговування та інші заходи соціально-економічного характеру сприятимуть стабілізації кількості трудових ресурсів, поліпшенню демографічної ситуації в природному відтворенні трудових ресурсів [7]. Відображення природного приросту Хмельницької області показано у табл. 2.

Таблиця 2

Природний приріст (скорочення) населення по містах та районах Хмельницької області, осіб

Показники	Рік				
	2008	2009	2010	2011	2012
1	2	3	4	5	6
Усього	-8121	-7076	-6428	-5624	-5481
Міста					
Хмельницький	583	540	716	624	696
Кам'янець-Подільський	124	-11	147	173	101
Нетішин	246	216	213	261	274
Славута	58	42	21	74	83
Староконстянтинів	-	52	-37	25	10
Шепетівка	99	-34	-47	-18	-66
Райони					
Білогірський	-246	-195	-157	-154	-143
Вінковецький	-338	-406	-344	-278	-294
Волочиський	-598	-464	-417	-360	-450
Городоцький	-535	-473	-539	-526	-482
Деражнянський	-441	-342	-318	-269	-189
Дунаєвецький	-512	-636	-526	-519	-458
Ізяславський	-541	-419	-367	-291	-302
Кам'янець-Подільський	-788	-734	-761	-650	-600
Красилівський	-452	-447	-403	-305	-330
Летичівський	-378	-290	-296	-313	-257
Новоушицький	-461	-393	-385	-355	-355

продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6
Полонський	-274	-195	-175	-179	-241
Славутський	-463	-350	-285	-364	-305
Староконстянтинівський	-463	-382	-350	-316	-336
Старосинявський	-255	-210	-275	-211	-202
Теофіпольський	-247	-212	-205	-141	-139
Хмельницький	-520	-540	-419	-363	--399
Чемеровецький	-635	-526	-598	-539	-559
Шепетівський	-390	-171	-243	-221	-152
Ярмолинецький	-496	-466	-378	-409	-376

Джерело: розраховано за даними Головного управління статистики Хмельницької області [6]

За рахунок створення нових робочих місць, оплачуваних громадських робіт, знизився рівень безробіття та скорочення приросту населення в цілому з 2008 р. по 2012 р. зменшилося на 264,0 тис. осіб. Це свідчить про поліпшення становища у сфері зайнятості та соціальній сфері області.

Напрямом забезпечення повного використання трудового потенціалу підприємств передусім виступає його рівномірне працевантаження протягом року. Тому практично кожному господарству є необхідність збільшення трудового потенціалу за рахунок найманих працівників.

Як показують дослідження, на сьогодні залишається проблемою поліпшення якісних показників праці за рахунок підвищення професійно-кваліфікаційної і загальноосвітньої підготовки агропромислового виробництва. Однією з причин є використання морально і фізично застарілого устаткування сільськогосподарськими підприємствами та відсутність коштів на його заміну. Ці обставини передбачають орієнтацію на використання низькокваліфікованої ручної праці, погіршення якості продукції, зниження рівня зацікавленості підприємців-роботодавців у підвищенні рівня кваліфікації своїх працівників, компенсуванні технічної і кадрової відсталості. Також відсутнє належне внутрішньогалузеве регулювання руху трудових ресурсів, яке передбачало б підтримку відповідного співвідношення спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою, регулювання структури кадрів за професіями, освоєння нових суміжних професій [8, с. 33].

Однак, через нерівномірність сільськогосподарського виробництва, його сезонності та різноманітності умов, рівень розвитку зайнятості працівників у господарствах області різний. Різняться він і в межах окремих груп трудових ресурсів. Зайнятість населення характеризує рівень використання трудових ресурсів. Вона є основою матеріального забезпечення та умовою відтворення робочої сили. Забезпечення раціональної зайнятості – проблема не тільки економічна, а й соціально-політична [9].

Важлива умова успішної роботи підприємства – постійний склад кадрів. Протягом 2011 року на підприємствах, в установах та організаціях області працювало 243,0 тис. найманих працівників (без врахування найманих працівників з чисельністю працюючих менш як 10 осіб та зайнятих у фізичних осіб-підприємців). Середня кількість працівників у еквіваленті повної зайнятості склала 236,7 тис. осіб (97,4% до середньооблікової кількості штатних працівників). Окрім того, за зовнішнім сумісництвом та за договорами цивільно-правового характеру на підприємствах було зайнято 11,9 тис. осіб. Протягом 2011 року на підприємствах області прийнято 61,2 тис. осіб, звільнено 66,7 тис. осіб, що становить відповідно 25,2% та 27,4% середньооблікової кількості штатних працівників. Кількість працівників, які вивільнені у зв'язку із скороченням штатів у минулому році становила 5,6 тис. осіб або 8,3% від загальної кількості тих, які вибули.

За даними Головного управління статистики в Хмельницькій області кількість працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), у 2011 році становила 8,9 тис. осіб (3,7% середньооблікової кількості штатних працівників), що на 41,6% менше у порівнянні з минулим роком (15257 осіб або 6,1%). Такі відпустки були поширені на підприємствах промисловості та будівництва (відповідно 77,3% та 10,5% від загальної кількості працівників області, які перебували у зазначених відпустках). У режимі скороченого робочого дня (тижня) у 2011 році працювало 23,1 тис. осіб (9,5% середньооблікової кількості штатних працівників), що на 38,2% менше у порівнянні до 2010 року (37373 осіб або 14,9 відсотка).

Зростання зайнятості трудових ресурсів на підприємствах має супроводжуватися підвищенням ефективності його використання. Одним із стратегічних напрямів вивчення даної надзвичайно важливої соціально-економічної проблеми в умовах надлишку та неповного використання робочої сили виступає формування раціональної зайнятості у виробництві, за якої забезпечувалися б нормальна працевантаженість, продуктивність і оплата праці в усіх формах господарювання на селі [10].

Висновки з даного дослідження. Аналіз демографічної ситуації Хмельницької області показує, що вона є досить складною і характеризується від'ємним природним приростом. Скорочення народжуваності на селі, а також відтік молоді з села через низку причин соціально-економічного характеру призвели до того, що сільське населення за період з 2008 р. по 2012 р. зменшилося на

264,0 тис. осіб . Для виведення регіону з глибокої демографічної кризи необхідно розробити і впровадити в життя низку заходів, спрямованих на стимулювання процесів відтворення сільського населення. Для подолання демографічної кризи необхідно: збільшити оплату праці як основного показника матеріального добробуту; забезпечити розвиток інфраструктури, збільшити рівень медичного обслуговування; забезпечити підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників; належним чином розвивати культуру та освіту. Всі ці умови сприятимуть стабілізації кількості трудових ресурсів та покращенню демографічної ситуації на селі.

Література

1. Про зайнятість населення. – Закон України від 21.11.97 № 665/97 ВР // Збірник нормативних актів. – К. : Атака. – 2000. – 18 с.
2. Доманчук Д.П. Економіка праці: навчальний посібник; видання друге, доповнене і перероблене / Д.П. Доманчук, А.Д. Чикуркова. – Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2009. – 376 с.
3. Економічний енциклопедичний словник. У 2-х томах / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій; За ред. С.В. Мочерного. – Львів: Видавництво «Світ», 2005. – Т. 2. – 537 с.
4. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://megarefs.org.ua/formuvannya-i-vikoristannya-trudovogo-potencialu-silskogoshodarskix-pidpriyemstv.html>
5. Масленников О.Ю. Трудовий потенціал підприємства: його формування та оцінювання / О.Ю. Масленников, М.І. Фльорко // Науковий вісник ЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.8. – С. 241.
6. Сайт Головного управління статистики у Хмельницькій області. Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>.
7. Попівняк Р.Б. Соціально-економічні аспекти відтворення трудового ресурсного потенціалу села [Електронний ресурс] / Р.Б. Попівняк, О. Кіц. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/vlau/apk/2011_18_1/files/11prlrp.pdf
8. Дмитрук Н.В. Особливості формування трудових ресурсів у сільському господарстві / Н.В. Дмитрук // Зб. наук. пр. УДАУ. – Умань. – 2006. – Вип. 63. – ч. 2. – С. 33-41.
9. Організація використання трудових ресурсів [Електр. ресурс]. – Режим доступу: <http://agroua.net/economics/documents/category129/doc236>
10. Про стратегію трансформації АПК і забезпечення продовольчої безпеки України: Наукова доповідь / За ред. І.І. Лукінова та П.Т. Саблука // Економіка АПК, 2000. – №8. – С. 18-19.

УДК 336

Кізіма Т.О.,
д.е.н., доцент, професор кафедри фінансів
Тернопільський національний економічний університет

ЗАОЩАДЖЕННЯ ДОМОГОСПОДАРСТВ: СВІТОВИЙ ДОСВІД І ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ

Постановка проблеми. Важливим результатом функціонування фінансів домогосподарств, як самостійних суб'єктів ринкової економіки, є формування заощаджень, котрі не лише сприяють найбільш повному і безперервному задоволенню потреб домашнього господарства, але і є важливими для розвитку інших господарюючих суб'єктів. Однак для того, аби заощадження населення були ефективно використані іншими економічними одиницями, вони повинні спочатку бути належним чином організовані, а потім – трансформовані в інвестиції.

У ході реформування вітчизняної економіки суттєво зростає інтерес наукової громадськості та фінансистів-практиків до проблем, пов'язаних із якнайефективнішим використанням заощаджень домогосподарств як потужного інвестиційного ресурсу. А формування національного ринку заощаджень і державної стратегії у цій сфері має стати пріоритетним завданням сучасного етапу розвитку економіки України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем формування заощаджень присвячені численні праці як всесвітньо відомих класиків економічної науки (Л. Вальрас, Дж. М. Кейнс, С. Кузнєц, Г. Марковіц, А. Маршалл, Ф. Модільяні, П. Самуельсон, А. Сміт, І. Фішер, М. Фрідман), так і вітчизняних (М. Алексеєнко, О. Ватаманюк, З. Васильченко, А. Вожжов, А. Мороз, С. Панчишин,