

НУБІП України

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

11.13 – КМР.1787 «С» 13.11.2020 09 ПЗ

КУДЛАЙ СЕРГІЙ ІВАНОВИЧ

2021

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
Економічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки праці і
соціального розвитку

О.Ю., проф. (науковий ступінь, вчене звання) Срмаков О.Ю., (підпис) (ПІБ)

« » 20 р.

ЗАВДАННЯ

до виконання магістерської кваліфікаційної роботи студента

Кудлай Сергія Івановича

(прізвище, ім'я, по-батькові)

Спеціальність

051 – Економіка

(код і назва)

Магістерська програма Економіка підприємства

(назва)

Програма підготовки освітньо-професійна

(освітньо-професійна або освітньо-наукова)

Тема випускної магістерської роботи: «Формування трудового потенціалу аграрного сектору економіки в умовах глобалізації»

Затверджена наказом ректора НУБіП України від 13 листопада 2020 р. № 1787 «С

Термін подання завершеної роботи на кафедру 12.11.2021

(рік, місяць, число)

Вихідні дані до випускної магістерської роботи:

Наукові публікації і періодичні видання, інтернет-джерела, навчальні посібники, дані статистичної служби України.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Теоретико-методологічні аспекти формування та ефективного використання трудового потенціалу
2. Аналіз формування та використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки в умовах глобалізації
3. Шляхи покращення використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки

Перелік графічного матеріалу (за потреби): _____

Дата видачі завдання «13» 11 2020 р.

Керівник магістерської роботи

(підпис)

Ткачук В. А.

(прізвище та ініціали)

Завдання прийняв(ла) до

виконання

(підпис)

Кудлай С. І.

(прізвище та ініціали студента)

РЕФЕРАТ

Магістерська робота на тему «Формування трудового потенціалу аграрного сектору в умовах глобалізації» складається із вступу, трьох розділів висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи 98 сторінки, з них 85 сторінок основного тексту. Робота містить 9 таблиць та 14 рисунків. Список використаних джерел містить 72 найменувань.

Об'єкт дослідження - трудовий потенціал аграрного сектору економіки.

Метою дослідження є пошук шляхів і розроблення рекомендацій для поліпшення процесу формування та ефективного використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки в умовах глобалізації.

Методи дослідження. Для написання магістерської роботи методологічною основою є діалектичні методи пізнання, положення економічної теорії, наукові дослідження зарубіжних і вітчизняних вчених. Також були використані такі методи: монографічний метод та метод системного аналізу, абстрактно-логічний, математично-розрахунковий, аналітичний, порівняльний.

У першому розділі висвітлено теоретично-методологічні аспекти формування та використання трудового потенціалу аграрного сектору. Розкрито методологічні підходи щодо визначення економічної ефективності використання трудового потенціалу і чинники, які на його впливають.

У другому розділі проведена оцінка щодо формування та використання трудового потенціалу аграрного сектора економіки. Розрахована економічна ефективність використання трудового потенціалу аграрного сектору. Визначено вплив глобалізаційних факторів на формування та використання трудового потенціалу аграрного сектора економіки.

У третьому розділі розглянуто шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Обґрунтовано заходи державної політики покращення ефективності використання трудового потенціалу. Сформовано напрями підвищення якості життя сільського населення, як фактор економічного зростання аграрного сектору

Ключові слова — аграрний сектор, трудовий потенціал, сільське населення,
рівень зайнятості, рівень безробіття, продуктивність праці, оплата праці.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ЗМІСТ

НУБІП України

ВСТУП

7

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ
ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

10

1.1 Сутність трудового потенціалу як соціально-економічної категорії

10

1.2 Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового
потенціалу

18

1.3 Чинники формування і використання трудового потенціалу

26

РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

32

2.1 Аналіз формування і використання трудового потенціалу аграрного
сектору

32

2.2. Оцінка економічної ефективності використання трудового потенціалу
аграрного сектору економіки

45

2.3 Вплив глобалізаційних процесів на економічну ефективність
використання трудового потенціалу

51

РОЗДІЛ III. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

63

3.1. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу
аграрного сектору економіки в умовах глобалізації

63

3.2. Заходи державної політики щодо покращення ефективності
використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки

71

3.3. Підвищення якості життя сільського населення, як фактор економічного
зростання аграрного сектору

78

ВИСНОВКИ

88

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

92

ВСТУП

НУБІП України

Основою системи ресурсного потенціалу аграрного сектору економіки сьогодні виступає трудовий потенціал і, як наслідок, питання покращення ефективності його використання все частіше згадується в наукових працях. Людина стає одним із головних ресурсів в процесі виробництва, а її трудовий потенціал — каталізатором економічного розвитку держави. Але це можливо тільки при правильному управлінні трудовим потенціалом в умовах зовнішнього та внутрішнього середовища. Також не менш важливим є питання щодо формування ефективної команди, основною умовою якого є постійний розвиток трудового потенціалу. В результаті при правильній організації і управлінні це призводить до високого рівня кваліфікації, ефективної кадрової політики і в загальному підсумку до підвищення рівня конкурентоспроможності аграрного сектору.

Актуальність теми. Відтворення трудового потенціалу аграрного сектору економіки на сьогодні є дуже актуальною проблемою. Загострення демографічної кризи в сільській місцевості, спад народжуваності, висока смертність населення, скорочення тривалості життя, відсутній міграційний приріст, все це є негативними факторами, які впливають на формування та розвиток трудового потенціалу аграрної сфери, а також на його якісні характеристики.

Попит на робочу силу за останні роки має негативну тенденцію до спаду через загострення кризових явищ в економіці, спад обсягів виробництва, вивільнення працездатного населення, загострення відносин в зайнятості, підвищення рівня безробіття на селі, зниження ефективності використання трудового потенціалу.

Питання щодо формування і використання трудового потенціалу аграрного сектору присвячено багато наукових праць і досліджень, як вітчизняних так і зарубіжних вчених-економістів: Кулинич Л. В., Пучкова С. І., Янковської Л. А.,

Шаульська Л. В., Шкільова С. О., Черпа А. В., Зубрицької Я. О., Миска К., Маркузе Г., Тофлера О., Ансоффа І., Лишиленка В. І., Остролуцького Н. О., Януба К. І., Богині Д. П., Богуцького О. А., Горкавого В. К., Грінцова О. А., Лишиленка

В. Л. та інших. Але питання що стосуються визначення ступеня впливу демографічних чинників на вплив ефективність використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки на регіональному рівні залишаються мало дослідженими. Також існує потреба в дослідженні особливостей формування трудового потенціалу аграрного сектору економіки в умовах глобалізації.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є пошук шляхів і розроблення рекомендацій для поліпшення процесу формування та ефективного використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки в умовах глобалізації.

Для досягнення мети в ході дослідження було сформувано наступні завдання:

- провести узагальнення щодо визначення економічного змісту категорії «трудоий потенціал», дати його кількісну та якісну характеристику;
- визначити характерні особливості формування та розвитку трудового потенціалу сільських територій;
- проаналізувати демографічні чинники формування трудового потенціалу аграрного сектору економіки, рівня чисельність та структуру сільського населення, рівень зайнятості, економічної активності, безробіття, продуктивності а також рівня заробітної плати і т.д;
- дати характеристику впливу процесів глобалізації на формування трудового потенціалу;
- обґрунтувати основні напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу;
- охарактеризувати особливості державного регулювання питань формування і використання трудового потенціалу;

- розробити власні рекомендації щодо покращення використання трудового потенціалу аграрної сфери.

Об'єктом дослідження є трудовий потенціал аграрного сектору економіки.

Предметом дослідження є теоретичні, методологічні та практичні аспекти формування і використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки в умовах глобалізації.

Методи дослідження. Для написання магістерської роботи методологічною основою слугували діалектичні методи пізнання, положення економічної теорії, наукові дослідження зарубіжних і вітчизняних вчених. Також були використані такі методи: монографічний метод та метод системного аналізу, абстрактно-логічний, математично-розрахунковий, аналітичний, порівняльний аналіз.

РОЗДІЛ ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1 Сутність трудового потенціалу як соціально-економічної категорії

Кожне підприємство докладає зусиль, щоб в кінцевому підсумку його діяльність була максимально ефективною для зайняття стійких ринкових позицій, високих фінансових результатів, ефективного використання ресурсного потенціалу. Сучасні вчені і практики вважають, що для забезпечення комплексної ефективності господарської діяльності підприємства є необхідний спеціальний оптимальний механізм управління трудовими ресурсами. Сутність даного механізму полягає в тому що люди розглядаються як конкурентна цінність підприємства, трудовий потенціал якого потрібно використовувати максимально ефективно та розвивати з іншими ресурсами.

Також доречно відмітити, що серед зарубіжних та вітчизняних вчених немає чіткої сформованої думки щодо визначення сутності економічної категорії «трудова потенціал». Трактують визначення даної категорії можна розглядати по-різному. В сучасній літературі існує три підходи щодо його визначення:

- Трудова потенціал розглядається на державному і регіональному рівнях, а також на рівні суспільства, трудового колективу чи окремого працівника;
- Трудова потенціал розглядається через ступінь залучення персоналу в процесі виробництва, місце в соціально-економічній системі підприємства;
- Сутність даної категорії можна розглядати за трьома напрямками:
 1. Сучасні та перспективні трудові можливості;
 2. Увага фокусується на якісних характеристиках трудових ресурсів, як джерело збільшення можливостей;
 3. Трудова потенціал розглядається за допомогою кількісних даних, що відповідають певним вимогам.

Досліджуючи різні наукові видання та праці вчених, можна дійти до висновку, що однаковість щодо визначення сутності економічної категорії «трудовий потенціал» не існує. Це і стало рушійною силою для поглиблення

наукового дослідження у цьому напрямі, для з'ясування основної суті цього поняття, щоб в подальшому можна було узагальнити зібрані знання і вийти на більш конструктивне і комплексне визначення категорії «трудовий потенціал».

В економічній науці питаннями щодо визначення формування, використання й управління трудовим потенціалом присвячено багато наукових робіт зарубіжних вчених – Миска К., Маркузе Г., Тофлера О., Ансоффа І, так і вітчизняних Кулинич Л. В., Пучкова С. І., Янковської Л. А., Шаульська Л. В., Шкільова С. О., Черепя А. В., Зубрицької Я. О., Лишиленка В. І., Остролупського Н. О. Якуба К.І., Богині Д.П., Богуцького О.А., Горкавого В.К., Грішнова О.А., Лишиленка В.Л. та іншим.

Аналіз публікацій, присвячених дослідженням трудового потенціалу, свідчить про високу зацікавленість науковців існуючими проблемами в цій галузі та поступове формування теоретико-методологічних підходів до їхнього вирішення. Науковці, вивчаючи різні аспекти категорії «трудовий потенціал», застосовують низку підходів до трактування цього поняття. Узагальнимо існуючі підходи до формулювання змісту трудового потенціалу, які найбільш повно відображають еволюцію поглядів стосовного його суті (табл. 1.1.).

Таблиця 1.1

Підходи вчених до визначення сутності категорії «трудовий потенціал»

Підхід	Автор	Трактування
Соціально-біологічний	Кулинич Л. В.	Складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності.
	Пучкова С. І.	Сукупність потенційних природних здібностей, освітнього потенціалу і трудової активності, які визначають результативність трудової діяльності.

Продовження таблиці 1.1

Функціональний	Янковська Л. А.	Можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових.
Ресурсний	Шаульська Л. В.	Ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі.
Демографічний	Пирожков С. І.	Сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов'язаних з участю у процесі праці.
Структурний	Мельничук Д. П.	Ефективне сполучення та збалансованість окремих структурних елементів працездатності людини, а також характеристика відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища.
	Радько С. Г.	Заснована на професійних знаннях, практичних навиках, особистісних та психофізіологічних характеристиках працівників здатність персоналу реалізовувати мету підприємства за належного матеріально-технічного, інформаційного та організаційного забезпечення процесу праці.

Продовження таблиці 1.1

Трудо-ресурсний	Онкієнко В. В.	Сукупність праездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням його технологічної та технічної оснащеності.
Інтегральний	Богиця Д. П. Грішнова О. А.	Інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення
Комплексний	Череп А. В. Зубрицька Я. О.	Наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення.
	Лишиленко В. І. Якуба К. І.	Запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі.

Джерело: [1-10]

В основі соціально-біологічного підходу лежать соціальні та біологічні характеристики. До соціальних належать інтереси людини, її потреби, ставлення до праці, відповідальність перед собою та іншими людьми, самореалізація і самовираження. Біологічні характеристики враховують фізичні можливості людини, розумові, тобто природні здібності, трудову активність. Так, представник соціально-біологічного підходу Кулинич Л.В. вважає, що трудовий потенціал — складова потенціалу людини, яка здатна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності. [1, с.33].

Пучкова С.І. визначає трудовий потенціал як сукупність потенційних природних здібностей, освітнього потенціалу і трудової активності, які визначають результативність трудової діяльності при використанні відповідного соціально-економічного механізму приведення робочої сили до руху. [2, с.6]

Функціональний підхід розглядає трудовий потенціал як ресурс, який може виконувати різноманітні функції з раціональним використанням усіх інших видів ресурсів (не тільки трудових, але й матеріальних, фінансових, інформаційних тощо) та досягати поставленої мети з мінімальними витратами.

Представником функціонального підходу є Янковська Л.А., яка визначає трудовий потенціал підприємства як можливості його працівника за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових. [3, с.201].

Ресурсний підхід базується на дослідженні трудового потенціалу як необхідного ресурсу підприємства, без якого неможливий виробничий процес. До прибічників даного підходу належить Шаульська Л.В.. Вона вважає, що трудовий потенціал – ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв'язання будь-якого завдання, досягнення певної цілі. [4, с.116].

Стосовно демографічного підходу вчені зазначають, що функціонування трудових ресурсів залежить від територіального розташування, звичок, які притаманні населенню, що там проживає, та виникаючих потреб. Демографічний підхід сутності трудового потенціалу представлений у дослідженнях Пирожкова С.І.. Він під трудовим потенціалом розуміє «розвинуту в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності». [5, с.23]

Структурний підхід ґрунтується на тому, що трудовий потенціал складається з окремих компонентів, таких як соціально-економічні, демографічні, професійні характеристики. На структурному змісті трудового потенціалу наголошує Мельничук Д.П., який вважає, що під трудовим потенціалом людини необхідно розуміти характеристику ефективності

сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища. [6, с.226].

Вчений-економіст Радько С.Г. під вищезгаданим поняттям розуміє засновану на професійних знаннях, практичних навиках, особистісних та психофізіологічних характеристиках працівників здатність персоналу реалізовувати мету підприємства за належного матеріально-технічного, інформаційного та організаційного забезпечення процесу праці. [7, с.36]

Крім того, він зазначає, що структура трудового потенціалу становить співвідношення компонентів, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні та інші характеристики груп працівників. Представник трудоресурсного підходу Онікієнко В.В. вважає, що трудовий потенціал становить сукупність працездатного населення, яке має відповідну

професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням його технологічної та технічної оснащеності. [8, с.33]

Інтегральний підхід до формулювання сутності трудового потенціалу висвітлений у роботах Богині Л.П. та Грішнєвої О.А., які трудовий потенціал розглядають як інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик економічно активного населення. Головними компонентами трудового потенціалу вважають здоров'я, освіту, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність. [9, с.55].

Категорію «трудовий потенціал» доцільно вивчати комплексно, оскільки трудовий потенціал є багатограним поняттям, тому необхідно враховувати інші характеристики. Ми погоджуємося з думкою Черепа А.В., Зубрицької Я.О., які є представниками комплексного підходу та вважають, що трудовий потенціал підприємства можна визначити як наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби

підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення. [9, с.248]

До представників комплексного підходу належать також Липиленко В.І., Остролуцький Н.О., Якуба К.І., які вважають, що трудовий потенціал являє собою запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі. Він залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, територіальної і професійної мобільності, а також трудової активності. [10, с.92].

Отже, трудовий потенціал підприємства формується з трудових потенціалів усіх працівників, які входять до трудового колективу, і становить сукупність їхніх внутрішніх можливостей (професіоналізм, кваліфікація, працездатність) і засобів їх реалізації (умови праці та побуту, рівень доходів, система мотивації і стимулювання, рівень технічного оснащення робочих місць). Як зазначає І.

Бажан, трудовий потенціал працівника – це сукупність складових: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу.

Зростання трудового потенціалу працівників підприємства є одним з чинників, який обумовлює темпи його розвитку, зростання конкурентних переваг, якість обслуговування покупців та задоволення їхнього попиту, зростання ефективності діяльності підприємства взагалі.

Початковим елементом формування трудового потенціалу підприємства є особистісний потенціал – трудовий потенціал працівника, що становить собою сукупність різних якостей (духовних і фізичних), які дають змогу брати участь в суспільно корисній діяльності, досягти певних результатів й високого рівня особистого розвитку. На підставі проведеного аналізу розкрито зміст теоретичних положень щодо визначення сутності трудового потенціалу, його складових та взаємозв'язаних з ним соціально-економічних категорій.

При цьому трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства в інноваційній економіці визначено як сукупність індивідуальних та

організаційних властивостей (освіта, кваліфікація, стан здоров'я, вік, знання та вміння, творчість, моральні якості, комунікабельність, креативність, мобільність, сприйнятливість до нововведень, уміння швидко адаптуватися до

змін тощо), які повною мірою дозволяють забезпечити реалізацію наявного та

потенційного запасу трудових можливостей працівників і управлінських

здібностей керівництва підприємства та за рахунок взаємодії освіти, науки,

виробництва здатні до самореалізації, ефективного використання і розвитку у

трудої діяльності, підвищенні конкурентного становища на ринку. Запорукою

успішного переходу до інноваційної економіки є наявність якісних

інтелектуальних та інноваційних складових трудового потенціалу, дослідження

яких представляється необхідним, оскільки вони є:

- базою для ефективного економічного розвитку суспільства;

- основною рушійною силою для розвитку інноваційної економіки;

- основою для формування якісного трудового потенціалу; потенціалом для генерування нових ідей;

- найважливішими факторами для забезпечення високої

конкурентоспроможності.

На нашу думку, основними компонентами механізму формування трудового потенціалу в системі інноваційної економіки мають бути: наука,

освіта та новітні технології, що сприяють реалізації стратегічних та тактичних

завдань підприємств. Зокрема, освіта повинна забезпечити виробництво

кваліфікованими фахівцями, які здатні опанувати новітні технології та бути

мобільними в умовах технологічного розвитку підприємства; наука має стати

основою суспільного прогресу та забезпечити країні науково-технічний розвиток; а виробництво, використовуючи прогресивні технології, що створює

наука та формує освіта, має забезпечити економіці високий рівень

конкурентоспроможності, а країні – економічне зростання. ○○

1.2 Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу

На сьогодні серед проблем економічної науки, актуальною залишається оцінка ефективності використаних ресурсів, раціональне понесення витрат, питання щодо розміщення капіталу а також питання щодо ведення різних видів діяльності (операційної, фінансової, інвестиційної і т.д). Дані проблеми повинні розглядатися на різних рівнях управління економіки, починаючи від найнижчого рівня (найменших суб'єктів господарювання) до найвищого (керівної ланки держави).

Для характеристики ефективності використання трудового потенціалу, залежно від мети проведення даного аналізу, використовуються різні показники. Проблеми пов'язані з оцінкою ефективності використання трудового потенціалу слід розглядати в різних аспектах:

- по-перше необхідно об'єктивно оцінювати ефективність використання трудового потенціалу – це є основною задачею його оцінки;
- по-друге потрібно обрати напрям розвитку трудового потенціалу, в рамках стратегії розвитку підприємства;
- по-третє для працівників підприємства крім матеріального заохочення важливим також є система мотивації, яка допомагає досягти заплановані цілі діяльності підприємства.

Виходячи з вищесказаного можна зробити висновок, що для підвищення оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства потрібні кардинальні зміни у проведенні кадрової політики на всіх рівнях управління економікою, а також пошук нових резервів, чинників економії праці, шляхів активізації людського фактору і т.д..

При дослідженні нових економічних явищ, зокрема феноменів складної природи, є необхідним використання всього методологічного інструментарію дослідження, який є результатом діяльності різних поколінь. Також, не слід

виключати загальний потенціал підприємства, що дає загальне бачення щодо його сукупних можливостей поточного функціонування та сталого розвитку.

Методологія оцінки ефективності використання трудового потенціалу дає змогу встановити:

- як функціонує підприємство;
- чи реалізується і досягаються поставлені цілі;
- чи впливають зміни в процесі управління на ефективність використання потенціалу підприємства.

Виходячи з поставлених цілей ефективності використання трудового потенціалу визначається як відношення результату до понесених витрат для його досягнення. Стосовно трудового потенціалу підприємства, ефективність його використання можна описати наступною формулою:

$$E_{\text{тп}} = \frac{\text{Результат}}{\text{Витрати}} \quad (1.1)$$

Згідно з даною формулою в якості результату виступає ступінь досягнення мети (економічної чи соціальної), а в якості витрат – якість реалізованих здібностей витрат персоналу з його досягненням.

Так ефективність використання трудового потенціалу розглядається в двох аспектах:

- як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства;
- як ефективність щодо управління формування і реалізації трудового потенціалу.

Для того щоб проаналізувати та оцінити такі характеристики, як соціально-психологічний клімат в колективі, рівень задоволеності трудовим процесом, привабливість праці використовується метод анкетування працівників підприємства. При аналізі результатів дослідження, кожній якісній характеристиці надається бальна оцінка.

У загальній класифікації методів вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства, що можуть бути використані для оцінки відповідних можливостей його використання, можливо використовувати всі вищеперераховані методики.

Коротко економічну суть даних підходів, що використовуються для оцінки трудового потенціалу підприємства представлені в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Методи оцінки трудового потенціалу

Назва методу	Суть
Витратний (майновий)	Визначає вартість трудового потенціалу за сумою витрат на його формування та використання.
Порівняльний (ринковий)	Визначає вартість на основі порівняння з аналогічними об'єктами ринкових угод.
Результативний (дохідний)	Оцінює вартість трудового потенціалу на основі величини чистого потоку результатів від його використання.

Джерело: [11]

Також потрібно відмітити, що всі три підходи реалізуються за допомогою специфічних методів, які в свою чергу залежать від об'єкта оцінки. Особливості таких методик досліджено в багатьох наукових працях.

Найбільш поширеною є коефіцієнтна методика оцінки трудового потенціалу. Дана методика є поєднанням витратних та порівняльних методів щодо оцінки. Всі коефіцієнти можна поділити на наступні групи:

- показники творчої активності;
- показники трудової дисципліни;
- показники професійної компетентності;
- показники колективної роботи;
- показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт, тощо.

Не меншу увагу потрібно приділити чинникам, що формують вартість трудового потенціалу та соціально-організаційної системи підприємства, відповідно і його ресурсний потенціал. В загальному дані чинники можна представити у вигляді трірівневої ієрархічної системи.

Відношення отриманого результату до понесених ресурсів для досягнення даного результату є методологічною основою визначення ефективності використання трудового потенціалу.

При проведенні оцінки ефективності використання трудового потенціалу використовують показники представлені в табл. 1.3.

Таблиця 1.3
Показники стану ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Показники	Формули для розрахунку
<i>1. Показники стану трудового потенціалу</i>	
1.1. Середньооблікова чисельність	$\chi_{\text{срп}} = \chi_{\text{поч}} + \frac{\chi_{\text{пр}} \cdot \Delta_{\text{відпр}}}{\Delta_{\text{к}}} - \frac{\chi_{\text{зв}} \cdot (\Delta_{\text{к}} - \Delta_{\text{відпр}})}{\Delta_{\text{к}}} \quad (1.2)$
1.2. Коефіцієнт плинності кадрів	$K_{\text{пл}} = \chi_{\text{виб}} / \chi_{\text{сп}} \quad (1.3)$
	$K_{\text{пл}} = (\chi_{\text{пр}} - \chi_{\text{виб}}) / \chi_{\text{поч}} \quad (1.4)$
1.3. Коефіцієнт обороту по прийому	$K_{\text{пр}} = \chi_{\text{пр}} / \chi_{\text{к}} \quad (1.5)$
1.4. Коефіцієнт обороту по вибуттю	$K_{\text{зв}} = \chi_{\text{звіл}} / \chi_{\text{н}} \quad (1.6)$
1.5. Коефіцієнт загального обороту	$K_{\text{заг}} = K_{\text{пр}} + K_{\text{виб}} \quad (1.7)$
1.6. Коефіцієнт постійності кадрів	$K_{\text{пос}} = \chi_{\text{к}} / \chi_{\text{сп}} \quad (1.8)$
1.7. Коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу	$K_{\text{осн-доп}} = \chi_{\text{оп}} / \chi_{\text{доп}} \quad (1.9)$
1.8. Коефіцієнт співвідношення висококваліфікованих і кваліфікованих працівників	$K_{\text{квал}} = \chi_{\text{сспів}} / \chi_{\text{ссир}} \quad (1.10)$
1.9. Зміна робочих місць	$\Delta QPM = QPM_{\text{к}} - QPM_{\text{поч}} \quad (1.11)$

Продовження таблиці 1.3

1.10. Коефіцієнт еластичності
робітників в залежності від
товарообігу

$$K_{ел} = \frac{(Ч_{зв} - Ч_{мин}) / Ч_{мин}}{(Т_{зв} - Т_{мин}) / Т_{мин}} \quad (1.12)$$

Умовні позначення:

$Ч_{поч}$ - чисельність робітників на початок періоду, осіб;

$Ч_{пр}$ - чисельність прийнятих робітників, осіб;

$Д_{відпр}$ - кількість відпрацьованих днів, днів;

$Д_{к}$ - кількість календарних днів, днів;

$Ч_{зв}$ - чисельність робітників у звітному періоді, осіб;

$Ч_{виб}$ - кількість вибувчих працівників, осіб;

$Ч_{сп}$ - середня чисельність персоналу за період;

$Ч_{мин}$ - чисельність робітників у минулому році, осіб;

$Ч_{к}$ - чисельність робітників на кінець періоду, осіб;

$Ч_{звил}$ - чисельність звільнених робітників, осіб;

$К_{пр}$ - коефіцієнт приросту;

$К_{виб}$ - коефіцієнт вибуття;

$Ч_{осп}$ - чисельність основного персоналу, осіб;

$Ч_{допн}$ - чисельність допоміжного персоналу, осіб;

$QPM_{к}$, $QPM_{поч}$ - кількість робочих місць на кінець та на початок періоду відповідно;

$Ч_{мин}$ - чисельність робітників у минулому році, осіб;

$Т_{зв}$, $Т_{мин}$ - товарообіг у звітному минулому періоді відповідно, тис. грн

2. Показники ефективності використання трудового потенціалу

2.1. Продуктивність праці $ПП = Т / Ч_{сп} \quad (1.13)$

2.2. Трудомісткість товарів $ТМ = 1 / ПП \quad (1.14)$

2.3. Індекс продуктивності праці $I_{пп} = (100 \pm \Delta ПП) / 100 \quad (1.15)$

2.4. Індекс трудомісткості
продукції $I_{тм} = (100 \pm \Delta ТМ) / 100 \quad (1.16)$

2.5. Приріст продуктивності праці
за рахунок впливу економічної
чисельності $\Delta ПП = (\Delta Ч \cdot 100) / (Ч_6 - \Delta Ч) \quad (1.17)$

Умовні позначення:

Т - товарообіг підприємства, тис. грн.;

ПП - продуктивність праці, тис. грн./осіб;

ΔПП - темп зміни продуктивності праці, %;

ΔТМ - темп зміни трудомісткості праці, %.

Джерело: [11, с. 85—89]

Існування досить великої кількості критеріїв оцінки ефективності використання трудового потенціалу призводить до необхідності використання комплексного підходу для його оцінки щодо продуктивності та якості праці, організації роботи працівників та значимості кінцевих результатів діяльності підприємства.

Відповідно до методології оцінки, аналіз перерахованих факторів приводиться різними методами. При визначенні вартості трудового потенціалу витратним (майновим) методами, основна увага формується на витратних факторах, менш значимими виступають фактори оточення та частково функціональні характеристики об'єкта, що досліджується. При використанні порівняльних методів все відбувається навпаки, увага фокусується на факторах оточення та функціональних характеристиках об'єкта, а другорядний характер мають результати використання об'єкта та витрати на їх отримання. За визначенням вартості трудового потенціалу згідно з результативною методикою, першочерговим є результат використання трудового потенціалу підприємства, а другорядне значення мають чинники оточення та функціональні характеристики об'єкта.

Коротко методологію оцінки трудового потенціалу підприємства можна описати як послідовність наступних етапів:

- формування категорій;
- розробка показників;
- виділення критерію порівняння;
- вибір способів оцінки;

- отримання результату оцінки та їх аналіз.

Витратний підхід до оцінки дає змогу оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу. До показників першої групи витратних методик належать:

- продуктивність праці виробничого персоналу;
- коефіцієнт змінності робочої сили;
- коефіцієнт творчої активності працівника;
- коефіцієнт змінності робочого місця. [12-с. 216].

Друга група витратних методик передбачає визначення трудового потенціалу технологічного персоналу на основі оцінки одиниці живої праці одного працівника шляхом встановлення її фондового аналога у вартісному вимірі, оцінку управлінського потенціалу (у вартісному вимірі визначається на основі частки витрат на адміністративно-управлінський апарат у загальній структурі витрат підприємства), а загальний трудовий потенціал підприємства визначається як сума вартості трудового потенціалу технологічного персоналу і вартості управлінського потенціалу підприємства.

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників і включає:

- якісні методи (метод інтерв'ю, метод вільних характеристик, метод ділових ігор, матричний метод, метод «360 градусів» (метод кругової оцінки), описовий метод, метод оцінки за вирішальною ситуацією);
- кількісні методи (рейтинговий метод, ранговий метод, метод визначеного розподілу);
- комбіновані методи (метод анкетування, метод порівняння парами, тестування, метод суми оцінок, метод класифікації, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності).

Варто відзначити, що, крім вищезазначених підходів, використовують коефіцієнтну методику, яка передбачає оцінку трудового потенціалу окремого

працівника за групами: показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконання робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи тощо.

Результативний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. Як правило, за ефект роботи працівників підприємства беруть кількість чи вартість виготовленої продукції, але з цим виникають значні труднощі у визначенні конкретних результатів окремих категорій персоналу. Найбільш узагальненим та універсальним показником, що відображає ефективність використання трудових ресурсів підприємства, є продуктивність праці працівників, яка характеризує результативність праці, оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних із використанням трудових ресурсів підприємства.

Крім розглянутих вище основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, виділяють: ресурсний, факторний, інтегральний, суб'єктивний.

Ресурсний підхід є одним із найпростіших методичних підходів до оцінки трудового потенціалу; характеризується застосуванням простого методичного інструментарію (зазвичай як показники аналізу використовуються основні показники рядів динаміки: темп росту та темп приросту) та може застосовуватися для оцінки трудового потенціалу на будь-якому з рівнів його прояву.

Факторний підхід застосовується переважно для оцінки трудового потенціалу на мезорівні його прояву (регіону, території). Особливістю даного підходу є те, що під час проведення оцінки показники поділяються на стимулятори та дестимулятори за їхнім впливом на трудовий потенціал

Узагальнивши вищепераховане можна зробити висновок, що неможливість визначення хоча б декількох альтернативних методик, що створили б базу для вирішення цього складного і проблемного завдання, в першу

чергу спричинена недосконалістю прикладних розробок щодо оцінки трудового потенціалу.

Таким чином основні методологічні підходи оцінки трудового потенціалу мають бути побудовані за рахунок економічної оцінки здібностей створювати певний дохід. Існує залежність чим вища продуктивність праці окремого робітника і більш тривалий час його діяльності, тим дохід що він приносить є вищим і цей працівник є більш цінним для підприємства.

1.3 Чинники формування і використання трудового потенціалу

Систематизація чинників формування і використання трудового потенціалу залишається актуальною проблемою, як наслідок питання щодо зв'язку з складовими виробничої потужності та трудового потенціалу є малодослідженими.

Лише за допомогою систематизації чинників формування та використання трудового потенціалу, стає можливим розробка систем мотивації персоналу з врахуванням зовнішніх та внутрішніх обмежень реалізації потенціалу всіх ресурсів.

Трудовий потенціал і механізм його формування може розглядатися як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія. Гадзевич О. І в своїй науковій праці говорить, що для характеристики трудового потенціалу використовують якісні та кількісні фактори (рис. 1.1.) [18.с.94]

Кількісні фактори	Якісні фактори
<ul style="list-style-type: none"> чисельність працездатного населення; чисельність безробітних; статеві-вікова структура; рівень народжуваності; кількість робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням. 	<ul style="list-style-type: none"> загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень; рівень культури; моральна зрілість; трудова міграція; трудова активність; схильність носіїв праці до мобільності.

Рис. 1.1. Кількісні та якісні фактори формування трудового потенціалу

На розвиток і формування трудового потенціалу також впливають: індивідуальні, суспільні і виробничі чинники. Розглянемо кожен із цих чинників, які впливають на розвиток трудового потенціалу суспільства.

До індивідуальних чинників належать:

1. Професійні: рівень освіти, кваліфікація.
2. Фізіологічні: вік, стан здоров'я, особисті і моральні якості людини.

До суспільних чинників належать:

1. Територіальні: природно-кліматичні умови, рівень безробіття, диференціація доходів, мобільність населення.
2. Соціально-економічні: обсяг виробництва, ВВП на душу населення, демографічна ситуація, прожитковий мінімум, рівень розвитку сфери освіти.

До виробничих чинників належать:

1. Технічні та технологічні: складність праці, технологічна оснащеність робочого місця, рівень використання науково-технічних досягнень.
2. Структурно-організаційні: умови праці, режим праці, рівень використання виробничих сил і розвитку виробничих відносин.
3. Соціально-психологічні: правовий захист, моральний клімат у колективі,

перспективи просування по службі, моральне та матеріальне стимулювання.[20.c.84]

Основними факторами що впливають на зміну трудового потенціалу є такі як рівень здоров'я та фізичного стану населення а також природній приріст. До того ж фактори які впливають на стан трудового потенціалу поділяють на об'єктивні та суб'єктивні. До суб'єктивних факторів відносять соціально-економічний розвиток суспільства та непрофесійне управління трудовим потенціалом.

Об'єктивні фактори включають в себе демографічну ситуацію, яка впливає на якісні та кількісні характеристики ресурсів праці, та природні умови, які викликають непродуктивну працю та незадовільно позначаються на використанні трудових ресурсів.

Процес розвитку трудового потенціалу характеризується впливом багатьох чинників (рис. 1.2.).

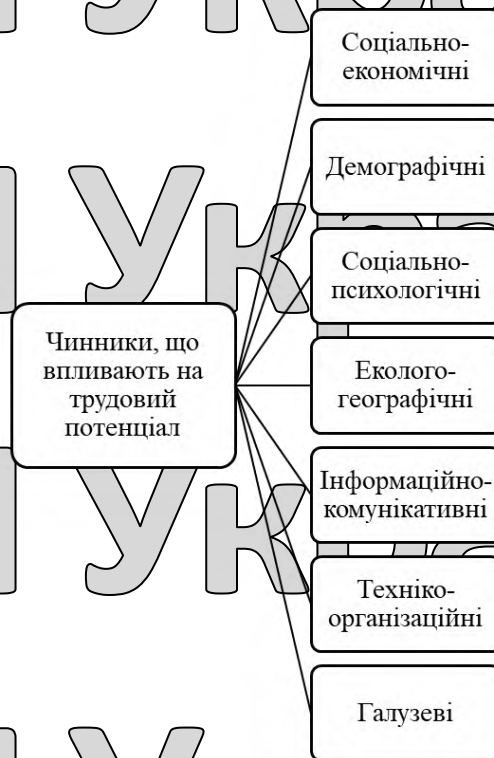


Рис. 1.2. Класифікація чинників впливу на розвиток трудового потенціалу

Серед всіх вищезгаданих чинників основну увагу слід приділити соціально-економічним чинникам: характер відносин власності; специфіка трудових відносин; система освіти й механізм підготовки та перепідготовки кадрів; інвестиційна активність у регіонах; динаміка темпу інфляції; особливості фінансово-кредитної та податкової політики; законодавча база у сфері праці; особливості виробничо-господарського механізму.

Кількісно трудовий потенціал визначається демографічними чинниками (статеві-віковим складом, показниками природного приросту, стану здоров'я, міграційної рухомості). Демографічні чинники надають кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу, визначають його фізичну, інтелектуальну й соціально-економічну складові загалом та за різними віковими групами. За допомогою кількісних чинників визначають демографічну ситуацію в країні та у регіонах. Поряд з цим вікова структура населення уможливила визначення

Економічного навантаження праездатної частини населення, впливає на його мобільність, рівень суспільної продуктивності праці, освітню та професійно-кваліфікаційну структуру тощо. Важливу роль також відіграють міграційні процеси.

Соціально-психологічні чинники є ключовими при формуванні якісних характеристик трудового потенціалу та його ефективного використанні. Вони визначають ставлення працівників до трудової діяльності, соціально-психологічний клімат у колективі, задоволеність працею та ін..

Еколого-географічні чинники характеризують кліматичні особливості країни, її природні ресурси (зокрема природну родючість ґрунтів), ступінь освоєння території тощо.

Інформаційно-комунікативні чинники сприяють швидкому й ефективному виконанню управлінських рішень, підвищенню гнучкості реакції, тобто можливості оперативно визначати раціональні шляхи вирішення проблем, у тому числі й на перспективу. Від уміння керуючих працівників сприймати із зовнішнього середовища потрібні інформаційні сигнали, обробляти їх і генерувати конкурентоспроможне управлінське рішення безпосередньо залежить вартісна оцінка трудового потенціалу персоналу. [30, с. 117].

Техніко-організаційні чинники впливають на структуру та форми зайнятості, продуктивність праці та її організацію, розвиток горизонтальних комунікацій у процесі нововведень, підвищення кваліфікації та перепідготовку трудового потенціалу. До цієї групи чинників належать умови праці, що склалися на підприємстві, система управління персоналом, яка характеризує забезпеченість підприємства кадрами, адаптацію та подальший його розвиток.

Галузеві чинники встановлюють зовнішні умови діяльності підприємства і переважно характеризують галузь з погляду її специфіки, темпів розвитку, фондоозброєності праці. На розвиток трудового потенціалу впливають середньогалузева заробітна плата, система пільг, що надаються за роботу в тій чи іншій галузі, а також її престиж і галузева мобільність.

В загальному всі основні чинники, що впливають на формування та використання трудового потенціалу можна представити в наступному вигляді (рис. 1.3). [22.с.14]

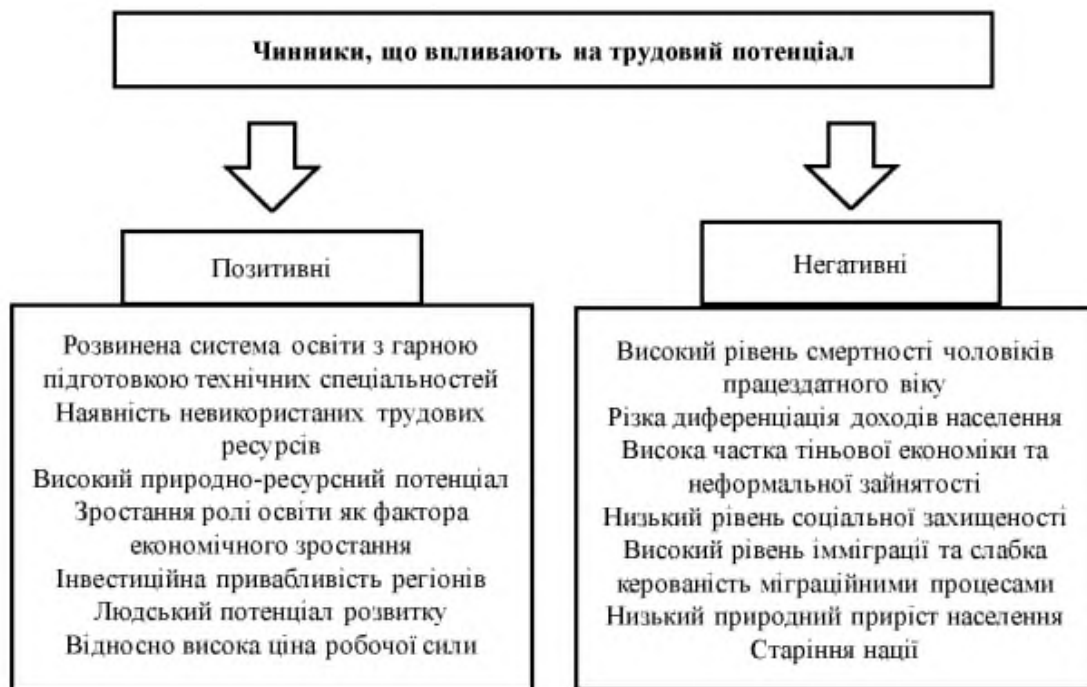


Рис.1.3 Чинники що впливають на розвиток трудового потенціалу

Дослідження проблем розвитку трудового потенціалу в Україні дозволяє зробити висновок, що вони тісно пов'язані з демографічним відтворенням населення. Формування трудового потенціалу характеризується, насамперед, народжуваністю і смертністю населення, які впливають на його чисельність, статево-вікову структуру тощо.

Для розвитку трудового потенціалу в Україні слід виділити наступні заходи:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- зниження впливу факторів, які негативно впливають на відтворенні населення та стан його здоров'я;
- приведення кількості та якості робочої сили у відповідність з поточними потребами економіки;
- удосконалення державної політики в галузі доходів у частині скорочення їх необгрунтованої диференціації;

- забезпечення соціального захисту та поліпшення системи охорони здоров'я;
 - організацію систем професійної освіти та перепідготовки відповідно до поточних та перспективних потреб економіки;

- створення стимулів для легалізації тіньового і неформального сегментів економіки та ін.

В підсумку можна сказати що трудовий потенціал одночасно виступає як джерелом так і основою формування ринкових переваг, а також є однією з обов'язкових передумов конкурентоспроможності економіки. Але впродовж останнього часу набувають проблеми забезпечення ринку праці висококваліфікованими трудовими ресурсами, з'являються негативні тенденції щодо зниження потужності трудового потенціалу аграрного сектора, погіршується демографічна ситуація а також відтворення трудових ресурсів, а

потреба в робочій силі навпаки залишається на високому рівні. Через це є актуальним дослідження чинників, що призводять до зміни якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу та його розвитку і формування.

Перелік вище перерахованих чинників не є остаточним і потребує подальшого вивчення та опрацювання. Проведення роботи щодо виявлення чинників розкриття їх сутності, необхідна для обґрунтування розробки та реалізації програм щодо формування, розвитку та використання трудового потенціалу, економічного зростання країни в цілому

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

2.1 Аналіз формування і використання трудового потенціалу аграрного сектору

Аграрний сектор відіграє ключову роль у розвитку рівня економіки, а також для покращення матеріального забезпечення і добробуту людей. Потужна земельно-ресурсна база нашої країни є показником цього. Адже саме людина є основою при формуванні виробничого потенціалу галузі. Таким чином вона є провідною фігурою, яка визначає цілі та виробничий напрямок підприємства, організувати процес виробництва та розпоряджатися отриманими результатами своєї праці. Головною продуктивною силою на сьогодні виступає саме людина зі своїми здібностями та можливостями, яка є не тільки складовим елементом процесу виробництва, а й стратегічно важливим ресурсом. А отже, питання щодо формування та використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки набуває особливої актуальності.

Значної уваги потребує ефективність праці в сільському господарстві. У даній галузі зайнята значна частка населення у світі, у деяких країнах (здебільшого тих, що розвиваються), цей показник становить понад 90 %. Крім того, зайнятість у сільському господарстві має не лише економічне, а й соціальне значення, оскільки забезпечує роботу сільське населення та сприяє розвитку сільських територій. Разом з тим, можемо побачити суттєве скорочення частки зайнятих у сільському господарстві в останні роки (рис. 2.1).

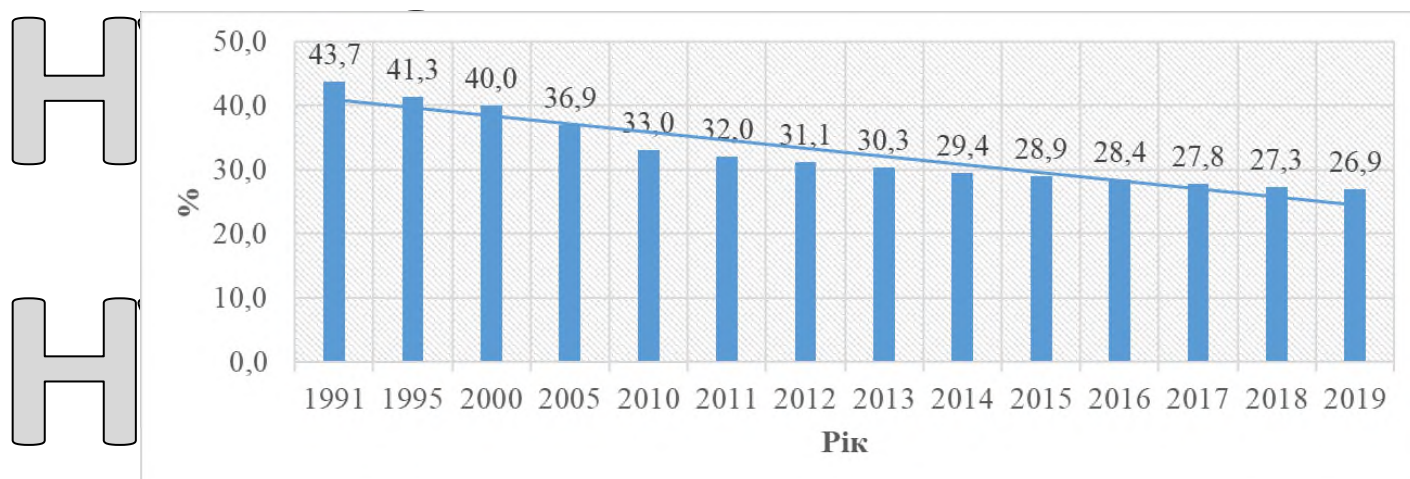


Рис. 2.1. Частка робітників, зайнятих у сільському господарстві у світі,

1991-2019 рр., %
Джерело: [42]

У 2019 р. частка робітників, зайнятих у сільському господарстві в середньому по світу становила 26,9 %, це на 16,8 п.п. менше, ніж у 1991 р. За 18 останніх років спостерігалась стійка тенденція до скорочення даного показника. Ці зміни пов'язані із суттєвим підвищенням рівня механізації та автоматизації в сільському господарстві. Насамперед, скорочення потреби в персоналі можна спостерігати при використанні техніки: широкозахватні сівалки, безпілотні технології, системи точного внесення та GPS-навігації дозволяють виконувати точніше, оперативніше та ефективніше стандартний набір технологічних операцій у сільському господарстві з меншою потребою в персоналі.

Якщо розглянути європейські країни, які є лідерами за загальними показниками ефективності праці (див. рис. 1), то можна простежити закономірність серед усіх країн зменшення частки зайнятих у сільському господарстві (табл. 2.1).

НУБІП України

Показники динаміки частки сільського господарства у країнах Європи,
2014-2019 рр., %

Таблиця 2.1

Країни	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. від 2014, +/-
Данія	2,483	2,497	2,532	2,21	2,243	2,186	-0,297
Нідерланди	2,292	2,32	2,262	2,268	2,098	2,035	-0,257
Бельгія	1,218	1,177	1,251	1,164	0,994	0,961	-0,257
Швейцарія	3,578	3,439	3,362	3,109	3,03	2,949	-0,629
Люксембург	1,426	1,045	1,026	1,389	1,054	1,007	-0,419
Ісландія	4,535	4,239	3,895	3,757	4,03	3,938	-0,597
Німеччина	1,428	1,394	1,308	1,277	1,249	1,21	-0,218
Швеція	1,975	2,037	1,886	1,831	1,699	1,648	-0,327
Норвегія	2,25	2,01	2,09	2,063	2,105	2,055	-0,195
Великобританія	1,255	1,137	1,124	1,159	1,07	1,034	-0,221
Франція	2,845	2,745	2,872	2,629	2,508	2,443	-0,402
Фінляндія	4,256	4,224	3,865	3,763	3,712	3,606	-0,65
Австрія	4,837	4,531	4,348	3,93	3,694	3,581	-1,256
Нехія	2,749	2,925	2,901	2,803	2,802	2,718	-0,031
Естонія	3,858	3,902	3,894	3,526	3,294	3,184	-0,674
Ірландія	5,442	5,337	5,285	5,048	4,77	4,619	-0,823
Словаччина	3,498	3,179	2,887	2,708	2,293	2,184	-1,314
Литва	9,166	9,069	7,976	7,784	7,183	6,873	-2,293
Латвія	7,504	7,939	7,692	6,868	6,972	6,75	-0,754

Частка зайнятих у сільському господарстві у європейських країнах, які є лідерами за рівнем ефективності праці, коливається з 0,961 % у Бельгії до 6,873 % у Литві, тобто є зовсім незначною. При цьому, у всіх досліджуваних країнах протягом 2014-2019 рр. спостерігається скорочення даного показника. Найбільше даний показник скоротився в Словаччині – на 1,314 п.п. та Австрії – на 1,256 п.п. Характеризуючи ефективність праці в сільському господарстві

Україні, варто зазначити, що частка зайнятих у даній сфері наразі становить 18 %.

Основною трудовою потенціалу аграрного сектору економіки є сільське населення працездатного віку. Адже воно є основою даної категорії і є основним об'єктом управлінського впливу держави, який має бути зосереджений на формуванні кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу. До кількісної сторони належить чисельність і склад працездатного населення, а до якісної – сукупність інтелектуальних, демографічних, освітньо-кваліфікаційних, психофізіологічних та інших характеристик.

Як і зазначалося вище основою формування трудового потенціалу є сільське населення, його відтворення тісно пов'язано з демографічною ситуацією на селі, економічною активністю на селі, рівновагою попиту і пропозиції на ринку трудових ресурсів, створенням нових робочих місць і т. д.

Згідно з кількісними характеристиками трудового потенціалу аграрного сектору економіки спостерігається його значне скорочення через від'ємний приріст населення, процеси старіння, зменшення молодших вікових груп – майбутніх трудових ресурсів (табл. 2.1, табл. 2.2).

Таблиця 2.1

Динаміка чисельності сільського населення та його частки в загальній чисельності населення України

Рік	Чисельність сільського населення, тис. ос.	Частка сільського населення в загальній чисельності населення, %
2011	14 252,76	31,23
2012	14 174,41	31,12
2013	14 089,63	31,02
2014	13 256,19	30,88
2015	13 175,56	30,81

Продовження таблиці 2.2

2016	13 102,23	30,77
2017	13 015,41	30,71
2018	12 896,51	30,59
2019	12 763,07	30,46
2020	12 628,82	30,37

Джерело: [42]

Так за даними Державної служби статистики демографічна ситуація на селі є досить поганою, спостерігається негативна тенденція до скорочення населення (рис. 2.2). Аналізуючи показники таблиці 2.2 можна зробити висновок про те, що чисельність сільського населення в період з 2011 р. до 2020 р. скоротилася на 11,39 % і станом на 1 січня 2021 року склала 12 628,82 тис. осіб. Також в структурі загального населення, частка сільського населення поступово знижується в 2011 році вона становила 31,23 % від загальної кількості, так станом на 2020 рік його частина знизилася до 30,37 %. За деякими прогнозами вітчизняних вчених втрати сільського населення до 2025 року можуть сягнути 1,7-2 млн осіб у зв'язку зі зниженням потенціалу демографічного відтворення.



Рис. 2.2 Динаміка чисельності сільського населення та його частки в загальній чисельності населення України

Джерело: [42]

У процесі відтворення населення виділяють наступні види руху населення: природний, соціальний, міграційний та економічний. Під природним рухом населення розуміють узагальнений вираз зміни чисельності за рахунок народження дітей та смертності на певній території. За допомогою цих показників розраховують природній приріст населення (табл. 2.3).

Таблиця 2.3
Народжуваність, смертність та природній приріст населення в сільській місцевості

Рік	Кількість народжених, тис. ос.	Кількість померлих, тис. ос.	Природний приріст, тис. ос.
2011	173,66	253,56	-79,90
2012	179,11	251,35	-72,25
2013	173,37	249,82	-76,44
2014	161,69	240,56	-78,87
2015	145,70	236,05	-90,35
2016	138,35	229,00	-90,65
2017	126,11	223,57	-97,46
2018	115,77	223,93	-108,16
2019	106,17	218,45	-112,28
2020	104,29	227,12	-122,83

Джерело: [42]

Аналізуючи показники даної таблиці за період з 2011 р. по 2020 р. можна зробити висновок, що в Україні відбувається ситуація коли смертність населення переважає над народжуваністю, тобто відбувається постійне скорочення населення. Так в 2020 році кількість померлих (227,12 тис. ос.) більше чим в два рази перевищує кількість народжених (104,29 тис. ос.) за рік. В середньому

показник природного скорочення населення коливається на рівні 90 тис. осіб щорічно. Графічно дана ситуація зображена на рис. 2.3.



Рис. 2.3. Народжуваність, смертність та природний приріст населення в сільській місцевості

Джерело: [42]

Основними причинами смертності населення в Україні за попередній 2020 рік є: хвороби системи кровообігу (66,5 %), онкологічні новоутворення (13 %), зовнішніх причин (нешасні випадки, аварії й т.п.) (4,62 %), захворювання органів травлення (3,95 %), від старості, невизначених синдромів раптової смерті і других схожих причин (3,28 %). Очікувана тривалість життя в Україні становить 67 років для чоловіків і 77 років для жінок. Слід відмітити, що порівняно з розвиненими країнами світу, у нас є низька тривалість життя чоловіків (довідково: у Австралії, Великобританії, Іспанії, Італії, Канаді, Франції, Швеції, Японії – 77-79 років).

За останніми прогнозами Організації Об'єднаних Націй відомо, що до 2050 року кількість населення України може знизитися до 25-30 млн. ос. Основними причинами таких негативних тенденцій стануть

- перевищення смертності населення над народжуваність майже у два рази;
 - скорочення тривалості життя за рахунок погіршення здоров'я населення;
 Відповідно до досліджень вчених з Сполучених Штатів Америки, Великої

Британії, Нідерландів, Індії та ін. країн, в нашій державі було зафіксована найнижчий показник здорового життя у 2019 році серед інших країн Європи.

Основним показником в даному дослідженні є роки життя з поправкою на інвалідність (DALY). Цей показник загальний «тягар» хвороб, виражений у кількості років, втрачених через погане здоров'я, інвалідність чи смертність.

Згідно останніх розрахунків DALY в Україні за 2019 рік клав 61,7 року. Серед всіх досліджених країн з найближчим рівнем показника є Росія – 63,7 року. Найвищим серед країн Європи цей показник є в Словенії – 70,1, Чехії – 68,5 та Албанії – 68,7 року, а серед країн світу в Сінгапурі – 73,9 року.

DALY нижчий за середню тривалість життя у країнах, бо останній показник не враховує втрати років через погане здоров'я. Приміром, середня тривалість життя в Україні становить 72,01 року, що більше за DALY на майже 10 років.

Згідно досліджень у The Lancet проведеного в 204 країнах світу, відомо що за останніх десять років в світі продовжується зниження народжуваності і збільшується смертність, тобто відбувається старіння населення.

Розрахунки вчених показують, що в половині країн, які брали участь в дослідженні, рівень смертності переважав над рівнем народжуваності, а в кожній п'ятій країні відбувається збільшення кількості емігрантів. Проблеми міграції населення розглянемо в пункті 2.3 даної дипломної роботи.

Чисельність економічно активного населення сільського населення за даними Держстату в 2020 році становить 5 504,8 тис. ос. в минулому 2019 році цей показник становив 5 656,4 тис. ос., а за останні 5 років чисельність економічно активного населення зменшилася на 162,7 тис. ос. Тобто

демографічні процеси призводять і до зниження економічно активного населення. Якщо досліджувати економічно активне населення в розрізі вікової структури то можна зробити висновок про те що найбільшу частку займає

працездатне населення у віці 40-49 років – 1 395,8 тис. ос., а найменшу – у віці 60-70 років – 229 тис. ос. (рис. 2.4).

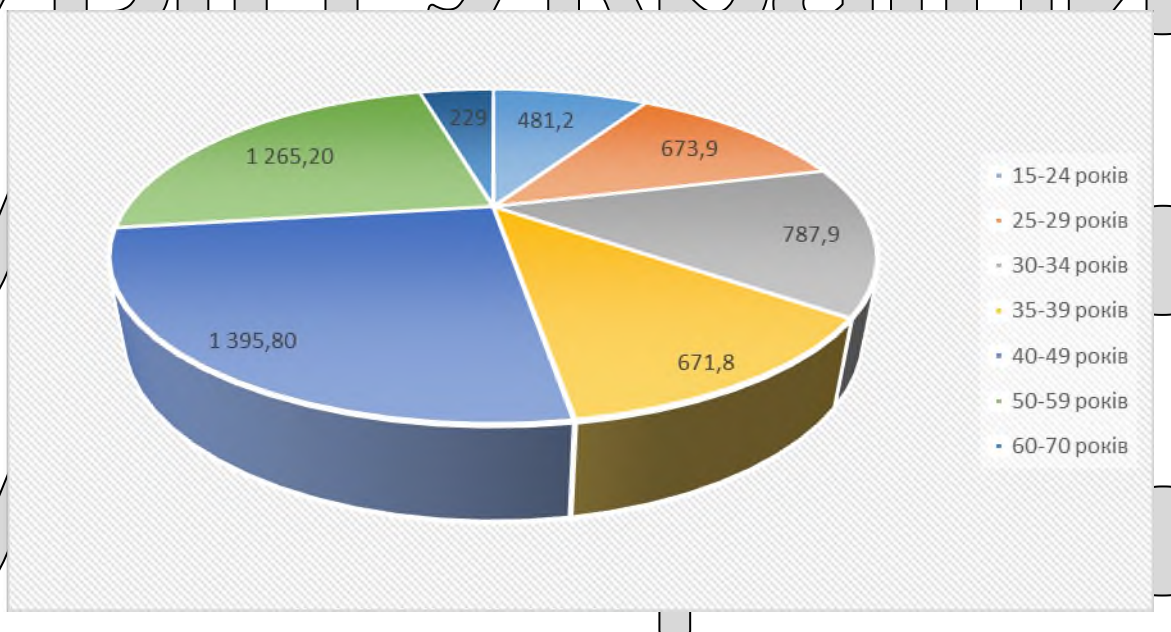


Рис. 2.4. Вікова структура економічно активного сільського населення у віці

15-70 років, тис. ос.

Джерело: [42]

Чисельність зайнятого сільського населення (у віці 15 – 70 років) в Україні

у 2020 р. порівняно з 2015 р. зменшилася на 202,6 тис. осіб і становила 4 931,6

тис. осіб, у т. ч. чисельність працездатного населення зменшилася на 169,6 тис.

осіб і становила 4 702,9 тис. осіб. Рівень зайнятості сільського населення віком

15 – 70 років у 2020 р. порівняно 2015 р. знизився з 55,1 % до 54,1 %, у тому числі

працездатного населення підвищився – з 62,4 % до 62 %. Вікова структура

зайнятості сільського населення в 2020 році сформувалася наступним чином:

найбільшу частку займає населення у віці з 40 до 49 років – 1 265,8 тис. ос., а

найменшу група населення у віці 60-70 років – 228,7 тис. ос. (рис. 2.5).

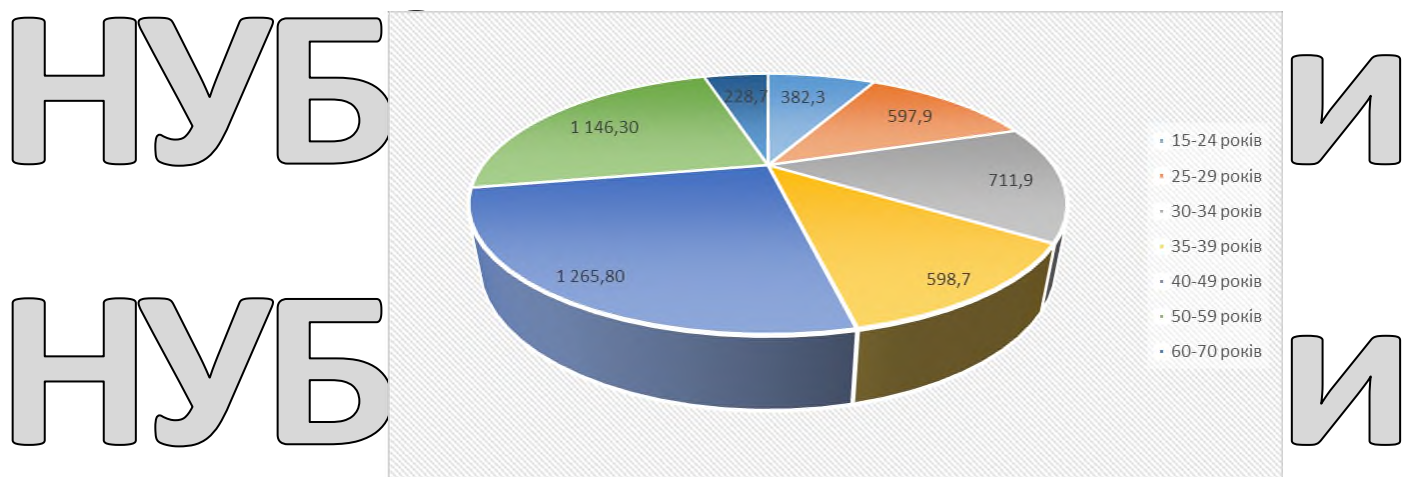


Рис. 2.5. Вікова структура зайнятого сільського населення у віці 15-70 років,

тис. ос.

Джерело: [42]

При проведенні реформуванні ринку праці та зміни трудових відносин а аграрному секторі, паралельно зростає і рівень безробіття на селі. Так, рівень безробіття сільського населення працездатного віку становив у 2020 р. 10,4 % економічно активного населення зазначеного віку і зріс порівняно з 2017 р. на 0,5 в. п., порівняно з 2015 р. – на 1,0 в. п. В розрізі вікової структури найбільшу частку займає населення віком від 40 до 49 років – 130 тис. ос., найменшу віком від 60 до 70 років – 0,3 тис. ос. (рис. 2.6).

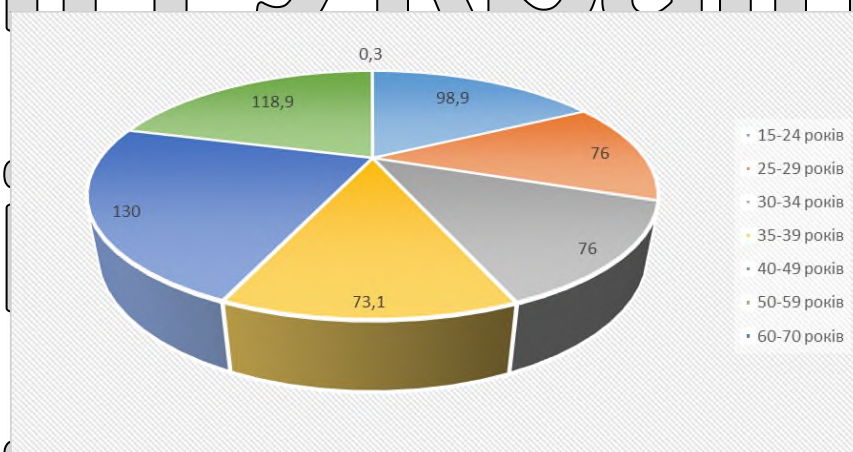


Рис. 2.6. Вікова структура безробітного сільського населення у віці 15-70 років,

тис. ос.

Джерело: [42]

Основною причиною звільнення найманих працівників послужило зниження попиту на трудові ресурси в аграрних підприємствах із-за зниженням обсягів виробництва продукції галузі тваринництва (найбільш трудомістка галузь), а також галузей, що є менш затратними і є досить прибутковими.

Такі зміни в галузевій структурі, крім зниження потреби в трудових ресурсах, призводять і посилення фактору сезонності та задіяння трудового потенціалу працівників в неповному обсязі. Як наслідок більшість працівників робітничих професій зайняті не повний рік бо їх приймають на роботу тільки в сезон сільськогосподарських робіт, а коли він закінчується – звільняють.

Із-за майже нульової ймовірності отримати роботу в селі, невисокий рівень виплат допомоги безробітним, необхідність перереєстрації, що є додатковим джерелом витрачання часу і коштів так як відповідні органи розташовані за межами сіл, основна маса селян не звертаються в державні служби зайнятості, коли втрачають роботу.

Станом на кінець 2020 р. на обліку перебувало 174 тис. безробітних з числа сільських мешканців (43,2 % всіх безробітних на обліку). Для таких осіб к-ть вакансій на які вони можуть влаштуватися, залишається вкрай малою. Станом на кінець 2020 р. на обліку перебувало 21,3 тис. кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, для яких існувало лише 0,6 тис. вільних робочих місць. Якщо в середньому по країні станом на кінець 2020 р. на одне вільне робоче місце претендувало 8 осіб, то серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – 49 особи (у 2015 р. – 74 особи).

Крім всього вище перерахованого також відбулися зміни характеру і змісту праці, що потребує збільшення професіоналізму працівників аграрної сфери. За останніми підрахунками економістів, близько 40 % с.-г. підприємств мають потребу в висококваліфікованого персоналу. Відсутність такого персоналу призводить до гальмування економічного розвитку виробництва та ІТП, підвищення витрат у тому числі витрат на навчання кадрів.

Для багатьох країн незважаючи на рівень розвитку економіки, досить характерною є тенденція щодо зниження рівня зайнятості в аграрній сфері, яка буде зберігатися й надалі. Для прикладу в 2020 році у структурі зайнятого населення у Німеччині частка населення що зайняте в сільському господарстві становила 1,7 %, а населення, яке проживало у сільській місцевості – 37,6 %, у Франції – 3,4 % і 42,9 % відповідно.

В Україні на 01.01.2021 р. чисельність постійного населення, яке проживає у сільській місцевості, у загальній чисельності постійного населення, складала 30,37 %, а чисельність всього зайнятого населення у сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарстві у 2020 р. у загальній структурі зайнятості за секторами економіки становила 18,7 %, а серед сільського населення (у віці 15 – 70 років) сягала 51,1 %.

Дієвий мотиваційний механізм є важливим фактором формування та використання трудового потенціалу аграрного сектору, найбільш головним елементом є оплата праці (табл.2.4).

Таблиця 2.4

Показники середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності за період 2015-2020 рр.

Вид економічної діяльності	Рік				
	2015	2017	2018	2019	2020
У середньому по економіці	4 195	7 104	8 865	10 497	11 591
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	3 309	6 057	7 557	8 856	9 757
з них сільське господарство	3 140	5 761	7 166	8 738	9 734
Промисловість	4 789	7 631	9 633	11 788	12 759
Будівництво	3 351	6 251	7 845	9 356	9 832

Джерело: [42]

Низька заробітна плата в с.-г. підприємствах призводить до відсутності мотивації молодих спеціалістів і не бажанням працювати в аграрному секторі. Хоч і заробітна плата в сільському господарстві має тенденцію до збільшення, але вона однак поступається середній заробітній платі по Україні. У 2020 р. середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві зросла на 210 % порівняно з 2015 р. та становила 9 734 грн., водночас вона на 16 % менше, ніж в середньому по Україні (11 591 грн станом на 2020 рік).

В Україні отримання доходів працівниками, які проживають в сільській місцевості відбувається за рахунок сільськогосподарської праці. Така ситуація відбувається через те, що в процесі урбанізації в нашій країні в містах відбулася концентрація несільськогосподарських видів діяльності, тоді як у сільській місцевості такому виду діяльності не приділялося належної уваги. В європейців на все це своє бачення, їх точка зору базується на тому, що перспектива розвитку сільських територій базується не тільки на агропромисловому виробництві, а значно виходить за її межі.

Із-за обмеженості трудових місць в аграрній сфері та в сільській місцевості, сільське населення вимушене шукати роботу в інших секторах економіки, а також в інших країнах.

Економічна ситуація, яка склалася в Україні, та трансформації в аграрному секторі призвели до скорочення зайнятості у сільських поселеннях в умовах базових обмежень для розвитку, якими, зокрема, є: невідповідність між кількістю вакансій та обсягами трудового потенціалу, вивільненого із формального сектору сільського господарства, та, як наслідок, поширення неформальної зайнятості; зростання трудової міграції; поширення дрібнотоварної, низькопродуктивної зайнятості в особистих селянських господарствах із суттєвими недоліками у нормативно-правовому регулюванні їх діяльності. За умови проведення ефективної аграрної політики сільське господарство України поступово перетвориться в конкурентоздатний та ефективний сектор. Однак технічний прогрес вивільнить роботу силу з

сільського господарства, про що свідчить зменшення кількості та частки зайнятих у сільському господарстві в інших країнах.

2.2. Оцінка економічної ефективності використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки

Зростання ефективності використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки, має бути першочерговим завданням в стратегії розвитку ресурсного потенціалу багатьох країн для підвищення ефективності виробництва в цілому та збільшенню обсягів продажів сільськогосподарської продукції.

Підвищення ефективності використання трудового потенціалу в аграрному і агропромисловому виробництві обумовлено наступними факторами:

- впливає на формування і стабілізацію ринків виробництва;
- є основою збільшення прибутку, рентабельності;
- підвищує зацікавленість працівників у праці, їх відповідальність і ініціативу;
- сприяє збільшенню номінальної і реальної заробітної плати;
- сприяє формуванню стабільного виробництва і його розширення;
- збільшення коштів на соціальний розвиток і соціальний захист населення;
- впливає на розвиток людини, її творчі здібності, трудову мотивацію.

В економічній літературі ефективність використання трудових ресурсів визначається відношенням результату до понесених витрат в процесі виробництва. Результатом (ефектом) процесу праці є продукт праці і його споживча вартість. В свою чергу витратами виступають затрати живої і уречевленої праці. Проте ефективність це не арифметична величина, вона показує взаємозалежність ефекту і факторів виробництва. Підвищення рівня збалансованості та пропорційності застосовуваних в аграрному і агропромисловому виробництві потенціалу (землі, капіталу і праці) веде до зниження споживаних ресурсів і зростання ефекту. Головною особливістю праці, як виробничого ресурсу, є невіддільність праці від людини і вона несе соціальний

та політичний аспект. При використанні праці, як фактору виробництва, можна використовувати такий же інструментарій, що і для інших виробничих ресурсів. Ціна попиту на працю залежить від його граничної продуктивності (віддачі).

Гранична продуктивність праці – це збільшення обсягу виробленої продукції, викликане використанням додаткової одиниці праці за умови, що інші фактори виробництва залишаються незмінними. Адже вплив кожного з факторів проявляється через виробничу функцію, яка показує максимально можливий випуск продукції, що можливий при різних варіантах поєднання факторів і умов.

Через це, при зростанні затрат праці весь продукт зростає, але темпи його зростання сповільнюються. Це зростання описується принципом спадної прибутковості. В свою чергу граничний продукт з кожної додаткової одиницею витраченої праці буде зменшуватися, за умови те що інші фактори залишаються не змінними. Дія даних економічних законів є ключовою при прийнятті управлінських рішень в сільському господарстві.

В більшості наукових публікаціях продуктивність праці виступає основним критерієм ефективності використання праці. З точки зору трудового потенціалу, вона відображає рівень реального трудового потенціалу, досягнутий людиною в тих умовах що склалися. В загальному можна сказати, що продуктивність праці розцінюють, як основний показник ефективності використання трудового потенціалу. А напрями підвищення продуктивності праці – як чинники економічного зростання та вирішення економічних проблем.

Економічну суть продуктивності праці можна описати наступним чином. Продуктивність праці визначається відношенням обсягу виробленої продукції, робіт чи послуг, до затрат праці що були понесені в процесі виробництва. Інакше кажучи вона характеризує ефективність затрат праці в процесів виробництва. В загальному визначенні продуктивність праці можна описати як ВВП на душу населення. Даний показник показує загальну продуктивність праці на державному рівні і може використовувати як база при порівняння.

Виробіток є одним із основних показників продуктивності праці. Він характеризує спроможність кожного працівника до праці.

Виробіток визначається відношенням кількості продукції виготовлену за одиницю часу до трудового потенціалу понесених на її виробництву, тобто відображає кількість виробленої продукції на одного працівника за певний проміжок часу. При аналізі ефективності використання трудового потенціалу є доцільним визначення кількості виробленої продукції у вартісному виразі на одного працівника (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

*Продуктивність праці аграрного сектору економіки у постійних цінах
2016 року, тис. грн.*

	2010	2015	2017	2018	2019	2020
Сільське господарство	380,4	624,0	755,4	867,7	928,6	857,2
у т.ч.						
рослинництво	424,7	660,0	777,4	900,1	954,4	853,2
тваринництво	276,7	503,9	664,8	730,4	815,2	872,8

Джерело: [42]

Аналізуючи показник даної таблиці можна зробити висновки, що в 2020 р. в порівнянні з 2010 р. продуктивність праці зростає більше ніж в два рази (рис.

2.7). В загальному спостерігається тенденція щодо збільшення рівня продуктивності праці з року в рік незважаючи на демографічну проблему в аграрному секторі.



Рис. 2.7. Динаміка продуктивності праці аграрного сектору економіки

НУБІП УКРАЇНИ 2010-2020 рр.

Джерело: [42]

Що стосується кількісних значень продуктивності праці у європейських країнах лідерах за ефективністю праці, то найвищою продуктивність праці у сільському господарстві спостерігається в Данії – 216,68 тис. євро на одного робітника (рис. 2.8).

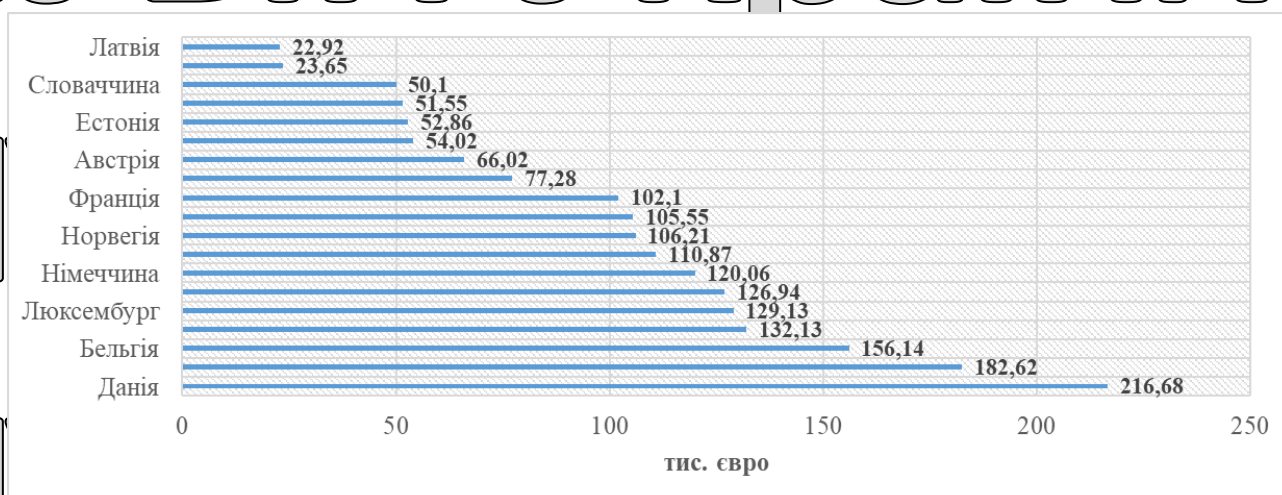


Рис. 2.8. Продуктивність праці в сільському господарстві у європейських країнах за 2019 р.

Високі показники продуктивності праці в сільському господарстві досягнуті також в Нідерландах (182,62 тис. євро/1 робітника) та Бельгії (156,14 тис. євро/1 робітника). Для пострадянських країн, які все ж потрапляють до рейтингу,

показники продуктивності праці в разі нижчі: Литва – 23,65 тис. євро/1 робітника, Латвія – 22,92 тис. євро/1 робітника. Розвиток технологій та активне впровадження досягнень науково-технічного прогресу у сільськогосподарську

сферу в країнах з розвинутою ринковою економікою прямо пропорційне

зростанню продуктивності праці. Разом з тим, потребують уваги показники

якості кінцевої продукції. Активне використання прогресивних технологій

виробництва сільськогосподарської продукції забезпечує зниження витрат, у

тому числі і трудових, що досягається за рахунок надмірної хімізації,

впровадження генної інженерії тощо, при цьому, якісні характеристики кінцевої

продукції знижуються.

Порівнюючи продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах

України з іншими країнами світу, варто зазначити, що вона не займає останню

позицію в рейтингу європейських країн за цим показником, а знаходиться трішки

вище чим Словаччина та Латвія. У 2020 р. продуктивність праці в

сільськогосподарських підприємствах України становила 857,2 тис. грн, що

даній момент часу складає близько 30 тис. євро на одного робітника, що 8 разів

менше чим в Данії, найвищої країни в даному рейтингу.

Ефективність використання трудового потенціалу в аграрному секторі має

свої особливості. В першу чергу це пов'язано з тим що період виробництва в

сільському господарстві не збігається з робочим періодом, тобто є певний розрив

і складний взаємозв'язок деяких технологічних операцій з кінцевим результатом

виробництва. Але не дивлячись на цю ситуацію, ринок зі своїми конкурентними

механізмами є потужним каталізатором підвищення рівня економічного життя,

відкриттям нових способів і прийомів виробництва та творчих можливостей

людини. Тобто особливості виробничого процесу та ринкові відносини в

аграрному секторі генерують об'єктивні фактори, що підвищують або навпаки

знижують ефективність використання трудового потенціалу. До факторів, що

підвищують ефективність відносять наступні:

- розвиток ринкових відносин; свободу товаровиробників, їх самостійність і зацікавленість в кінцевих результатах праці;

- формування ринку праці, який спонукає до кмітливості, ініціативи, підвищення якості робочої сили;

- високої мобільності робочої сили;

- зацікавленості у виконанні робіт меншою кількістю працівників;

- визнання безробіття, коли робоче місце більше нікому не гарантоване.

До факторів що знижують ефективність відносять:

- нерозвиненість ринкових відносин (необхідність мати і внутрішньогосподарські галузі виробництва в аграрних підприємствах);

- можливість не повної зайнятості через обмеження розмірів виробництва (квотування); недостатнє оновлення основного капіталу;

- малоефективне використання праці в фермерстві, особистих селянських і сільських домогосподарствах через сезонність виробництва, низький рівень механізації на дрібноземельних ділянках;

- наявність безробіття.

Головною складовою підвищення ефективності використання трудового потенціалу є поліпшення його продуктивності. Продуктивність праці є основним показником ринкової економіки, що характеризує ефективність виробництва в аграрному секторі країни в цілому.

Основними напрямками підвищення продуктивності праці є:

- припинення виробництва того, що не користується попитом, реформування того, що збиткове;

- підвищення якості та конкурентоспроможності продукції;

- абсолютне зниження чисельності працівників у сфері матеріального виробництва;

- розвиток переробної промисловості та інфраструктури на селі;

- підвищення технічної оснащеності аграрного сектора.

Вищеперераховані напрямки можуть призвести до невеликого вивільнення частини трудових ресурсів з процесу виробництва. Але зростання продуктивності праці в результаті призводить до зростання ефективності виробництва та його розширенню. Як наслідок виникне потреба в робочій силі як і в аграрному секторі, так і в обслуговуючих сферах.

Реалізація основних напрямків підвищення ефективності використання трудового потенціалу передбачає вирішення наступних завдань:

- зниження трудомісткості продукції (інноваційний розвиток, зростання технічної озброєності та кваліфікації праці, вдосконалення технології виробництва, впровадження передових методів праці);

- зменшення використання робочого часу (ліквідація простоя, порушень дисципліни, усунення втрат через погану організацію праці і виробництва, усунення невиробничих витрат праці);

- раціональне використання кадрового забезпечення в сільському господарстві і промисловості, що переробляє його продукцію (зменшення плінності кадрів, вдосконалення організації та оплати праці).

У підвищенні ефективності праці істотне значення має її інтенсивність.

Останнє прямо пропорційне технічному оснащенню виробничих процесів в аграрному і агропромисловому виробництві. На жаль, дрібнотоварне сільське господарство України в домогосподарствах має низьке технічне оснащення, більш ніж 250 технічних операцій в рослинництві виконується вручну. І

підвищення технічного оснащення господарств населення малогабаритною технікою в наступні роки може стати найшвидшим і вирішальним фактором підвищення продуктивності праці суб'єктів господарювання на селі.

2.3 Вплив глобалізаційних процесів на економічну ефективність

використання трудового потенціалу

Світовий ринок праці займає вагомe місце в системі економічних взаємозв'язків. А саме, це система відносин, що виникає між державами по

питанням урівноваження попиту і пропозиції світових трудових ресурсів, оплати праці, умов формування робочої сили та соціального захисту працівників. Виникнення цих відносин пов'язане з нерівномірним розміщенням робочої сили

в державах світу та особливостями їх відтворення на національному рівні. В

умовах світової глобалізації, національні ринки праці продовжують втрачати свої функції (замкненість та відокремленість). Між ними утворюються транснаціональні потоки робочої сили, які з часом набули постійного і

систематичного характеру. А отже, на сьогодні міжнародний ринок робочої

сили, який представляє собою не просто суму ринків на національному рівні, а

систему, якій характерно формування взаємозв'язків та взаємодоповнень, набуває значних масштабів поряд з міжнародним ринком капіталів, товарів та послуг.

Розширення процесу глобалізації значною мірою впливає на ефективність

використання трудового потенціалу. Основними напрямками за якими глобалізація впливає на ринок праці є:

- **Зміна структури зайнятості населення.** Під комплексним впливом глобалізації і НТП в соціально-економічному житті країн світу відбуваються

фундаментальні зміни, в результаті відбувається зниження частки виробничої сфери і зростання сфери послуг, з'являються нові інноваційні галузі та сфери діяльності, а також відбуваються зміни в галузевій структурі виробництва тощо.

Дані зміни призводять до змін в структурі і характері зайнятості населення та впливають на стан ринку праці за рахунок створення нових тенденцій його розвитку.

- **Спостерігається невідповідність структури робочої сили та робочих місць,** що є характерною ознакою розвинених країн світу та країн, що розвиваються;

- **Зміцнення економіки розвинених країн за допомогою створення нових робочих місць, впровадження нового обладнання та передових технологій.**

В результаті управління виробничою діяльністю відбувається за рахунок

висококваліфікованих управлінських та інженерних кадрів не з місцевого населення. При цьому проведення науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт відбувається в країнах, де розташовані штаб-квартири ТНК.

- **Зростання мобільності робочої сили у напрямі інтенсифікації міграційних процесів.** При цьому міграційні процеси мають свої переваги та недоліки. В цілому, трудова міграція в цивілізованих формах є економічно вигідним явищем, тому що на національному ринку завжди існують робочі місця, непривабливі для місцевого населення. Разом із тим, залучення іноземної робочої сили викликає тиск на заробітну плату, породжує безробіття серед місцевого населення. В таких умовах необхідною є розробка політики регулювання міграції як по експорту, так і по імпорту праці, що забезпечує захист національних інтересів України.

- **Розвиток нетрадиційних форм зайнятості, що передбачають диференціацію умов та оплати праці.** Глобальна економіка має тенденцію до появи нових форм зайнятості, інтелектуалізації праці, форм власності, виробництва, віртуалізації праці.

- **Відтік висококваліфікованих трудових ресурсів з країн, що розвиваються.** Стрімкий техніко-технологічний розвиток підвищує попит на висококваліфіковану робочу силу. Як свідчить статистика, надзвичайно гострою є проблема інтелектуальної міграції для України. На жаль, встановити реальні масштаби “відтоку мізків” з України неможливо в силу різних причин: брак достовірної статистики, невизначеність самого поняття – “висококваліфікований спеціаліст” (частина українських дослідників схильні вважати такими лише науковців найвищої категорії).

- **Підвищення впливу ТНК на ринок праці.** Нині ТНК контролюють близько 40 % світових засобів виробництва й 75 % світової торгівлі товарами та послугами. Штаб-квартири найбільших ТНК знаходяться в США, що обумовлює

значний вплив англо-американської законодавчої системи на формування трудового законодавства багатьох країн світу.

- Підвищення впливу МОП на розвиток глобального ринку праці.

Пріоритетне місце в практиці діяльності МОП займають конвенції та рекомендації, які спрямовані на захист прав працівників.

Глобалізація, структурні зміни, розширення ЄС та інші фактори чинять істотний вплив на сучасні моделі трудових відносин.

Зміни, що відбуваються в глобальному економічному просторі, впливають на ситуацію не лише на міжнародному, а й на локальних ринках праці, підвищуючи залежність параметрів зайнятості всередині країни від зовнішніх факторів та вимагаючи постійного підвищення конкурентоспроможності, продуктивності праці, гнучкості та мобільності.

Говорячи про глобалізацію, дослідники паралельно розглядають питання міграції трудових ресурсів, адже взаємозв'язок між цими категоріями є взаємним. В даному випадку глобалізація виступає основною причиною міграції, призводить до появи нових видів і форм переміщення працездатного населення, а міграційні процеси є одним із основних проявів глобалізації, а також виступає каталізатором або навпаки обмежує її. Основну увагу слід приділити новим формам міграції, які утворюються під впливом глобалізації.

Існує два шляхи формування міжнародного ринку праці:

- через міграцію трудових ресурсів і капіталу;

- через поступове злиття ринків праці на національному рівні, при якому зникають юридичні, культурні, національно-етнічні та інші переходи між ними.

В наслідок чого формується «спільний ринок праці». Формування міжнародного ринку праці є показанням того, що процеси світової інтеграції, крім технологічної і економічної сфери, все ширше охоплюють сферу соціальних і трудових відносин, що в наш час стають більш глобальними. Регулювання різнонаціональних соціальних структур відбувається у багатьох напрямках, що представлені на рис. 2.9.

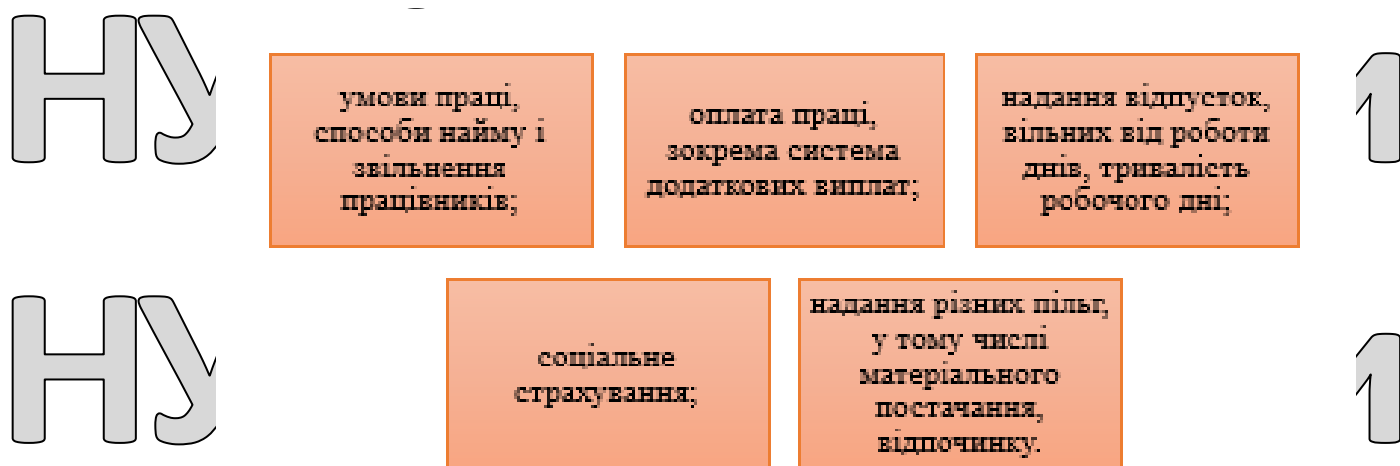


Рис. 2.9 Напрями регулювання різнонаціональних структур

Міжнародний ринок праці можна поділити на два сегменти. Перший сегмент включає в себе робочу силу, основними характеристиками якої є постійна зайнятість, високий рівень кваліфікації та рівня заробітної плати, стабільність трудових навичок, а також сформована чітка ієрархія класифікації. До них належить привілейована частина працівників із країн з високим та середнім рівнем розвитку економіки (Гонконг, Сінгапур, Тайвань). Також сюди можна віднести зайнятих в різних міжнародних організаціях (Міжнародному валютному фонді, Організації об'єднаних націй та їх спеціалізованих органах, ЮНЕСКО, Світової організації торгівлі, тощо). Прийом працівників в перераховані організації, відбувається тільки з врахуванням професійної придатності, на міжнародній основі.

До другого сегменту міжнародного ринку праці відноситься робоча сила з країн з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Значну увагу з цього увагу слід приділити «нелегальним» трудовим ресурсам, основні потоки якої спрямовані в індустріальні країни світу, зокрема США. Також до цієї категорії потрібно віднести «екологічних біженців», які через із-за природних катаклізмів і катастроф змушені шукати робочі місця за межами своєї країни.

Зростання відкритості населення України спричиняє все більше залучення нашої країни до міжнародного обміну робочою силою. З переходом до ринкової

економіки, також створюється умови, які необхідні для формування ринку праці. Зростання міграційних процесів в середині та за межами країни, стало однією з причин його формування. Це і призвело до зміни в структурі трудового потенціалу нашої держави. На основі аналізу офіційної інформації Державної служби статистики України, можна сформулювати висновок що за останні десять років відбувається постійне міграційне скорочення сільського населення України (табл. 2.6)

Таблиця 2.6

Міграційний приріст (скорочення) сільського населення 2011-2020 рр.

Рік	К-ть прибулих, тис. ос.	К-ть вибулих, тис. ос.	Міграційний приріст (скорочення), тис. ос.
2011	200,67	204,89	-4,22
2012	199,53	203,16	-3,63
2013	184,71	192,80	-8,09
2014	155,16	152,16	3,00
2015	172,85	160,91	11,94
2016	94,07	75,41	18,66
2017	135,53	127,61	7,92
2018	198,36	209,10	-10,74
2019	166,00	187,16	-21,16
2020	128,06	139,48	-11,42

Джерело: [42]

На основі статистичних даних було побудовано наступний графік (рис. 2.10), згідно з якого чітко можна побачити, що за останні роки відбувається значне міграційне скорочення сільського населення, тобто все більше населення виїздить з села і не повертається назад.

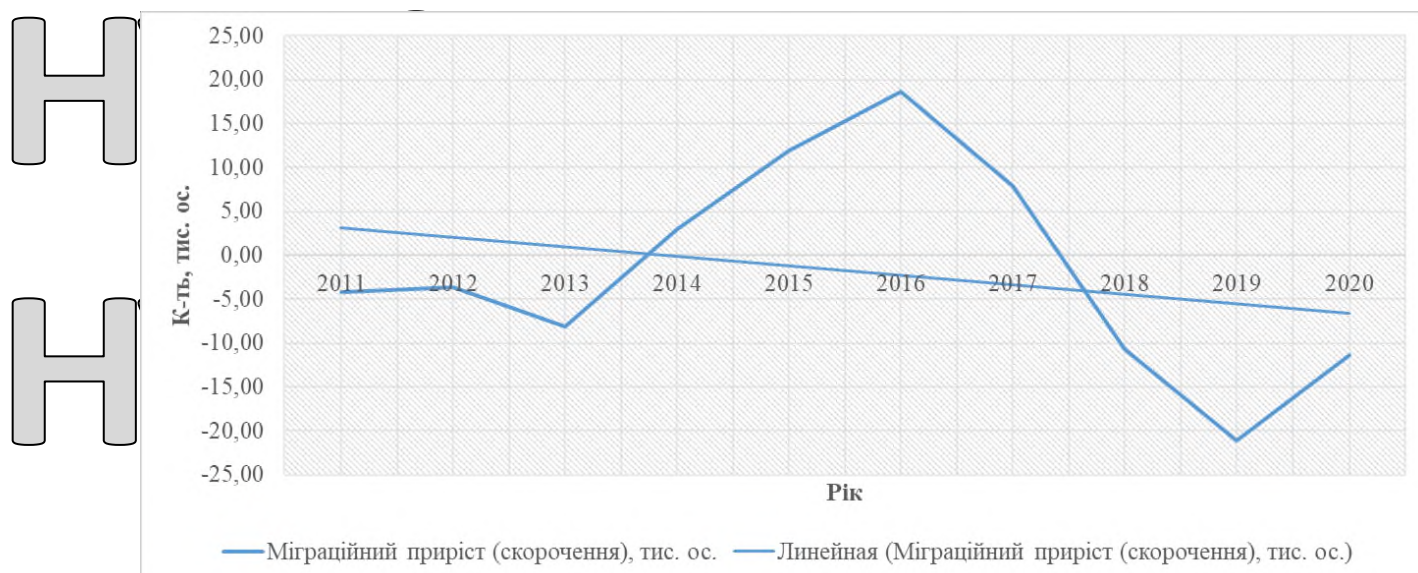


Рис. 2.10. Міграційний приріст (скорочення) сільського населення

Джерело: [42]

Дана тенденція обумовлена досить великою різницею у матеріальному становищі сільського та міського населення, а також загальних стандартах життєв. Незважаючи на те що середній дохід міського мешканця несуттєво перевищує дохід жителя села, частка домогосподарств з високим доходом у містах майже вдвічі перевищує таку частку в селах. На практиці існує чітка закономірність, що рівень бідності зростає зі зменшенням розміру населеного пункту, як висновок рівень бідності в малих містах майже аналогічний до сільської місцевості, а в великих містах, особливо в Києві, показник бідності суттєво нижчий. Згідно з статистичних даних рівень бідності у Києві становить 14,1%, в інших великих містах – в середньому 26,6 %, а в селах – 30,8 %. А отже, велика частина сільського населення та малих міст мігрують до великих міст для покращення матеріального забезпечення.

Якщо розглядати міграційний приріст (скорочення) сільського населення по областях, то можна зробити висновок, що найбільше міграційне скорочення в селах Вінницької – 5 506 ос., Дніпропетровської – 2 030 ос. та Кіровоградської – 1 978 ос. областях. Не зважаючи на це також існує притік населення в села, тобто

відбувається міграційний приріст, до таких областей належать Київська – 12 285 ос. та Одеська область – 369 ос.

Також особливу увагу слід приділити міграційним процесам за межі країни.

Україна за своїм розвитком, рівнем і якістю життя знаходиться значно нижче країн Європи, і саме це слугує основною причиною відтоку працездатного населення. Мігранти хочуть не тільки вищого рівня заробітку, а і соціального забезпечення, наприклад, доступна якісна медицина, гарні дороги і транспорт, чисті вулиці і подвір'я.

В західних сусідів України рівень заробітної плати значно перевищує чим в середній країні. У більшості країн Європейського союзу на підприємствах пропонують в 2-4 рази вищу оплату чим середній лі рівень в Україні в переводі на євро за принципом купівельної спроможності. Отже наша країна за рівнем номінальної заробітної плати та купівельної спроможності значно програє країнам ЄС, як наслідок збільшується відтік працездатного населення за кордон, поглиблюються міграційні процеси.

Основними країнами куди виїжджають українська робоча сила є Польща (38,9%), Російська Федерація (26,3%), Італія (11,3%), Чехія (9,4%), Сполучені Штати Америки (1,8%), Білорусь (1,7%), Португалія (1,6%), Угорщина (1,3%), Ізраїль (1,1%), Фінляндія (1,0%) та Німеччина (0,8%) (рис. 2.11)

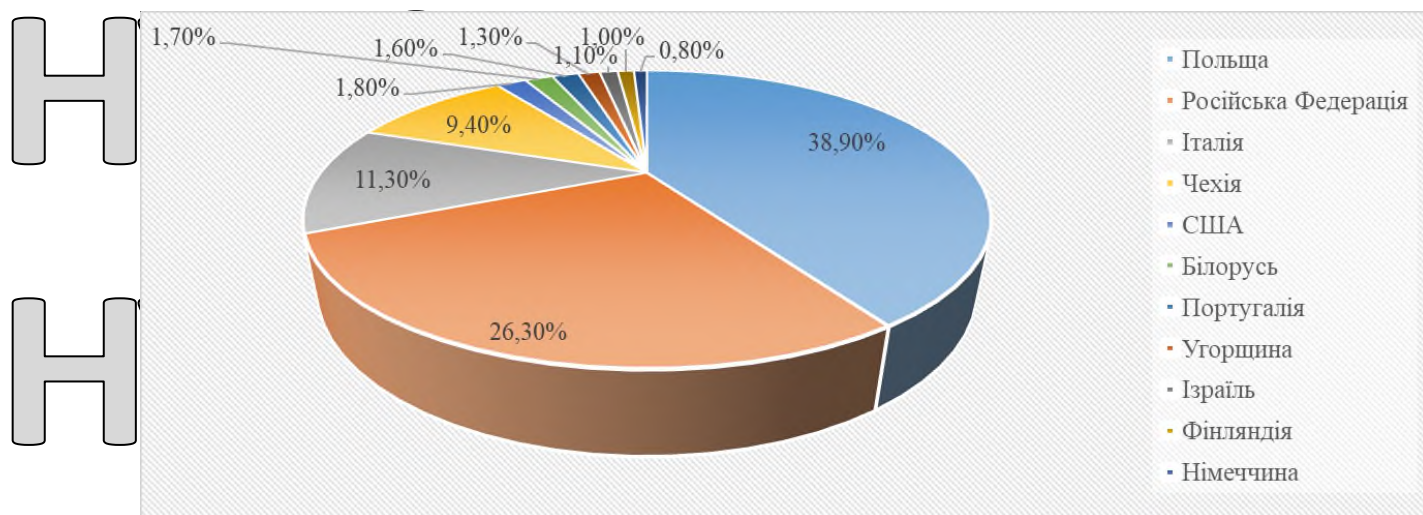


Рис. 2.11. Основні країни-реципієнти українського працездатного населення

Населення яке проживає в сільській місцевості бере участь в зовнішніх трудових міграціях більше чим жителі міст, даний показник в середньому коливається 8,0% селян на 3,5% міського населення. Залежно від віку змінюється і частота працевлаштувань, в сільського населення спостерігається наступна тенденція: найбільше виїздить працездатного населення, які знаходяться в віковій категорії 15-24 роки та 40-49 років, в міського населення з 20 до 64 роки, але ця цифра поступово знижується зі зростанням віку працівників.

Запровадження ринкових методів в нашої країні супроводжувалося кризовими явищами в політичному, економічному та соціальному середовищі. В результаті трудова міграція населення сільської місцевості набуває масштабних проявів. Описану ситуацію підтверджено різними соціологічними дослідженнями. За результатами проведеного вибіркового спостереження по питанням трудової міграції населення можна сказати, що мешканці сільської місцевості складають більшу половину всіх зовнішніх мігрантів.

Як зазначалося вище, що рівень участі сільського населення більше ніж в два рази вищий чим аналогічний показник міського населення працездатного віку. Це показує те що сільське населення має більшу мотивацію на рахунок

пошуку роботи за кордоном. Такий рівень мотивації сформований через низьку можливість працевлаштування селянина за місцем свого проживання.

Посилення міграційних процесів працездатного населення, зокрема сільських мешканців, в Україні обумовлено:

- структурною перебудовою економіки, зростанням рівня безробіття, процесами приватизації об'єктів державної власності, зростанням мобільності капіталу;

- нерівномірною структурою розміщення трудових ресурсів, значними відмінностями соціально-економічного життя сільського і міського населення, в різних регіонах;

- різким погіршенням екологічної ситуації на різних територіях;
- зростанням міграційних процесів на національному рівні, що було

розглянуто вище;

- розширенням зовнішньоекономічних зв'язків України, а також лібералізацією режиму виїзду громадян за кордон.

Поряд з міграцією сільського населення за кордон існує маятникова міграція, тобто внутрішня міграція до міст. Доволі велика частка українського

бізнесу залучає в виробництво мешканців навколишніх сіл та малих поселень. За даними статистичного обстеження, частка зайнятого населення із сіл, які мали

трудова діяльність за межами свого місця проживання, становила 21,76%, і понад 35 % серед жителів сільських населених пунктів, які працювали на

підприємствах, в установах і організаціях. Найбільшого розповсюдження маятникова міграція набула у столиці та обласних центрах.

Слід відзначити, що трудова міграція в загальному є поширеним процесом, особливо серед населення сільської місцевості, а масштаби такої міграції з

кожним роком зростають у світовому вимірі. Для прикладу в Канаді 42 % зайнятого сільського населення включено у процеси маяткової трудової

міграції, причому 52 % такого населення працевлаштовано в міській економіці, а решта – в сільській (в інших сільських муніципалітетах). У Польщі майже 39 %

сільського зайнятого населення працює за межами гміни (найменша адміністративна самоврядна одиниця).

У цілому розвиток маятникових міграційних потоків здатний частково вирішити проблему забезпечення зайнятості сільського населення, проте

призводить до багатьох проблем (у т. ч. до зниження продуктивності праці, неналежного виконання сімейних та батьківських обов'язків тощо). Тобто, переважання позитивних ефектів матиме місце лише для тих сільських населених пунктів, які знаходяться в зоні впливу великих урбанізаційних

центрів. Натомість для віддалених сіл отримані економічні вигоди (вищі доходи) нівелюються, тому для сільських жителів більш прийнятним є працевлаштування за місцем проживання або у сусідніх населених пунктах.

До позитивних наслідків впливу глобалізаційних процесів на трудовий потенціал належать:

- Підвищення продуктивності праці в результаті раціоналізації виробництва на глобальному рівні та поширення передових технологій.

- Поширення сучасних технологій і методів організації праці, вільний й швидкий оборот капіталів, зростання закордонних інвестицій, розширення можливостей для розвитку інфраструктури, полегшення контактів між людьми.

- Поява нових можливостей зайнятості з розширенням глобально-орієнтованого виробництва в країнах, що розвиваються, як чинника зменшення бідності і підвищення рівня доходів.

- Зростання інвестицій у людський капітал.

Також крім позитивних наслідків впливу глобалізаційних процесів, виділяють негативні:

- Нерівномірність розподілу вигод процесу глобалізації між учасниками.

- Постійне зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу, зниження попиту на менш кваліфіковану працю, в результаті чого розрив доходів стає все більшим, зростає розрив у людському розвитку та якості людського капіталу.

НУБІП України

- Значна диференціація в оплаті праці у різних регіонах світу.
- Зростання структурного безробіття в результаті швидких змін в кваліфікаційних вимогах до працівників.

- Відплив людського капіталу високої якості у більш розвинені країни.

НУБІП України

За висновком Всесвітнього банку, переміщення населення в Україні далеко не завжди відбувається із депресивних регіонів у найбільш продуктивні. На спрямування внутрішньої міграції більший вплив справляють інші чинники: вищі рівні державних видатків на соціальну сферу, більш розвинена соціальна інфраструктура та зручності, характерні для великих міст.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

РОЗДІЛ III. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

3.1. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки в умовах глобалізації

Зростання ефективності використання трудового потенціалу, можливі варіанти його розвитку – це досить важливе завданням для майбутнього розвитку української держави взагалі, від розв’язання якого залежать не лише доля української економіки та можливості її переорієнтації на нову модель ринкової економіки, але й стабільний розвиток суспільства та політики в Україні.

Трудовий потенціал аграрного сектору економіки визначається здатністю частини сільського населення та можливої залученої маргінальної робочої сили за певних умов, реалізувати свої здібності до праці у сфері сільськогосподарського виробництва. Найважливішими в кількісному відношенні характеристиками трудового потенціалу є демографічні ознаки (чисельність селян, їх статево-вікова структура), кількість та структура зайнятих в аграрному виробництві, тривалість робочого часу, який може бути відпрацьований працездатними особами в людино-годинах, людино-днях, людино-роках. Якість трудового потенціалу визначається в основному станом здоров’я носіїв робочої сили, їх загальноосвітнім та професійно-кваліфікаційним рівнем, соціальною зрілістю, моральністю, економічними та духовними потребами. Структура менеджменту по збереженню та збільшенню робочого потенціалу сільських територій містить інтеграцію дій державного, обласного та місцевого рівнів, які спрямовані на оздоровлення демографічного стану, на фінансову допомогу аграрному економічному сектору, розширення підприємництва, розвиток власної зайнятості селян, диверсифікацію робочого процесу, боротьбу із бідністю та оптимізацію соціальної стратегії загалом.

У сфері зайнятості населення існує необхідність ефективного задіяння механізму збалансування попиту та пропозиції на ринку аграрної праці. Вплив

на пропозицію робочої сили передбачається в напрямку оптимізації мотиваційного механізму залучення в сільське господарство робочої сили, покращення умов праці в сільському господарстві, активізації діяльності системи профорієнтації та стимулювання підвищення професійного та кваліфікаційного рівня потенційних працівників, економічного регулювання на державному рівні мобільності робочої сили, підвищення ролі заробітної плати за основним місцем роботи.

Попит на робочу силу пропонується регулювати шляхом здійснення реального державного протекціонізму розвитку сільського господарства та соціальної сфери села, що виражається в створенні сприятливого економічного середовища для залучення інвестицій у сільське господарство та розвиток підприємництва в сільській місцевості, оптимізації структури сільськогосподарського виробництва та диверсифікації діяльності підприємств,

стимулювання вирівнювання впливу сезонності у використанні робочої сили в сільському господарстві, державного стимулювання створення робочих місць в сільському господарстві і т. ін..

Ефективна реалізація трудового потенціалу аграрного виробництва можлива за умов підвищення технічної оснащеності сільськогосподарського виробництва, забезпеченості його енергетичними потужностями та добривами в розмірі технологічної потреби, відновлення родючості ґрунтів, створення сприятливих умов праці та підвищення рівня її охорони. Крім того, в силу специфічності виробництва в сільському господарстві необхідне максимально можливе зниження впливу сезонності на рівномірність застосування робочого потенціалу.

Покращення соціально-економічних умов відбудови робочого потенціалу аграрного виробництва можливе в результаті проведення виваженої політики прибутків та оплати роботи, що передбачає міжгалузеве регулювання економічних відносин задля зростання рівня доходності суб'єктів господарювання в аграрному секторі, удосконалення системи та збільшення

рівня оплати роботи на підприємствах усіх форм власності та господарювання в сільському господарстві, розвиток соціального партнерства, гарантування оптимального розміру орендної плати за використання землі та майна, надання державної підтримки розвитку дрібного і середнього підприємництва, створення та удосконалення існуючого механізму реалізації сільськогосподарської продукції.

Першочерговими заходами по покращенню соціальної інфраструктури села слід вважати: моніторинг особливостей розвитку населених пунктів, особливостей розселення, подолання труднощів адміністративного характеру, проведення інвентаризації та якісної оцінки функціонування об'єктів суспільної сільської інфраструктури, реалізацію державою заходів для задоволення першочергових життєвих потреб селян на рівні встановлених соціальних нормативів, розробку та реалізацію програм комплексного розвитку регіонів, оптимізацію структури джерел фінансування динамічних змін у інфраструктурі села.

Останніми роками суттєво загострились проблемні питання в галузі збереження та розвитку робочого ресурсу в селах. Це положення стало результатом кризи в економіці та наслідком демографічної проблеми. Село в Україні загубило власну привабливість для життя, робочої діяльності та розвитку індивіда.

Трудовий потенціал є самостійним об'єктом інновацій, тому його розвинення є однією з кінцевих цілей реалізації інноваційної суспільно орієнтованої моделі ринкової економіки. Водночас він є повноправним суб'єктом інноваційного прогресу, що відіграє провідну роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності економічної структури, та основою життєзабезпечення суспільства.

Спираючись на це, український уряд сформував основні соціально-економічні напрямки, серед яких забезпечення української економіки кваліфікованою, спроможними до конкуренції, робочими силами та

результативне застосування існуючого трудового потенціалу, утворення нових місць для роботи, створення конкурентного на зовнішньому та внутрішньому торговельних майданчиках виробничого потенціалу.

Але в умовах від'ємної демографічної ситуації, у випадках неможливості збереження та нарощування трудового потенціалу населення за рахунок зростання кількості мешканців та його працездатної частини стає неможливим, основне навантаження з відтворення робочих сил переноситься на фактори інтенсивного характеру.

Безумовно, кількісні характеристики трудових ресурсів в Україні, незалежно від економічної ситуації, визначаються демографічними чинниками. Створення та запровадження трудових ресурсів, перспективні варіанти його розвитку – це досить важливе завданням для майбутнього розвитку української держави взагалі, від розв'язання котрого залежать не лише доля української економіки та можливості її переміщення на нову модель економіки ринку, а й стабільний розвиток української політики та суспільства.

Саме враховуючи ці обставини, тема дослідження в цей час є актуальною і досить вчасною, тому, що сучасні тенденції руйнування трудових ресурсів за їх розмірами та глибиною набули такого розмаху, що стали суттєвою загрозою для державної безпеки України, і його оновлення має пріоритетність у вирішенні стратегічних завдань соціально-економічної політики держави.

Але в умовах від'ємної демографічної ситуації, у випадках неможливості збереження та нарощування трудового потенціалу населення за рахунок зростання кількості мешканців та його працездатної частини стає неможливим, основне навантаження з відтворення робочих сил переноситься на фактори інтенсивного характеру.

Як бачимо, розв'язання проблем розвитку трудового потенціалу потребує комплексного підходу, системної співпраці органів влади, роботодавців, соціальних партнерів та працівників. Ми разом із вами повинні якнайшвидше

створити передумови для розв'язання зазначених проблем, сприяти професійному розвитку трудового потенціалу.

Одна з основних складнощів отримання освіти сьогодні в українській державі має зв'язок із неадекватністю її якісного рівня та суті стратегічного спрямування розвитку глобальної цивілізації. Сутність проблеми полягає в тому, що її зміст, та можливості української навчальної програми досить суттєво відстають від ситуації у світі. Глибинна причина цієї ситуації щодо відставання в освітній галузі – це довготривала криза економіки, припинення фундаментальних аналітичних робіт, сфер наукових та українського виробництва, знищення наукових закладів.

Українська навчальна програма має виступати у ролі фактора соціально-економічного розвитку. Українська стратегія в сфері освіти, віддзеркалюючи державні інтереси та орієнтуючись на ідеали розвитку людини, має враховувати глобальні напрямки розвитку, які зумовлюють потребу суттєвих трансформацій в освітній програмі та програмі професійного навчання.

Від того, наскільки якість професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку економіки, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва, можливості збільшення валового внутрішнього продукту.

За сучасних умов ця проблема набуває все більшої актуальності. У більшості сфер економічної діяльності є передумови зростання обсягів виробництва та наданих послуг, що об'єктивно вимагає підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників.

Останніми роками суттєво загострились проблемні питання в галузі збереження та розвитку трудових ресурсів в селах. Це положення стало результатом кризи в економіці та наслідком демографічної проблеми. Село в Україні загубило власну привабливість для життя, робочої діяльності та розвитку індивіда.

Керування збереженням трудового потенціалу в українському селі здійснюється за 4 головними орієнтирами:

- побудова та підтримка умов збереження та відродження робочих резервів у селі;

- поліпшення якісних та кількісних показників робочих резервів села;

- забезпечення результативного застосування робочих сил у селах;

- коригування мобільності робочих резервів села.

Перспективи поліпшення положення із збереженням робочих резервів села мають ґрунтуватися на інтеграції заходів національного, обласного та місцевого рівнів. Стратегія країни в галузі збереження та відродження трудових ресурсів має бути спрямована на абсолютне гарантоване покриття потреб селян щодо роботи, формування умов демографічного відродження та створення наступності нащадків та недопущення деградації робочих ресурсів.

На другому Всеукраїнському форумі було викладено Стратегію збереження та розвитку трудового потенціалу української держави, в якій закладено базу для створення напрямків не лише оптимізації дій із збереження трудових ресурсів, а

й для майбутнього розвитку робочих сил в результаті реалізації результативних напрямків в галузі охорони праці робітників, збільшення їх працездатності шляхом покращення параметрів здоров'я, поліпшення загальнодержавних проектів суспільного захисту працездатних людей.

В Стратегії зазначається, що зберігання та прогрес трудових ресурсів відбуватиметься за рахунок:

- поліпшення медико-демографічних показників трудових ресурсів, поліпшення здоров'я, зменшення ступеню передчасних смертей та зростання тривалості життя людей, зменшення загрози втрати життя й здоров'я тих, хто працює у виробничій сфері;

- протистояння міграційним втратам робочих сил України взагалі та на її окремих землях, формування умов для повернення довгострокових робочих мігрантів, що виконують роботу за межами України,

- збільшення рівня освітнього та кваліфікаційного, створення засад для реалізації програми безперервного навчання, навчання та підвищення кваліфікаційного рівня на протязі роботи;

- допомога у розвитку підприємницької діяльності громадянам, та на фоні цього підтримка середнього та малого бізнесу, сприяння самостійній зайнятості громадян;

- реалізація міжнародних еталонів в керування охороною праці на підприємстві;

- забезпечення впровадження робочого законодавства на всіх рівнях керування соціально-робітничою галузю.

Головним аспектом стратегії ефективного менеджменту у розвитку трудових ресурсів є поліпшення демографічної стратегії у селах. До головних дій

з оздоровлення демографічного положення на селі слід вважати:

- поліпшення життєвих умов, праці, побуту селян;
- поліпшення стану здоров'я людей, зменшення депопуляції в результаті зменшення смертності;

- зниження негативного впливу погіршення навколишньої природи, збільшення моніторингу за станом здоров'я, харчовими продуктами та природним середовищем;

- проведення реформ у сфері оплати роботи задля збільшення стимулювання та відновлення робітників;

- покращення бази законів з поліпшенням ситуації щодо жінок під час народження та догляду за дітьми, формування засад умов для дошкільного та шкільного навчання особистостей, що підростають.

Запровадження вище зазначених дій можливе за умов грошового забезпечення спеціальних проектів з оздоровлення селян та активного вкладання

коштів у аграрну галузь, оптимізацію цін та товари сільськогосподарського виготовлення, пільгових податків та надання кредитних коштів для організацій.

Зростання ефективності застосування трудових ресурсів села має зв'язок із зовнішніми факторами, тобто, пов'язано з економікою в Україні. Слід зазначити, що Україна має виступати основним гарантом дотримання обіцянок перед виробниками сільськогосподарської продукції з надання грошової допомоги у виробництві товарів рослинництва та тваринництва, має підтримувати підприємства агропромислові внаслідок зменшення розміру кредитних коштів.

Українське село вийти із суспільно - трудової кризи може тільки у разі підтримки села державою.

В наш час багато говорять про те, що на шляху легалізації місць для роботи в селі, збільшення їхньої привабливості, потрібно зробити більш активною роботу підприємців.

Розвиток самостійної зайнятості селян сприятиме не лише зменшенню безробіття, а й надасть можливість самим планувати свої робочі години. Хоча власні підсобні хазяйства і не розв'язують складнощі робочої зайнятості у селі на середній та тривалий термін, проте такий тип зайнятості селян може стати результативним засобом протистояння гендерному розподілу на ринку роботи.

Одним із напрямків допомоги розвитку самостійної зайнятості селян є ще існуючі обласні проекти зайнятості, в яких головна роль відводиться заходам з розвитку самостійної зайнятості або обласним проектам розвитку сільських земель. Такі обласні проекти мають бути великими та масштабними та забезпечувати розв'язання проблемних питань, розпочинаючи від розвитку суспільної інфраструктури до оптимального користування природними ресурсами у селах. профільного об'єднання в селі, що допомагало б реалізовувати товари сільськогосподарські, які виготовляють дрібні сільгоспвиробники, забезпечення доступу до грошових коштів в результаті виникнення кредитних кооперативів, а також поліпшення надання спеціальних послуг власникам індивідуальних підсобних хазяйств;

- прогрес приватно-державної взаємодії задія встановлення робітникам сільськогосподарських організацій мінімальної зарплатні у розмірі

прожиткового мінімуму. Розв'язання проблем боротьби із бідністю у селі буде сприяти зміна національної стратегії стосовно місцевого самоврядування, яка має забезпечити прогнозовані та сталі прибутки до місцевої казни, запровадження права самостійно розпоряджатись існуючими в обласній громаді грошима.

3.2. Заходи державної політики щодо покращення ефективності використання трудового потенціалу аграрного сектору економіки

Поведінка суб'єктів економічних відносин, насамперед роботодавців, повинна формуватися державою за допомогою її інструментів впливу на засадах сталого економічного розвитку. Основний акцент повинен приділятися соціальній складовій соціального розвитку сільських територій, поліпшення зайнятості, збереженні навколишнього природного середовища села та ефективного веденні виробничо-господарської діяльності.

На наш погляд увага державної політики повинна фокусуватися на ефективному проведенні інвестицій в соціальну сферу. А в пріоритеті має бути:

- оптимізація ринку праці та сфери трудових відносин;
- підтримка особистих селянських господарств;
- сприяння приросту зайнятості сільського населення;
- забезпечення дотримання чинного трудового законодавства.

Для вирішення проблем пов'язаних з зайнятістю сільського населення потрібно:

1. Забезпечити підвищення доходів сільгосппрацівників та сільських працівників неаграрної сфери, в т.ч. шляхом державної підтримки ОСГ як основного постачальника с/г продукції на ринок України.

2. Відновлювати та підтримувати соціальну інфраструктуру як передумову підтримки і нарощування людського потенціалу сільських територій та скорочення міграційного відтоку з села.

3. Сприяти диверсифікації форм зайнятості і розвивати неаграрну зайнятість на сільських територіях.

Впровадження найбільш розповсюджених організаційно-правових форм сільськогосподарського виробництва прямо впливає на формування трудового потенціалу аграрної сфери будь-якої країни.

Сполучені Штати Америки на сьогодні залишається лідером світової торгівлі сільськогосподарської продукції. Основною аграрною сектору США є ферма. За словами Б.А. Чернякова та С.Н. Строкова американська ферма як сто п'ятдесят років тому назад все ще залишається основною організаційною формою сільськогосподарського виробництва однієї з найбільш розвинених країн світу.

В аграрній сфері США існують такі типи підприємств:

- сімейні партнерства;
- індивідуальні ферми;
- сільськогосподарської корпорації.

Простіше кажучи все це є формами сімейного підприємництва. Найбільш популярними серед фермерських господарств США є індивідуальні сімейні ферми. На ці ферми припадає 53 % виробництва усієї сільськогосподарської продукції країни, а також в їх землекористуванні знаходиться приблизно 63 % відсотка всіх земельних ресурсів.

Чисельність сільського населення в США постійно зростає, як в Україні навпаки чисельність населення за останніх десять років сильно знизилась. На відміну від України, в якій трудовий потенціал аграрного сектору формує сільське населення, в США населення ферм відіграє все менше і менше роль у формуванні трудового потенціалу аграрного сектора країни. За словами і Г.М.

Кузьміної всього 59,2 % всіх фермерів нині є мешканцями ферм, 72,8 відсотка сімейних працівників, 19,8 % найманих працівників, більша половина яких проживає в містах або в сільських не фермерських населених пунктах.

У достроковому періоді склалися різні тенденції щодо зміни співвідношення власної праці фермерів і праці найманих працівників. Традиційно в аграрному секторі США є домінування сімейної праці над

найманою. Але нестача трудових ресурсів спричинила процес механізації сільськогосподарських робіт. Так дрібні та середні ферми в конкурентному середовищі можуть вести виробництво продукції за допомогою засобів механізації покладаючись тільки на власну працю та економлячи фінансові ресурси на найманих трудових ресурсів. На крупнотоварних фермах, які орієнтовані на значне залученням найманих працівників, концентрація виробництва діє в зворотньому напрямку.

Домінування сімейної праці в структурі трудового потенціалу аграрної сфери США, а також дрібних господарств (з річним доходом до 10 000 доларів)

у структурі ферм ставить питання про доцільність фермерів вкладувати свою працю в виробництво сільськогосподарської продукції. Також увагу слід приділити співвідношенню вартості товарної продукції рослинництва та тваринництва. В США дане співвідношення складає 50 на 50 і майже не змінюється з року в рік. В Україні той же час виробництво продукції тваринництва постійно зменшується.

В Сполучених Штатах Америки ключовим фактором сталого розвитку фермерських господарств, а отже і трудового потенціалу аграрного сектору, є стабільна доходність виробництва сільськогосподарської продукції. В

аграрному секторі України отримання прибутків чергується з роками збитків рівень рентабельності не перевищує 10 %. Спільним джерелом формування доходів в обох країнах є діяльність пов'язана з не сільськогосподарським виробництвом. Але для більшості українських жителів це може виступати в

якості основного доходу для забезпечення своєї родини хоча б на рівні прожиткового мінімуму, як для американських фермерів це є додатковим шляхом збільшення свого власного доходу а також шляхом забезпечення страхування по старості.

Державна підтримка (прямі державні субсидії) є шляхом підвищення зацікавленості фермерів вкладенні праці в виробництво сільськогосподарської продукції. В США завдяки багаторічній державній підтримці сформувалися високотехнологічне та високо інтенсивним виробництво сільськогосподарської продукції. В США державна підтримка фермерів представлена у вигляді субсидування за окремими програмами. Основними з яких є: прямі (фіксовані) платежі, платежі за програмами консервації земель та антициклічні платежі. Серед програм державної підтримки фермерів сполучених штатах немає програм які передбачають безпосередню виплати найманим працівникам. За словами економістів в довготривалій перспективі для більшого розвитку аграрного сектору трудовими ресурсами Сполучених Штатів Америки має надаватися державна підтримка.

Порівнюючи рівень заробітної плати двох країн можна зробити наступні висновки. Заробітна плата найманих працівників в Сполучених Штатах Америки, які зайняті в аграрному секторі є відносно низькою в порівнянні з іншими видами економічної діяльності, але на відміну від України має тенденцію до зростання. Порівнюючи середній рівень платоспроможності найманих працівників можна сказати, що працівник американської ферми за два дні має більшу заробітну плату ніж працівник зайнятий в сільському господарстві в Україні ні за місяць. Саме це виступає основною причиною міграції працівників України в розвинені країни світу.

Щодо ефективності використання сформованого трудового потенціалу фермерських господарств Сполучених Штатів Америки слід зазначити, що однією із причин високої продуктивності на фермах США є високий рівень механізації й автоматизації виробничих процесів, а також ж максимальне використання протягом року можливого фонду робочого часу

Не менш цікавим є досвід формування трудового потенціалу та забезпечення державної підтримки аграрного сектору Канади. Ця країна займає третє місце в світі за обсягами експорту продукції сільського господарства.

В Канаді, як і в США, основою аграрного сектора є фермерські господарства. Основною характеристикою фермерських господарств Канади є значне посилення процесів концентрації виробництва. Основною спільною ознакою для фермерських господарств Канади та сільськогосподарських підприємств України є використання орендних земель для виробництва сільськогосподарської продукції.

Основою сталого розвитку аграрного сектора Канади та формуванням його трудового потенціалу, як і в США, є державна підтримка сільськогосподарського виробництва. Канадські експерти говорять що їхня країна має найнижчий рівень державної підтримки сільського господарства серед всіх розвинених країн світу і знаходиться в рейтингу державної підтримки країн після Нової Зеландії та Австралії. Без державної підтримки діяльність канадських ферм мала збитковий характер. Державна підтримка аграрної сфери Канади спрямована на мотивацію праці зайнятих в сільському господарстві та на розвиток фермерських господарств в цілому.

Вивчення досвіду функціонування аграрного сектору в країнах європейського союзу є досить актуальним так як Україна хоче приєднатися до його складу. Особливо цікавим є досвід формування трудового потенціалу аграрного сектору та його державна підтримка. В країнах ЄС як і у Сполучених Штатах Америки та Канади, основою виробництва сільськогосподарської продукції її є фермерське господарство. Порівнюючи обсяги землекористування європейських ферм та ферм США і Канади, можна зробити висновок, що в європейських країнах, приблизно, в 15 разів обсяг землекористування менший чим в Канаді та Сполучених Штатах Америки.

Ферми дуже малого та малого розмірів - від 4 до 8 га (належать переважно фермерам похилого віку, понад 60% яких старше 55 років) є типовими для Греції, Італії, Португалії та деяких районів Іспанії. Малі підприємства розміром 15-17 га розташовані у Фландрії (Бельгія) та Нідерландах і спеціалізуються на вирощуванні фруктів, овочів, квітів та інтенсивному утриманні тварин. Ферми

середнього та великого розміру - від 17 до 67 га є характерними для сільського господарства Ірландії, Німеччини, Данії, Франції та Великобританії. У Східній Німеччині підприємства хоч і приватизовані, але, як і раніше, залишаються за європейськими нормами крупними - понад 200 га. Найбільшу питому вагу (приблизно 10%) мають ферми з площею землекористування понад 100 га у Великобританії та Франції.

Формування та ефективне використання трудового потенціалу аграрного сектора економіки в країнах ЄС нерозривно пов'язані з розміром державної підтримки цих процесів. Державна підтримка в країнах Європи здійснюється за різними програмами:

- системи гарантування цін;
- фінансування структурної перебудови сільського господарства;
- витрати на сільський розвиток тощо.

Причому основний розмір субсидії залежить від обсягів виробництва чим від площі землекористування. Прямі погоктарні виплати фермерам в країнах ЄС коливаються в різних країнах, як в абсолютному вираженні, так розрахунку на 1 гектар сільськогосподарських угідь, а також на одного зайнятого працівника в сільському господарстві. Найвищі розміри державної підтримки в Данії, Німеччині, Франції та Швеції. По гектарні виплати в більшості країн Європи значно більше відносно розмірів підтримки, не тільки України, але й Сполучених Штатів Америки та Канади.

Високий рівень державної підтримки аграрного сектору сприяє:

- істотному підвищенню його доходності;
- сталості розвитку;
- формуванню трудового потенціалу;
- підвищення матеріальної зацікавленості;
- виробленню ефективного механізму мотивування працівників.

З іншого боку штучно робить більш конкурентоспроможним сільськогосподарське виробництво, що є актуальним в умовах глобалізації її

світової економіки та дедалі більшої орієнтації на виробництво продукції на експорт.

Рівень забезпеченості трудовими ресурсами сільськогосподарського

виробництва в США та Канаді, а також найбільш розвинених країнах

Європейського Союзу значно поступається рівню забезпеченості сільськогосподарським підприємствам України. В розвинених країнах як правило відбувається поступове скорочення чисельності працівників за допомогою засобів механізації, але це скорочення компенсується підвищення

продуктивності праці. Порівнюючи ефективність використання трудового

потенціалу в аграрному секторі розвинених країнах світу та України можна зробити висновок те, що він набагато вищий розвинутих країнах ніж в Україні.

Це пояснюється значним рівнем механізації і автоматизації виробничих процесів

та застосуванням інноваційних типів розвитку, а також більш високої мотивації

та продуктивності праці.

Отже запровадження світового досвіду щодо формування та використання трудового потенціалу аграрного сектору та засобів державної підтримки є

досить важливою умовою підвищення ефективності сільськогосподарського

виробництва в цілому, і зокрема ефективності використання трудового потенціалу, та успішної конкуренції на світових ринках вітчизняного вітчизняних сільськогосподарських виробників

Високий рівень матеріального стимулювання фермерів у найбільш

розвинених країнах світу значною мірою забезпечують державна підтримка

сільськогосподарського виробництва та державне регулювання ринків аграрної продукції. Оскільки у більшості розвинених країн світу домінують фермерські господарства, в яких використовується переважно сімейна праця, державна

підтримка спрямована насамперед на підтримку доходів фермерів і лише

опосередковано впливає на доходи найманих працівників. Домінування в

Україні кількості найманих працівників над кількістю власників сільськогосподарських підприємств робить необхідним більш активне

втручання з боку держави не тільки у формування доходів власників сільськогосподарських підприємств, а й у формування доходів найманих працівників.

3.3. Підвищення якості життя сільського населення, як фактор економічного зростання аграрного сектору

Для досягнення високого економічного розвитку країни необхідно звертати увагу на забезпечення високого рівня якості життя населення. Який в поєднанні зі створенням умов для реалізації інноваційної моделі є чинниками підвищення глобальної конкурентоспроможності України.

На сьогоднішній день існує серйозна перешкода для подальшого соціально-економічного розвитку країни. Саме через низький рівень життя сільського населення наша країна не може досягти високого рівня економічного розвитку.

Нажаль селяни цю проблему вирішити самостійно не можуть, через ряд причин. Наприклад, в результаті реформування аграрного сектору економіки відбулася трансформація соціально-економічного простору в країні, через що матеріальне забезпечення окремих сільських сімей значно знизилося. Також до основних причин можна віднести кризові процеси, які призвели до змін в структурі трудового потенціалу аграрного сектору та до значних його втрат.

Нинішня економічна криза призвела до того що бідність стала невід'ємною частиною більшої частини сільського населення України. Дана проблема з лином часу тільки посилюється.

Вченими Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України було сформовано своє бачення до визначення поняття «бідність». В їхньому розумінні бідність це неможливість підтримувати образ життя в наслідок браку ресурсів, в конкретний період часу, що властивий конкретному суспільству. А отже, людина

в результаті дефіциту грошових коштів не здатна підтримувати той рівень життя, який властивий її середовищу.

Слід також враховувати, що така ситуація ставить під загрозу збереження і відтворення трудового потенціалу сільських територій, реалізацію підприємницької ініціативи на селі, і в кінці-кінців можливість існування більшої кількості українських сіл.

В Україні головним постачальником продукції повсякденного споживання на внутрішній продовольчий ринок є господарства сільського населення. Ними виробляється 82 % молока, 86 % овочів, 52 % м'яса, 85 % плодів і ягід, 97 % меду, 98 % картоплі та 78 % вовни, тобто більше половини, а в деякі роди до двох третин валової сільськогосподарської продукції. Але протягом всього часу ринкових трансформацій, від держави не було ніякої фінансової допомоги.

Для покращення рівня життя населення сільських територій необхідно щоб держава використовувала приклад інклюзивних моделей розвитку сільського господарства, які засновані на:

- створенні і підтримці організацій малих господарств і сімейних ферм, як резерв підвищення рівня інвестування таких виробників;
- пресування в їхньому середовищі засобів НТИ;
- налагодження ними партнерських взаємовідносин для підвищення продуктивності, доходів і рівня рентабельності.

За оцінкою Світового банку, зростання ВВП відбувається за рахунок розвитку сільського господарства в країні. Розвиток галузі с.-г. майже в двічі ефективніше слугує скороченню рівня бідності, ніж зростання ВВП, отримане за рахунок інших галузей. .

Швидке зростання сільського господарства за рахунок впровадження інновацій в інституційній сфері зумовить підвищення рівня продуктивності, прибутковості та сталого розвитку дрібних селянських господарств, що забезпечить масштабне зниження рівня бідності в селах в останні роки в багатьох країнах світу.

Досвід розвитку аграрної сфери в країнах ЄС свідчить тому, що збереження позитивної динаміки темпів інклюзивного зростання сприяє стійкому зниженню

рівня бідності всередині держави, так як включає збільшення кількості робочих місць і активізацію виробництва, передбачає розвиток кооперації на селі, що є головним умовою розвитку сільського господарства, збереження його трудового потенціалу, оскільки забезпечує селян роботою.

Саме сільськогосподарська кооперація як добровільне господарське об'єднання вільних, рівноправних громадян-власників майнових паїв, є тією формою господарювання, яка здатна забезпечити високо механізоване, науково обґрунтоване, ефективне сільськогосподарське виробництво, підтримку на селі діяльності закладів освіти, охорони здоров'я, культури, транспорту та зв'язку, надання послуг населенню на сільських територіях та забезпечення селян роботою.

Країни Європи за допомогою кооперативних формувань в аграрному секторі реалізують понад 60 % всієї виробленої фермерами продукції сільського господарства, а скандинавські країни більше 80 %. Кооперативи таких країн як Китай і Японія, реалізують на внутрішньому і зовнішньому ринках більше 90 % продукції, яка була вироблена ними. Аби Україна використовувала досвід зарубіжних країн і мала кооперативну структуру в системі ведення агробізнесу, то це стало стимулом до нарощування виробництва і стримування імпорту подібної продукції.

Узагальнивши вищесказане, можна зробити висновок, що покращення соціальної складової економічного розвитку аграрного сектору економіки не є одним із завдань державної політики. Для підвищення якості освіти, заробітної плати, усунення безробіття на селі необхідна дієва державна підтримка соціально-економічного розвитку сільських територій (в обсягах, не менше 1% ВВП).

Основним джерелом фінансової підтримки повинні бути доходи від експорту с.-г. продукції, які повинні бути спрямовані на потреби розвитку сільських територій та підвищення доходів сільського населення, а також сприяти формуванню сільської інфраструктури.

Потрібні інвестиції, які повинні використовуватися на регіональному рівні, організаціями створюваними для розвитку економіки, сільського господарства та диверсифікованих видів діяльності на селі.

Слід підкреслити, що проблема покращення якості життя на селі в Україні повинна носити системний характер, і потребує зміни парадигми стратегічного планування розвитку сільських територій, вимагає значних фінансових і тимчасових витрат.

Ефективність капіталізації людських ресурсів, як рушійної сили прогресивних змін на селі має оцінюватися за допомогою двох вимірів:

- індивідуальної капіталізації – нагромадження фінансово-матеріальних ресурсів окремими особами;
- суспільної – збільшення їх спроможностей до колективних дій.

Індивідуальна капіталізація виступає економічним базисом для поліпшення матеріального забезпечення сільських мешканців, а суспільна капіталізація є одним із головних чинників формування на рівні громади життєвого середовища самою громадою. Для цього є доречним застосування інноваційних підходів щодо формування людського капіталу на селі за допомогою спеціальних освітніх програм для дорослого сільського населення що сприятимуть розвитку сільської людини як суб'єкта власного добробуту і власної освітньої діяльності.

Основними принципами, на яких мають ґрунтуватися програми, повинні бути:

- принцип активного навчання;
- цілеспрямованій організації освітнього середовища;
- активності у процесі навчання;
- паритетних стосунках тренера та учасника;
- забезпеченні багатосторонньої комунікації;
- запуску процесу конструювання знань;
- використання механізмів самооцінки і зворотного зв'язку.

Руралізація місцевого самоврядування як посилення селоцентризму в об'єднаних територіальних громадах (ОТГ) орієнтується на необхідність

урахування і законодавчого закріплення механізмів захисту інтересів периферійних сільських громад у рамках масштабних міських, селищних і сільських ОТГ.

При реформуванні превалює підхід інтегруючої ролі міст і селищ як точок зростання, а вже позитивні процеси їх розвитку мають бути поширені на сільську місцевість. Руралізація на практиці означає забезпечення децентралізації влади, ресурсів і послуг на рівні новосформованих об'єднаних громад.

З метою посилення селоцентризму у діяльності місцевого самоврядування слід законодавчо закріпити самоврядні права внутрішніх сільських громад у рамках ОТГ шляхом утворення в них допоміжних одиниць самоврядування із закріпленими повноваженнями (як у солецтв у Польщі); закріплення за ними господарської території (угідь з їх надрами); надання права розпоряджатися майном комунальної власності на їхній території; закріплення частини бюджету

ОТГ з цільовим використанням коштів для реалізації місцевих проєктів покращення життєдіяльності сільських жителів. Запропоновані заходи і способи руралізації самоврядування відповідають Резюме європейському підходу rural proofing (селоцентризм), що реалізується у рамках усіх видів політики і практики.

Розроблення нових стратегічних підходів до саморозвитку сільських громад є одним з ключових заходів політики сільського розвитку, оскільки не бюджетування чи залучення бізнесу зі сторони (поза юрисдикцією громади), а

включення наявного потенціалу та механізмів його використання сільським населенням є основою економічного розвитку громади. Саморозвиток базується на місцевих ресурсах (перш за все природних), їх багатоплановому використанні із залученням переважно місцевої робочої сили. Саморозвиток – це активізація

сільського населення та залучення в локальний економічний обіг нових господарських та ресурсних ніш. За нашими розрахунками, третина сільських домогосподарств мають тимчасово вільні фінансові ресурси (річний приріст яких коливається в межах 500–1500 дол. США, 2016 р.), частина з яких могла би

бути залучена для проектів саморозвитку. Міжнародний досвід свідчить, що невеликі громади більш успішно застосовують стратегії саморозвитку, ніж великі, при цьому понад 90% робочих місць, створених завдяки проектам

саморозвитку, зайняті місцевими жителями. В ЄС понад 25 років

використовується спеціальний механізм саморозвитку громад у рамках програми LEADER, пілотні проекти якої могли б бути підтримані донорами й в Україні, як це здійснюється у Молдові. У такий спосіб завдяки консолідованій

фінансовій участі держави та місцевих громад стимулюватиметься розвиток і диверсифікація сільської економіки.

Диверсифікація сільської економіки в Україні відбувається дещо у суперечливий спосіб: з одного боку, поступовий розвиток сфери послуг у сільській місцевості лише на третину компенсує втрату робочих місць у

традиційних галузях (зокрема у сільському господарстві), а з іншого – має місце

сильна просторова поляризація локального економічного розвитку. У найближчій перспективі основними рушійними силами розвитку сільської економіки залишаться, крім сфери послуг, розвиток транспортного обслуговування та

деяких видів промислового виробництва. Структурні зміни у сільській економіці

можуть забезпечити 4–5% середньорічного приросту валової продукції, створеної на сільських територіях. Оскільки при цьому вигоди матимуть переважно території з високим урбанізованим впливом, то стимулюючі заходи

слід спрямувати на підтримку віддалених територій, які переважно

характеризуються аграрним типом економіки зі значною часткою неформальної зайнятості в особистих селянських господарствах (ОСГ).

Оновлення сільської економіки включає формування повноцінного сімейнофермерського укладу. Сімейні форми господарювання домінують у світі,

є ваговою складовою аграрного і сільського розвитку. Проте в Україні цей тип

господарювання, представлений в основному ОСГ, залишається пасинком сільськогосподарської системи. певні заходи щодо заохочення ОСГ до трансформації у фермерські господарства, які вживаються останнім часом, надто

мляві та неефективні. Замість поодиноких і розрізнених рішень для становлення сімейного фермерського укладу в Україні необхідно розробити і реалізувати систему заходів (у статусі Державної цільової програми), спрямованих на

створення сприятливих інституційних, економічних і соціальних умов його розвитку. Оскільки це потребуватиме певного часу, слід негайно здійснити

ряд кроків у зазначеному напрямі, зокрема: закрити пріоритетне право сімейних фермерських господарств (СФГ) на придбання земельних ділянок, запровадити пільгову систему соціального страхування їх членів, залучити СФГ

до системи субсидування виробників сільськогосподарської продукції, що, у свою чергу, передбачає унормування визначення категорій «малі», «середні» та

«великі» господарства і запровадження проєктів підтримки господарств за дими Аграрний і сільський розвиток для зростання та оновлення української

економіки категоріями. Завдяки стимулюючим заходам можливо забезпечити

додатково 2–6% середньорічного приросту аграрного виробництва у цих господарствах.

До оновлення сільської економіки доцільно повніше залучати міграційний капітал села. З огляду на щорічне збільшення кількості трудових мігрантів,

грошові потоки можуть стати вагомим джерелом оновлення сільської економіки, мультиплікатором економічних зрушень на селі. Покращення добробуту

сільських домогосподарств, зростання попиту на споживні товари і послуги, розвиток власного бізнесу – як у аграрній сфері, так і поза межами сільського

господарства, збільшення можливостей інвестування в удосконалення людського капіталу – це основні фінансові позитиви від міграції. Не менш

важливе значення для економічного зростання на селі має нематеріальна складова міграційного капіталу – досвід, знання, компетенції, зміна ціннісних

життєвих орієнтирів і особистих якостей сільських мігрантів (впевненість, підприємливість, розширення світогляду), які згодом можуть бути застосовані в

Україні. Економічну політику у сфері управління міграцією слід орієнтувати на формування організаційно-економічних механізмів як для повернення

трудомих мігрантів, так і залучення грошових переказів та закладень мігрантів для відновлення та розвитку сільської економіки.

Через низьку соціальну відповідальність господарюючих на селі суб'єктів та лише окремі фрагментарні дії більшість українських сільгоспідприємств перебувають на початковому етапі розв'язання цієї проблеми. Значно вищі за економічним класом підприємства практично не відрізняються від малих за реалізацією соціально відповідальних дій – рівнем оплати праці, орендної плати, а також екологізацією діяльності. Подальший прогрес вітчизняного агробізнесу пов'язаний з інтегруванням у програми розвитку і практику діяльності визнаних пріоритетів корпоративної соціальної відповідальності – працевлаштування та інклюзивності, взаємодії з місцевими громадами і регіонами як партнерами, прозорості діяльності та поваги до прав людини. Це відповідатиме європейському Маніфесту дій «Підприємство 2020».

Потребує поліпшення доступ населення до базових послуг. Ситуація у цій сфері, попри деякі позитивні зрушення у житловому господарстві, оцінюється сільськими жителями негативно. В останні два десятиліття закрилася велика кількість закладів соціальної сфери, погіршувався стан автомобільних доріг; залишається незадовільним доступ до якісної питної води, надійного енергозабезпечення, мережі Інтернет тощо. Заявлене реформування галузей освіти та охорони здоров'я одночасно з реформою місцевого самоврядування відкриває нові можливості, але й містить загрози розширенню доступу сільського населення до якісних послуг, що проявилось уже на етапі обговорення деталей проведення медичної реформи. Очевидно, що в процесі проведення зазначених реформ мають бути ретельно виявлені та враховані особливі потреби жителів різних типів сільських поселень. Активну позицію в цьому питанні повинні зайняти й органи регулювання аграрного сектора, чітко заявивши про підтримку розвитку малих форм господарювання, що сприятиме унормуванню демографічної ситуації на селі та упередженню деградації поселенської мережі.

Вирішальним фактором у подоланні просторової ізоляції сільського населення стає доступ до телекомунікацій високої потужності та новітніх цифрових технологій. Основними обмеженнями недостатнього доступу є як

технічна неоснащеність сільських населених пунктів, так і фінансова неспроможність селян. Відсутність знань та навичок користування мережею

також стають на заваді широкому використанню засобів інформаційних технологій. Усунення «цифрового розриву» в поселенському розрізі дозволить

використовувати більшу кількість каналів для отримання значимої інформації, в тому числі й економічної, підвищить варіативність пошуку успішних моделей

розвитку, дозволить мешканцям найвіддаленіших сіл впливати на суспільне життя. Необхідні спеціальні урядові програми для стимулювання початальників

комунікаційних послуг у сільській місцевості з тим, щоб дати сільському населенню реальний доступ до ширококутового Інтернету та мобільного

зв'язку. При цьому в стратегіях розвитку сільських громад доцільно передбачити заходи для забезпечення організації цих послуг на своїх територіях.

Необхідно розробити національну стратегію адаптації різних сільгоспвиробників до можливих глобальних кліматичних змін; сприяння

адаптації має здійснюватися на національному, регіональному й локальному рівнях. Слід врахувати, що найдрібніші виробники – сімейні

ферми/домогосподарства мають вищу стійкість до кліматичних змін завдяки дрібноконтурному господарюванню та досить високій диверсифікації

сільськогосподарського виробництва. Це знижує ризики втрати значної частини продукції, вразливої до кліматичних змін. Проте їх здатність протистояти

негативному кліматичному впливу обмежується низькою технічною оснащеністю, доступом до фінансових ресурсів, віковою структурою зайнятості

(зокрема, внаслідок значної частини працівників старшого віку), що потребує від держави більшої уваги до адаптаційних заходів. Щодо адаптаційних

можливостей сільськогосподарських підприємств, які перебувають під контролем корпоративних структур, то вони залежать від рішень, що

приймаються на вищому управлінському рівні (материнською компанією). Оскільки структурні підрозділи агрохолдингу розташовані в різних областях і кліматичних зонах, стратегія просторового переміщення виробництва може бути більш прийнятною з точки зору економії ресурсів, аніж такі затратні адаптаційні стратегії, як зміна систем землекористування, попередження негативних наслідків тощо. Проте такі адаптаційні дії неприйнятні з точки зору суспільних інтересів, що вимагає від держави відповідних обмежувальних заходів.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ВИСНОВКИ

Трудовий потенціал це складне суспільно-економічне явище, основними характеристиками якого виступають кількісні та якісні ознаки що формується на основі чинників та умов відтворення економічної системи. До аналізу даної категорії існують різні погляди українських та закордонних вчених. В ході проведеного дослідження було виділено три наступні підходи:

- ресурсний;
- структурний;
- результативний;

Основними складовими структури трудового потенціалу підприємства є співвідношення різних соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик трудових ресурсів і їх відносин. Усі складові трудового потенціалу підприємства можна сформуванати в наступні чотири групи: кадрову, професійну, кваліфікаційну та організаційну. В загальному такий поділ трудового потенціалу є умовним, так як всі компоненти є взаємозалежними та взаємопов'язаними

Трудовий потенціал можна класифікувати за наступними ознаками:

- за рівнем агрегованості оцінок – трудовий потенціал окремого працівника, груповий та загальний трудовий потенціал підприємства;
- за спектром охоплення можливостей – індивідуальний та колективний;
- за характером участі у виробничо-господарському процесі – потенціал технологічного персоналу та управлінський потенціал;
- За місцем у соціально-економічній системі підприємства – структурно-формуючий, підприємницький та продуктивний;

Базою формування трудового потенціалу вищих рівнів є особистісний трудовий потенціал окремого працівника який складається з кваліфікаційного, психо-фізіологічного та соціального потенціалу.

В сучасній науковій літературі існує цілий ряд факторів що впливає на формування та використання трудового потенціалу. Кожен вчений економіст наводить різні класифікації даних чинників. Г.В. Осовська та О.В.

Крушельницька у своїх дослідженнях виділяють три підсистеми факторів:

- демографічну до якої належить стать, вік та сімейний стан;
- професійно-кваліфікаційну – професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, структура зайнятості за галузями та регіонами;
- соціально-культурну - соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я та міграційну рухомість.

Багато дослідників виділяють кількісні фактори та якісні. До кількісних факторів належить: кількість безробітних, структура зайнятості, чисельність працездатного населення, робочий час відпрацьований працездатним населенням і тд. В свою чергу до якісних належить: освітній та професійно-кваліфікаційний рівень, рівень культури, моральна зрілість, працездатність та інші.

Проводити оцінку величини трудового потенціалу можна за трьома підходами: витратним, доходним та порівняльним. Згідно витратної методики розмір трудового потенціалу прирівнюється до суми понесених витрат на його підготовку та поточне утримання, а також на майбутній розвиток. В основі порівняльного підходу лежить певний еталон який за основу бере максимальне значення певних критеріїв оцінки. Дохідний підхід, його також називають результативним, при оцінці трудового потенціалу до уваги беруться отримані доходи які засновані використанні цього потенціалу.

За даними Державної служби статистики демографічна ситуація на селі є досить поганою, спостерігається негативна тенденція до скорочення населення

Чисельність сільського населення в період з 2011 р. до 2020 р. скоротилася на 11,39 % і станом на 1 січня 2021 року склала 12 628,82 тис. осіб. Також в структурі загального населення, частка сільського населення поступово

знижується в 2011 році вона становила 31,23 % від загальної кількості, так станом на 2020 рік його частина знизилася до 30,37 %

Чисельність економічно активного населення сільського населення за даними Держстату в 2020 році становить 5 504,8 тис. ос в минулому 2019 році

цей показник становив 5 656,4 тис. ос., а за останні 5 років чисельність економічно активного населення зменшилася на 162,7 тис. ос. Тобто

демографічні процеси призводять і до зниження економічно активного населення. Якщо досліджувати економічно активне населення в розрізі вікової

структури то можна зробити висновок про те що найбільшу частку займає працездатне населення у віці 40-49 років – 1 395,8 тис. ос., а найменшу – у віці

60-70 років – 229 тис. ос.

Чисельність зайнятого сільського населення (у віці 15 – 70 років) в Україні у 2020 р. порівняно з 2015 р. зменшилася на 202,6 тис. осіб і становила 4 931,6

тис. осіб, у т. ч. чисельність працездатного населення зменшилася на 169,6 тис. осіб і становила 4 702,9 тис. осіб. Рівень зайнятості сільського населення віком

15 – 70 років у 2020 р. порівняно 2015 р. знизився з 55,1 % до 54,1 %, у тому числі працездатного населення підвищився – з 62,4 % до 62 %. Вікова структура

зайнятості сільського населення в 2020 році сформувалася наступним чином: найбільшу частку займає населення у віці з 40 до 49 років – 1265,8 тис. ос., а

найменшу група населення у віці 60-70 років – 228,7 тис. ос.

При проведенні реформуванні ринку праці та зміни трудових відносин а аграрному секторі, паралельно зростає і рівень безробіття на селі. Так, рівень

безробіття сільського населення працездатного віку становив у 2020 р. 10,4 % економічно активного населення зазначеного віку і зріс порівняно з 2017 р. на

0,5 в. п., порівняно з 2015 р. – на 1,0 в. п. В розрізі вікової структури найбільшу частку займає населення віком від 40 до 49 років – 130 тис. ос., найменшу віком

від 60 до 70 років – 0,3 тис. ос.

Основними шляхами підвищення ефективності використання трудового потенціалу на кожному підприємстві є:

- Розробка програми діяльності кадрової служби за допомогою якої буде здійснюється оцінка трудових здібностей працівників та буде визначалися напрям їх кар'єрного зростання, а також проводиться відповідно до встановленого напрямку їх навчання та забезпечуватися позитивний морально-психологічний клімат в колективі.

- Розробка системи мотивації на підприємствах, яка потрібна для того, щоб сприяти підвищенню зацікавленості працівників в покращенні ні не тільки індивідуальної але й колективної роботи. Ця система повинна бути простою та зрозумілою для кожного працівника Основними постулатами якої є матеріальна мотивація, а також використання нематеріальних методики, тобто проведення корпоративних свят, забезпечення навчання, оплата дзвінків на відпочинок і тд.

Отже головним завданням підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства є створення на ньому потенційного середовища для всіх працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кулинич Л. В. Трудовий потенціал: сутність та склад. Вісник ЖДТУ. Серія Економічні науки. 2009. № 1. С. 30-35.
2. Пучкова С. І. Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01. Одеса, 2002. 21 с.
3. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2006. № 9. С. 200-203.
4. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України. Донецьк, 2005. 502 с.
5. Пирожков С. И. О концепции трудового потенциала населения. Современная концепция трудового потенциала: сборн. научн. трудов. К., 1990. С. 12–77.
6. Мельничук Д. П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України. Вісник ЖДТУ. Серія Економічні науки. 2007. № 4 (42). С. 224-231.
7. Радько С. Г. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления. Управление риском. 2003. № 2. С. 30–41.
8. Онікієнко В. В. Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми. Зайнятість та ринок праці. К., 1996. Вип. 3. С. 31–34.
9. Череп А. В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві. Вісник Запорізького національного університету. 2011. № 1(9). С. 245-254.
10. Лишилєнко В. І., Остролицький Н. О., Якуба К. І. Трудовий потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері. Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки. За ред. Богущького О. А. К., 1996. С. 77-104.
11. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. — К: Кондор, 2008. — 224 с.

12. Федосін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.Т. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. — Вид. 2ге, без змін. — К.: КНЕУ, 2006. — 316 с.

13. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2007. — 352 с.

14. Чернега І.І. Проблеми ефективності ви користання трудового потенціалу [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://udau.edu.ua/library>

15. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навч. посіб./ За ред. В.М. Ковальова. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 256 с.

16. Завиновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посіб. — Вид. 2-ге, без змін. — К.: КНЕУ, 2006. — 300 с.

17. Гавва В.Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: Навч. посібник/ В.Н. Гавва, Е.А. Божко. — К.: ЦНЛ, 2004. — 224с.

18. Галзевич О.І. Основи економічного аналізу і діагностика фінансово-господарської діяльності підприємств: Навчальний посібник / О.І. Галзевич — К.: Кондор, 2012. — 180 с.

19. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: Навч. посібник / В. Г. Герасимчук. — К.: КНЕУ, 2000. — 360 с.

20. Добикіна О.К. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник / О.К. Добикіна, В.С. Рижиков, С.В. Касьянчук, М.Є. Кокотько, Т.Д. Костенко. — К.: ЦНЛ, 2007. — 208 с.

21. Должанський І.З. Конкурентоспроможність підприємства: Навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 382 с.

22. Алиева П. Р. Факторы развития национального трудового потенциала [Электронный ресурс] / П. Р. Алиева // Современные проблемы науки и образования. - 2014. - Режим доступа : <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14994>

23. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О. О. Бендасюк // Регіональна економіка. - 2010. - № 1. - С. 172-177.

24. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. - М. : Изд. группа "НОРМАИНФРА" 1998. - 384 с.

25. Дністрянський М. С. Демографічна криза в Україні: об'єктивні історико-географічні передумови та суб'єктивні геополітичні інтерпретації / М. С. Дністрянський // Наук. вісник Волин. нац. ун-ту імені Лесі Українки. Сер. Геогр. науки. - 2012. - № 9. - С. 76-81.

26. Дуда С. Г Трудовий потенціал України: Проблеми зайнятості та шляхи їх подолання / С. Т. Дуда, М. М. Івасишин // Науковий вісник НЛТУ України. - 2008. - № 18.5. - С. 125-128.

27. Завіновська Г. Т. Економіка праці : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Г. Т. Завіновська. - К. : КНЕУ, 2003. - 300 с.

28. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : [учеб.- метод. пособ.] / А. В. Калина. - К. : МАУП, 2001. - 312 с.

29. Курило І. О. Старіння населення в Україні у дзеркалі соціально-демографічної політики / І. О. Курило // Демографія та соц. економіка. - 2012. - № 2. - С. 23-32.

30. Левін О. Інноваційні підходи до розвитку інфраструктури та людського потенціалу / О. Левін // Україна: аспекти праці. - 2007. - № 2. - С. 21-

26. Палій О. М. Взаємозв'язок демографічного та людського розвитку / О. М. Палій // Демографія та соц. економіка. - 2013. - № 2. - С. 116-125.

32. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> -

33. Інституційне та ресурсне забезпечення агропромислового комплексу Житомирської області: стат. зб. / відп. за вип. Н. О. Гончаренко, Н.В. Філатова; Гол. упр. статистики у Житомир. обл. – Житомир, 2016. – 465 с.

34. Гуменюк Ю.П. Перспективи міжнародної трудової міграції в умовах тектонічних зсувів світової економіки / Ю.П. Гуменюк // Євроінтеграційні процеси в суспільстві: трансформація та розвиток: матеріали Мінар. наук. – практ. конф. (Тернопіль, 22-23 квітня 2017 р.) – Тернопіль: ТІСІТ, 2017. – 256 с.

35. Котновченко І.В. Міжнародна міграція робочої сили: попури на тему економічного розвитку / І.В. Котновченко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2017. – № 748. – С. 295-310.

36. Щиков П.П. Глобальна міграція в світі – стан та перспективи для України / П.П. Щиков // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2017. – № 748. – С. 119-231.

37. Антонюк В.П. Динаміка кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу промисловості як загроза її модернізації. Економіка і організація управління. 2016. № 3. С. 19-28.

38. Турчина В.М. Соціально-економічні пріоритети розвитку трудового потенціалу організації. 2012. С. 496-504. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32607711.pdf>. (дата звернення 08.07.2021).

39. Семикіна М.В., Тимошенко Д.М. Продуктивність праці: напями підвищення. Наука – виробництву. 2015. С. 21-24. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/3869/1/produktivnists%ca%b9%20pratsi.pdf> (дата звернення 08.07.2021).

40. Пілявський В.І. Результативність використання трудового потенціалу агропромислових підприємств. Український журнал прикладної економіки. 2019. № 3. С. 161-171.

41. Сільське господарство України 2020. Статистичний збірник Державної Служби Статистики України. Київ. 2020. С. 230. URL:

http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/09/zb_sg_Ukr_2019.pdf

(дата звернення 09.07.2021).

42. Державна служба статистики. Режим доступу:

<http://www.ukrstat.gov.ua/> ;

43. Іванюцька С.Б., Анісова Н.В., Петрова А.О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. Ефективна економіка. 2013. № 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2405> (дата звернення 09.07.2021).

44. Садовська Н.С. Формування трудового потенціалу організації в системі критеріїв ефективного функціонування. Вісник Хмельницького національного університету. 2013. № 6. С. 250-253.

45. Шацька С.Я., Григоренко Я.О. Напрями підвищення ефективності праці управлінського персоналу підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. №14. С. 596-598.

46. Перевузік Г.М., Головацько В.М. Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах: застосування погодинної та відрядної форми оплати праці. Міжнародний науковий журнал «Освіта і наука». 2019. №2(27). С. 201-210.

47. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr#Text> (дата звернення 10.07.2021).

48. Охота Ю.В. Кадровий потенціал як інструмент забезпечення розвитку підприємницької діяльності в аграрній сфері. Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2019. № 10. С. 126-132.

49. Калетнік Г.М., Булгаков В.М. Сучасний стан та перспективи кадрового і наукового забезпечення галузі механізації сільського господарства. (Механізація та електрифікація сільського господарства. 2013) Вип. 97. С. 24-35.

50. Т. Попов В. М.. Відтворення трудового потенціалу аграрного сектора економіки: дис... канд. екон. наук: 08.07.02 / Миколаївський держ. аграрний ун-

Т. - Миколаїв, 2005. НАУКОВИЙ ВІСНИК УМО. СЕРІЯ ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ Випуск 5 (2018)

51. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії “трудовий потенціал” у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник ЗНУ: зб. наук. праць: Економічні науки. – 2010. – № 4 (8). – С. 90-95.

52. Зубрицька Я.О. Теоретичні засади управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах / Я.О. Зубрицька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4 (119). – С. 231-234.

53. Зубрицька Я.О. Методичні підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Я.О. Зубрицька // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2011. – Вип. 21-17. – С. 194-199.

54. Офіційний сайт Міністерства аграрної політики та продовольства України. – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua>.

55. Поліха А., наук. співроб. СІАЗ НБУВ. Сільське господарство в економічній системі України. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua>.

56. Концепція збереження і розвитку трудового потенціалу України до 2017 року – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>

57. Економічний аналіз : навчальний посібник / Б.С. Грабовецький. – Вінниця : ВНТУ, 2013. – 85 с

58. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні / П. А. Стрельбіцький, О. П. Стрельбіцька // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. - 2015. - Вип. 10. - С. 323-333.

59. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1 / Редкол.: ... С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.

(45)

60. Андрійчук В. Г. Підручник. — 2-ге вид., доп. і перероблене. / В. Г. Андрійчук. — К.: КНЕУ, 2002. — 624 с.

61. Анализ экономики. Страна, рынок, фирма. Под ред. проф. Рибалкина В. Е. Учебник. М.: Международные отношения, 1999. 304 с.

62. Економічні потреби та інтереси як рушійні сили розвитку суспільного виробництва - <http://konesh.ru/perelik-testovih-pitane-iz-suchasnih-stranica-3.html>

63. Лахтіонова Л.А. Фінансовий аналіз сільськогосподарських підприємств / Л.А. Лахтіонова : Навч. посібн. - К. : КНЕУ, 2004. - 365 с.

64. Батіг А.І. Планування та організація діяльності аграрного підприємства: Посібник / За рад. А.І. Батіг. - К.: Аграрна освіта, 2003. - 425 с.

65. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств. - К.: КНЕУ, 2000

66. Гордієнко О.В. Організація виробництва. Навчальний посібник / Гордієнко О.В., - К.: Аграрна освіта, 2010. - 377 с.

67. Ільчук Н.М. Організація і планування сільськогосподарського виробництва / За ред. Н. М. Ільчука. Підручник. - Вінниця: Нова книга, 2008-450 с.

68. Топалов А. Д. Організація виробництва в підприємствах АПК. - К.: ЦНЛ, 2005

69. Нелес В. М. Планування діяльності підприємства. - К.: Каравела, 2005

70. Михайлов С. І. Економіка аграрного підприємства: Підруч. Для екон. і технол. Спец. Аграр. Вищ. Навч. Закл. I - II рівнів акредитації / С. І. Михайлов, В. В. Ярова, Г. В. Заєць та ін.; За ред. С. І. Михайлова. - К.: Укр. Центр духов. Культури, 2004. - 396 с.

71. Аврамчук О.А. та ін.. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві. - К.: Аграрна освіта, 2002

72. Ковальчук І.В. Економіка підприємства: Навч. посіб. - К.: Знання, 2008. - 679 с.