

УДК [331.522.4:338.439](477.74)

МІШКОВЕЦЬ Л.В., здобувач

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

## ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ АПК ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

В статті розглянуті основні фактори формування та розвитку трудового потенціалу підприємств АПК та запропоновані заходи, спрямовані на активізацію цих процесів.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, робоча сила, трудові ресурси, підприємства АПК.

There are the main labour potential forming and advance factors of AIC enterprises have been considered and the activating arrangements of these processes have been suggested in this article.

**Key words:** labour potential, work force, manpower resources, AIC enterprises.

**Вступ.** В Україні спостерігаються небезпечні процеси зниження кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу, деформація попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, знизився рівень якості освіти та охорони здоров'я, відбуваються вкрай небезпечні процеси депопуляції української нації. Проблема формування, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу підприємств АПК останнім часом присвячені численні монографічні та дисертаційні дослідження, які підкреслюють актуальність теми. В цьому аспекті звертають на себе увагу праці Грінки Т.І., Кулікова Г.Т., Богині Д.П., Антонюка В.П., Шаульської Л.В. та інших [1, 2, 3, 4].

**Постановка завдання.** Мета роботи – обґрунтувати висновки та запропонувати комплекс заходів, спрямованих на активізацію процесів формування та розвитку трудового потенціалу підприємств АПК

**Результати.** Однією з основних причин, які стримують розвиток трудового потенціалу в Україні, є демографічна криза. Відбувається звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу через низький рівень народжуваності, високий рівень смертності, трудову еміграцію працездатного населення, скорочення тривалості життя, погіршення вікової структури, що приводить до щорічного зниження рівня трудового потенціалу та скорочення трудових ресурсів.

Система вищої освіти, в результаті постійних імітаційних реформ, посиленої комерціалізації та відсутності системи прогнозування потреби у фахівцях різних галузей економіки, не забезпечує відповідності підготовки кадрів суспільним потребам.

Зниження якісних характеристик освітньої та наукової підготовки трудових ресурсів негативно відображається на їх конкурентоспроможності в умовах зростання інтелектуальної інноваційної складової виробничого процесу, який вимагає нестандартних рішень, розвитку особистості та її ціннісної орієнтації.

Не може задовольнити потреби національної економіки система професійного навчання, підготовка кваліфікованих робітничих кадрів. Суттєво зменшився інженерний потенціал, має місце загальнодержавна деформація промислово-економічної

структури виробництва у всіх регіонах України. Це відбувається на фоні зростання зовнішньої міграції працездатного, висококваліфікованого населення країни, втрати якого складають близько 3,5 млн. осіб [2].

Низька ефективність функціонування системи охорони здоров'я, невисока результативність заходів щодо охорони праці, погіршення загальної екологічної ситуації, наслідки Чорнобильської катастрофи, низька персональна відповідальність носіїв робочої сили за стан власного здоров'я (поширена алкоголізація населення в угоду алкогольним олігархам, пропаганда алкоголю та табакокуріння, поширення наркоманії) - все це сприяє різкому погіршенню стану здоров'я людей, у тому числі працездатної їх частини, приводить до підвищення смертності населення в найбільш працездатному віці.

Фінансова криза призвела до згорання будівництва житла, а відсутність в країні дешевих технологій іпотечного кредитування (які є, незважаючи на високий рівень життя населення, в тій же Німеччині або Франції) фактично унеможливила для молодих сімей отримання житла без допомоги з боку батьків або держави на протязі 5 - 8 років.

Пропаганда споживацьких настроїв, комфортного життя без належних для його створення зусиль, прав без обов'язків, вільних статевих стосунків, призвела до деградації сім'ї та стала психологічною основою для зниження народжуваності.

Низький рівень заробітної плати для представників робочих професій, можливість отримувати великі доходи без належних трудових зусиль для окремих категорій населення, необґрунтована диференціація в рівні заробітної плати та недопустимий і нічим не мотивований багатократний розрив в доходах між окремими верствами населення, криміналізація суспільства, привели до знецінення якісної та добросовісної праці.

Сьогодні зростає тенденція нестачі якісних трудових ресурсів у більшості регіонів України: вже понад 27,6% промислових і 59,8% сільськогосподарських підприємств відчувають гостру нестачу кваліфікованих робочих кадрів.

Необхідні термінові радикальні зміни у демографічній, соціальній, міграційній політиці держави, а також в освітній сфері, сфері охорони

здоров'я та врахування економічних факторів відтворення робочої сили, оскільки це є одним з головних завдань забезпечення соціально-економічної безпеки держави.

Між тим, аналіз та обстеження підприємств АПК Одеської області показав, що відтворення трудового потенціалу цих підприємств знаходиться в глибокому кризовому стані, а в деяких районах Одеської області – набуло ознак демографічної катастрофи (Ширяївський, Миколаївський, Березів-

ський, Ананьївський, Красноокнянський, Любашівський райони). Ситуація, яка склалася в сфері АПК в аспекті забезпечення робочою силою, її використання та розвитку, потребує не тільки оперативних, але й радикальних заходів.

Слід відмітити надзвичайно швидкі процеси скорочення основних кількісних факторів потужності трудового потенціалу в аграрному секторі економіки в 2003–2008 рр. Особливо наочно це видно на рис. 1.

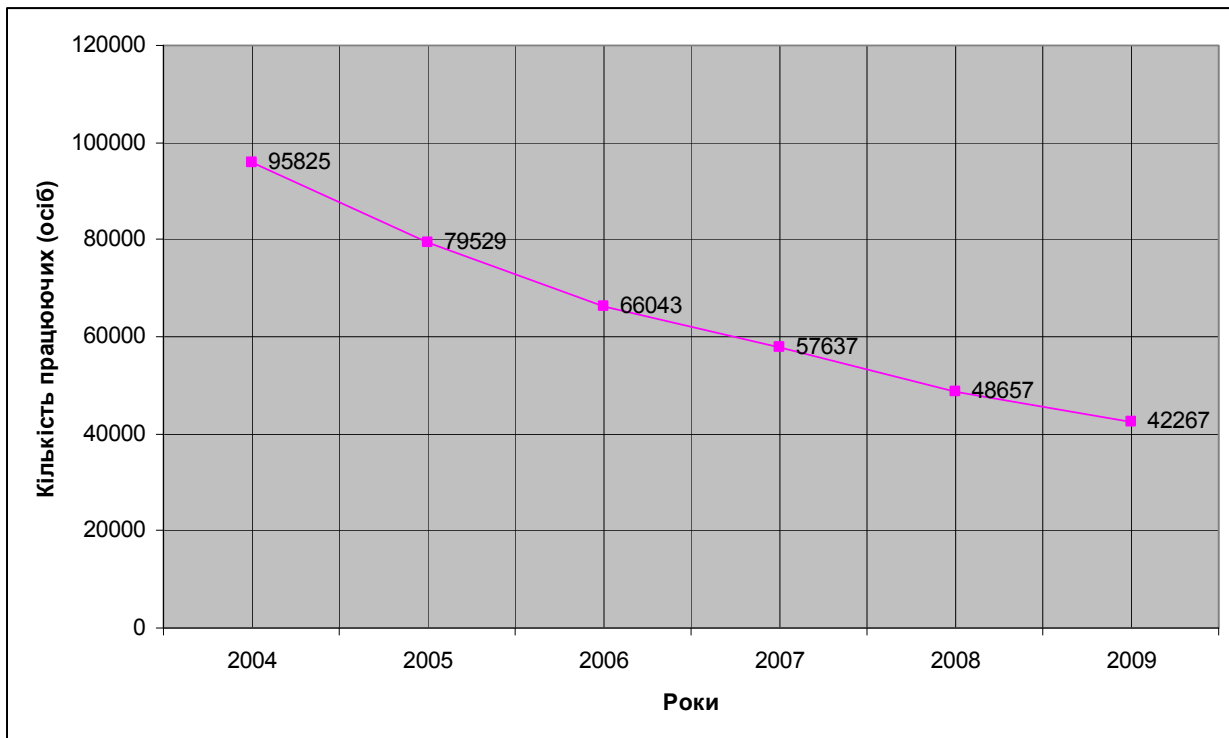


Рис. 1. Скорочення чисельності працюючих в аграрному секторі економіки Одеської області в 2003–2009 роках (осіб)

Як видно з рис. 1 кількість найманих працівників в аграрному секторі економіки Одеської області у 2003–2009 роках зменшилась в 2,3 рази. Це надзвичайно високі темпи зменшення кількості працюючих у певній галузі економіки за дуже короткий історичний період.

Ще більш складними є вихідні умови для подальшого розвитку трудового потенціалу в окремих районах області, які ще донедавна мали досить потужний трудовий потенціал. Так, у Ширяївському районі майже всі керівники агроформувань – у віці більше 50 років. Тільки у 58–65 відсотків керівників реформованих сільськогосподарських державних підприємств Ананьївського, Красноокнянського, Любашівського районів є вища освіта. Це, безумовно, позначається і на рівні господарювання на цих підприємствах, на вирішенні соціальних проблем.

Символічні інвестиційні вкладення підприємств АПК в формування та розвиток власного трудового потенціалу, а нерідко і їх повна відсутність, не відповідають новим ринковим вимогам та умовам. Між тим, ситуація різко змінилася. Нові

ринкові відносини та механізми потребують в цьому аспекті і нових підходів. Наприклад, на підприємствах харчової промисловості останнім часом виникла величезна потреба в кваліфікованій робочій силі – машиністах, електриках, слюсарях, токарях, зварювальниках. Проте інвестицій підприємств в їх підготовку не спостерігається. Але, безумовно, самим головним завданням на сьогодні є підготовка і перепідготовка фахівців для села.

Згідно з даними, отриманими у ході опитувань підприємств АПК Одеської області, перспективна потреба в кадрах для сільського господарства на середньострокову перспективу (5 років) становить понад 12160 чоловік. Найбільшу потребу в робочій силі заявляють великі сільськогосподарські райони області: Ширяївський, Миколаївський, Березівський, Любашівський, Кодимський райони. Найчастіше роботодавці заявляють вакансії: тракторист, дояр, тваринник, зоотехнік, механізатор, робочий по догляду за тваринами, ветеринарний лікар, агроном. Є велика потреба в підсобних робочих, прибиральниках виробничих і службових приміщень, водіях, сторожах.

Деякі вчені заговорили навіть про нову загрозу національній безпеці країни у зв'язку з дискваліфікацією робочої сили. Неадекватними та такими, які не відповідають світовим тенденціям та досвіду країн з високорозвинутою економікою (США, Великобританія, Німеччина, Японія, Франція), є і витрати на поточне відтворення трудового потенціалу.

На рівні підприємств, установ та організацій сфери АПК мають бути задіяні і численні внутрішні

фактори. В сукупності, зовнішні та внутрішні фактори мають скласти єдиний системний комплекс, який може спричинити, в тому числі, і синергетичний ефект, якщо запроваджувати відповідні комплексні заходи синхронно, швидко і радикально, забезпечуючи їх належним фінансуванням.

На рис. 2 показані як зовнішні, так і внутрішні фактори, активізація яких має забезпечити перелом дуже небезпечних негативних тенденцій у сфері забезпечення підприємств АПК робочою силою.



Рис. 2. Зовнішні та внутрішні фактори і механізми формування та розвитку трудового потенціалу підприємств АПК

На наш погляд, державна та регіональна політика формування та розвитку трудового потенціалу має бути більш активною та системною. Крім того, варто врахувати і світові тенденції. А вони такі. Сьогодні в Україні в сільському, лісному та мисливському господарстві зайнято близько 17,1% всього економічно активного населення країни. В той же час в Західній Європі таких людей всього 6 - 7%, в США навіть 5%. Це означає, що більше половини економічно активних мешканців сільської місцевості, якщо не прийняти ефективних заходів по створенню переробних підприємств, розвитку сфери послуг, мають переїхати в міста вже в найближчі роки. Слід також врахувати, що за кількістю працюючих харчова промисловість займає перше місце серед галузей промисловості – 13,7% від загального числа зайнятих в економіці України. При цьому заробітна плата в цій галузі складає всього близько 1000 грн. та наближається до мінімальної.

**Висновки.** В зв'язку з вищевикладеним пропонується задіяти наступні фактори та провести такі заходи:

#### 1. Основні зовнішні фактори:

*З метою підвищення народжуваності:*

- ввести податок на бездітність;
- реалізувати широку програму будівництва дошкільних закладів, послуги яких мають бути безплатними для сімей з кількістю 3 і більше дітей;
- запровадити дешеву технологію іпотечного кредитування (німецьку систему «будзаощаджень»);
- запровадити програму надання безоплатного соціального житла для тих сімей, які мають 3 і більше дітей;
- провести потужну рекламну компанію з метою зміцнення основ сім'ї.

*З метою зниження смертності:*

- провести реформу охорони здоров'я, запровадивши обов'язкову страхову медицину. В її основі

мають бути два основних положення: по-перше, введення стандартів медичних послуг, по-друге, - принцип розподілу страхових сум, що витрачаються на лікування, на 2 частини: окремо - на утримання лікувального закладу, та окремо - для виплати кожному лікарю у відповідній частці після лікування застрахованого;

- навести порядок на шляхах, зменшити кількість загиблих та покалічених в 10-15 разів (що можливо, якщо врахувати відповідні показники передових країн);

- постійно проводити потужну рекламну кампанію за здоровий образ життя, проти алкоголю та табакокуріння, вільних статевих стосунків, жорстко заборонити продаж будь-якого алкоголю громадянам у віці до 21 року:

- в кожному мікрорайоні, селі, містечку за рахунок місцевих бюджетів та цільових коштів побудувати спортивні майданчики.

*З метою використання міграційного потенціалу:*

- створити ефективну міграційну службу;

- розробити радикальну програму зі значним фінансуванням для залучення на територію України на постійне проживання та отримання українського громадянства іммігрантів з аналогічним менталітетом (за кордоном проживає близько 9 млн. українців), з капіталами та інтелектуальними ресурсами;

- надавати таким іммігрантам безвідсоткові кредити, земельні ділянки, податкові канікули;

- запровадити програму залучення та використання кваліфікованої робочої сили на тимчасовій основі у сферах, де відбувається її значний дефіцит, або яскраво виражені деградаційні процеси (робочі професії, освіта, високі технології).

## **2. Основні внутрішні фактори:**

- створити нормативно-законодавчу базу та систему стимулів для формування підприємствами АПК власної навчальної бази (професійно-технічних училищ, середніх спеціальних закладів) на приватній або частковій основі, аби наблизити якість та структуру підготовки працівників різних робочих професій до запитів ринку на робочі спеціальності.

Запровадити на підприємствах:

- контролінг персоналу;

- бюджетування підрозділів підприємства;

- систему грейдуння оплати праці;

- нову систему оцінки трудового потенціалу, яка б враховувала не тільки поточні витрати на просте відтворення трудового потенціалу, але й інвестиційні витрати підприємств на розширене відтворення;

- як орієнтир на середньострокову (стратегічну) перспективу для підприємств АПК доцільно ввести світовий орієнтовний критерій витрат на відтворення трудового потенціалу: 30-35% витрат в собівартості товарів, робіт та послуг мають складати витрати на відтворення трудового потенціалу.

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Грінка Т.І. Ефективність використання робочої сили в харчовій промисловості України: оцінка та напрями підвищення. – Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2006.

2. Куліков Г.Т. Мотивація трудової діяльності в системі ринкових відносин (на прикладі промисловості України). Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2007.

3. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудова відносин: Монографія / Богиня Д.П., Куліков Г.Т., Лисогор Л.С. та ін. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – С. 115 – 138.

4. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія /Амоша О.І., Новікова О.Ф., Антонюк В.П., Шаульська Л.В., та ін. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2006. – 208 с.

