

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація: запропоновано методичний підхід до оцінки трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, що визначається з урахуванням освітнього рівня працівників сільськогосподарських підприємств та дозволяє визначити вплив освіти на зміну трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, рівень освіти, чисельність працівників сільськогосподарських підприємств.

Постановка проблеми. Трудовий потенціал як складна, багатовимірна категорія потребує специфічних підходів до її вивчення. Особливої актуальності для практики управління регіонами набуває проблематика виявлення параметрів трудового потенціалу з метою адекватної його оцінки. Необхідно відмітити, що досі відсутній узагальнюючий показник оцінки трудового потенціалу, який би відображав усю сукупність кількісних і якісних факторів праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання дослідження методичних підходів до оцінки трудового потенціалу знаходять своє відображення в працях багатьох українських та іноземних науковців: Богині Д.П., Долишнього М.І., Злупка С.М., Онікієнка В.В., Гнибіденка І.Ф., Грішнєвої О.А., Лібанової Е.М., Кіма М.Н., Магомедова М.М., Пирожкова С.І., Колосової Р., Лича В.М., Якуби К.І., інших науковців. Але, незважаючи на велику кількість опублікованих розробок, досі не вироблено єдиної методики вимірювання трудового потенціалу.

Ціль роботи. Дослідження трудового потенціалу передбачає застосування цілої системи показників, які відображають наявність трудового потенціалу, процеси його формування та ефективність використання. Основною метою публікації є розробка методики оцінки трудового потенціалу сільськогосподарських.

Виклад основного матеріалу. Різні автори пропонують різні підходи до оцінки трудового потенціалу, зокрема пропонується вимірювати трудовий потенціал чисельністю населення працездатного віку, чисельністю працездатного населення незалежно від віку, чисельністю людино-років трудового життя, фондом робочого часу тощо.

Для оцінювання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств важливо враховувати, окрім кількісної, ще й якісну характеристику носіїв трудового потенціалу, а саме їх освітній рівень. Для цього пропонується розрахунок величини трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовних одиницях. Розрахунок може проводитись як для конкретного сільськогосподарського підприємства, так і в загальному по області або регіону. Величину трудового потенціалу розраховують за формулою:

$$(1.1)$$

де $Ч_{пi}$ – чисельність працівників сільськогосподарських підприємств, що мають певний рівень освіти, чол.;

$Р_{оi}$ – бал певного рівня освіти.

Як видно із формули, для проведення розрахунків необхідна інформація про розподіл працівників сільськогосподарських підприємств за рівнем освіти. Бальна оцінка визначена експертним шляхом на основі значимості певного рівня освіти.

Величина трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, розрахована за даною методикою, дозволяє проводити аналіз динамічних змін трудового потенціалу. Крім того, на основі розрахованих величин можливо дослідити вплив факторів на величину трудового потенціалу за допомогою факторного аналізу.

Попередньо необхідно розрахувати середній рівень освіти працівників сільськогосподарських підприємств у базисному та звітному роках за формулою:

$$\overline{P_{o_i}} = \frac{\sum Ч_{п} * P_{o}}{\sum Ч_{п}} \quad (1.2)$$

Загальна зміна трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств (ΔTP) розраховується за формулою:

$$\Delta TP = \sum Ч_{п_1} * \overline{P_{o_1}} - \sum Ч_{п_0} * \overline{P_{o_0}} \quad (1.3)$$

Зміну трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств за рахунок зміни чисельності працівників знаходимо за формулою:

$$(1.4)$$

Зміна трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств за рахунок зміни рівня освіти розраховується за формулою:

$$(1.5)$$

де $Ч_{п_1}$, $Ч_{п_0}$ – чисельність працівників сільськогосподарських підприємств відповідно у звітному та базовому році, чол.;

$\overline{P_{o_1}}$, $\overline{P_{o_0}}$ – середній рівень освіти працівників сільськогосподарських підприємств відповідно у звітному та базовому році.

Якщо ж розглядати трудовий потенціал як комплексну багатовимірну економічну категорію, то і його оцінка повинна складатися з дослідження усіх його складових, а також умов формування і реалізації трудового потенціалу. Тому дослідження трудового потенціалу має включати вивчення демографічної, економічної і соціальної підсистем з притаманними цим підсистемам групами показників (рис. 1).

До показників природного руху населення відносяться коефіцієнти народжуваності, смертності, природного приросту населення, шлюбності та розлучуваності.

Соціальну підсистему, що впливає на процеси відтворення трудового потенціалу, характеризують такі показники розвитку соціальної сфери як рівень забезпеченості закладами культурного чи медичного обслуговування: кількість лікарів на 1000 осіб, середнього медичного персоналу, лікарняних ліжок тощо.

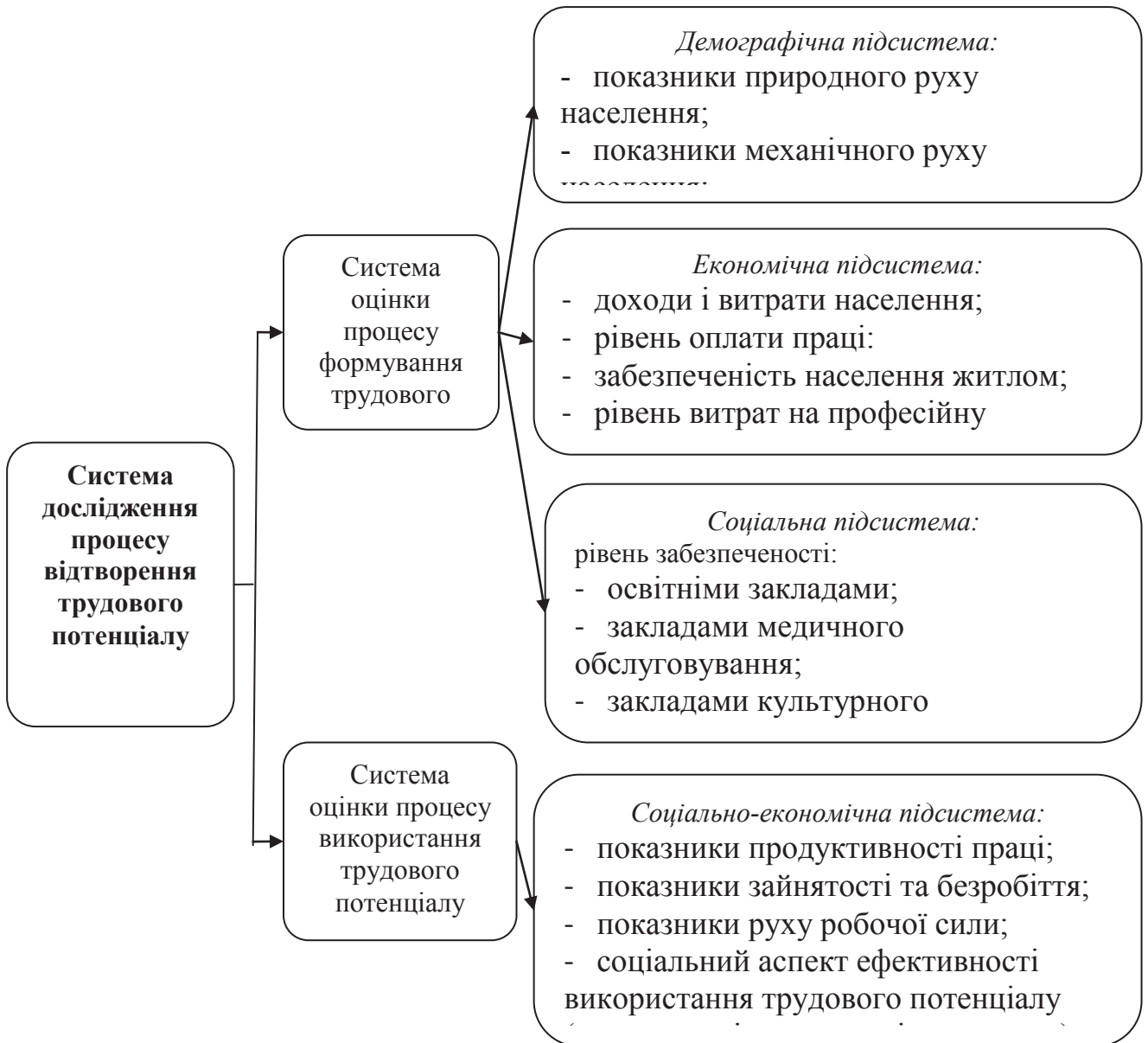


Рис. 1. Система дослідження процесу відтворення трудового потенціалу

Група показників економічної підсистеми характеризує матеріальне благополуччя носіїв трудового потенціалу. Дані офіційної статистики дозволяють оцінити доходи і витрати населення, рівень оплати праці, забезпеченість населення житлом, рівень витрат на професійну підготовку та підвищення кваліфікації тощо. Розширюють інформаційну базу результати вибіркового обстеження населення Держкомстату України. Економічні показники є важливою складовою характеристики трудового потенціалу та умов його відтворення, оскільки дозволяють оцінити можливості задоволення населенням своїх потреб.

Для розрахунку скористаємося даними про розподіл працівників сільськогосподарських підприємств за рівнем освіти (табл. 1). Бальна оцінка рівня освіти, визначена експертним шляхом, наведена в таблиці.

Таблиця 1

**Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств
Запорізької області в 2003-2008 рр.**

Рік	Чисельність працівників сільськогосподарських підприємств, тис. чол.	в тому числі мають освіту					Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств, тис. ум. од.
		повну вищу	базову вищу	неповну вищу	повну загальну	базову загальну	
Бал рівня освіти		1,5	1,25	1	0,75	0,5	
2003	48,7	4,7	6,9	8,6	16,8	11,7	42,7
2004	41,5	3,2	5,2	4,1	17,8	11,3	34,3
2005	38,9	3,4	5,2	2,5	17,2	10,6	32,3
2006	36,3	3,3	5	1,5	17,1	9,4	30,2
2007	33,1	3,2	4,8	2,1	15,6	7,4	28,3
2008	29,3	3,2	4,4	0,6	15,0	6,1	25,2
2009	28,1	3,2	4,2	0,5	14,4	5,8	24,3
2010	27,5	3,1	4,1	0,7	13,9	5,7	23,8
2010 р. в % до 2003 р.	56,5	66,0	59,4	8,1	82,7	48,7	55,7

Джерело: розраховано за даними Головного управління статистики в Запорізькій області

Проведені розрахунки показують, що розмір трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Запорізької області в 2003-2010 рр. постійно знижувався. Якщо в 2003 р. ця величина становила 42,7 тис. ум. працівників, то в 2008 – лише 23,8 тис. ум. працівників. Таким чином скорочення становило 44,3%.

Для визначення впливу зміни кількісної та якісної складової на розмір трудового потенціалу скористаємось методикою факторного аналізу змін трудового потенціалу. Як показали розрахунки, трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств області за період 2003-2010 рр. зменшився

на 18,9 тис. умовних працівників. Кількісна та якісна складові величини трудового потенціалу за цей період зменшувались, проте їх вплив був різний. За рахунок скорочення чисельності працівників сільськогосподарських підприємств розмір трудового потенціалу зменшився на 18,3 тис. умовних працівників, або на 97%, а за рахунок зниження рівня освіти відповідно на 0,6 тис. умовних працівників або на 3%. Тобто головною причиною скорочення величини трудового потенціалу є загальне зменшення чисельності його носіїв – працівників сільськогосподарських підприємств.

Висновки. Отже, підвищення освітнього рівня трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств виступає важливою умовою його ефективного використання. Проблема знецінення трудового потенціалу в сільському господарстві стоїть надзвичайно гостро, особливо в умовах зниження його кількісних характеристик. В той же час, покращення якості трудового потенціалу, особливо рівня його освіти, могло б компенсувати зменшення чисельності працівників сільськогосподарських підприємств. Для цього необхідно усвідомлення керівниками підприємств важливості інвестицій в навчання персоналу та їх впливу на ефективність виробництва.

Література:

1. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання / І.І. Бажан. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. – 144 с.
2. Джаин І.О. Оцінка трудового потенціала: Монографія / І.О. Джаин. – Суми: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
3. Лучик С.Д. Роль освіти і професійної підготовки у формуванні ринку праці в сучасних умовах / С.Д. Лучик // Збірник наукових праць ПДАТУ. – 2006. – № 14. – С. 265-267.
4. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л.В. Шаульська. – Донецьк, 2005. – 502 с. – (НАН України; Інститут економіки промисловості.)

Аннотація: *предложен методический подход оценки трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий, который определяется с учетом уровня образования работников сельскохозяйственных предприятий и позволяет определить влияние образования на изменение трудового потенциала.*

Ключевые слова: *трудоу потенциал, уровень образования, численность работников сельскохозяйственных предприятий.*

Summary: *methodical approach of estimation of labor potential of agricultural enterprises, which is determined taking into account the level of education of workers of agricultural enterprises and allows to define influence of education on the change of labor potential, is offered.*

Keywords: *labor potential, level of education, quantity of workers of agricultural enterprises.*

УДК: 631.115.1(4/9)

Лисенко В.В.,
к.е.н., доцент
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ ГОСПОДАРСТВ НАСЕЛЕННЯ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Анотація. *Розглянуто зарубіжний досвід розвитку господарств населення в сільськогосподарському виробництві*

Ключові слова: *господарства населення, розвинені країни, агробізнес, продовольча безпека.*

Постановка проблеми. Господарства населення, як форму організації виробництва, можна зустріти в багатьох країнах але, звичайно, вони мають значні відмінності як у назві, так і по суті. По – перше, це пов’язано з часткою сільського населення в загальній чисельності громадян країн (часткою зайнятих у сільськогосподарському виробництві в загальній кількості зайнятих в усіх сферах). По – друге, з рівнем розвитку країни, рівнем заробітної плати на підприємствах (можливість задовольнити споживчі потреби). По – третє, з розвитком в сільській місцевості системи роздрібної торгівлі сільськогосподарською продукцією. По – четверте, з бажанням сільського населення споживати власну сільськогосподарську продукцію, як екологічно чистішу порівняно з виробленою в сільськогосподарських підприємствах [1, с. 236, 2, с. 12].