

УДК 331.101.26:332.122

Сікора О.А.

*кандидат економічних наук, доцент
Львівського національного аграрного університету*

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ФУНКЦІОНУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ І ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СЕЛА

THE INTERCONNECTION OF FUNCTIONING OF AGRICULTURAL ENTERPRISES AND THE APPLICATION OF HUMAN POTENTIAL OF RURAL AREAS

АНОТАЦІЯ

Обґрунтовано теоретичні та методичні засади функціонування сільськогосподарських підприємств та використання людського потенціалу села. З використанням системного підходу щодо вирішення проблеми уточнено систему показників людського розвитку села: природно-екологічних, демографічних, економічних та соціальних. Розглянуто взаємозв'язок функціонування сільськогосподарських підприємств і використання людського потенціалу села.

Ключові слова: трудове життя, сільськогосподарське підприємство, людський потенціал, демографічний потенціал, трудовий потенціал, трудові стимули.

АННОТАЦИЯ

Обоснованы теоретические и методические основы функционирования сельскохозяйственных предприятий и использование человеческого потенциала села. С использованием системного подхода к решению проблемы уточнено систему показателей человеческого развития села: природно-экологических, демографических, экономических и социальных. Рассмотрена взаимосвязь функционирования сельскохозяйственных предприятий и использование человеческого потенциала села.

Ключевые слова: трудовая жизнь, сельскохозяйственное предприятие, человеческий потенциал, демографический потенциал, трудовой потенциал, трудовые стимулы.

ANNOTATION

Theoretical and methodological principles of functioning of the agricultural enterprises and use of human potential of rural areas are substantiated. Using a systematic approach, the author specified system of indicators of human rural development: natural and environmental, demographic, economic and social. Intercommunication of operation of agricultural enterprises and use of rural human potential is examined.

Keywords: working life, agricultural enterprise, human capital, demographic potential, employment potential, employment incentives.

Постановка проблеми. Трудова діяльність сільськогосподарських працівників розглядається як активна і продуктивна частина людського потенціалу, коли працівники реалізуються в корисній формі людського потенціалу і заробляють кошти для забезпечення своїх потреб і потреб сім'ї. Процес трудової діяльності людського потенціалу в науковій літературі відображається в категорії «трудова життя», яку ввів у 60-х роках ХХ століття американський учений Л. Девіс. Під трудовим життям він розуміє взаємозв'язок між персоналом підприємства, матеріально-речовими чинниками виробництва і соціальним середовищем.

Від якості трудового життя працівників залежить їх інтерес до роботи, а відповідно зацікавленість в індивідуальних і колективних

результатах роботи підприємства. Адже економічні вигоди є стимулом працівників до праці. Інтерес до праці сприяє зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації та вдосконаленні професійних знань і навичок.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Накопичення проблем використання і відтворення людського потенціалу обумовило становлення та розвиток вітчизняних наукових шкіл. Їх здобутком є розкриття сутності людського потенціалу, його основних характеристик і компонентів, обґрунтування окремих етапів відтворення людського потенціалу, вирішення проблем зайнятості та визначення шляхів його ефективного використання. Зокрема, питанням розвитку людського потенціалу присвячені праці таких вітчизняних учених і практиків: О. Бородіної, Л. Безтелесної, О. Біттера, К. Васківської, В. Галанця, О. Кузьмака, І. Михасюка, Л. Семів, О. Щокіна, К. Якуби та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри значне коло наукових досліджень з окресленої проблематики досі ще немає значних успіхів у створенні дієвого механізму збереження та розвитку людського потенціалу села, що вказує на актуальність подальшої розробки теоретичних та прикладних аспектів цієї проблеми.

Мета статті. Основним завданням статті є уточнення системи показників людського розвитку села: природно-екологічних, демографічних, економічних та соціальних, використовуючи системний підхід щодо вирішення проблеми, а також розгляд взаємозв'язку функціонування сільськогосподарських підприємств і використання людського потенціалу села.

Виклад основного матеріалу. В економічній літературі наукові дослідження вчених-економістів щодо трудового життя працівників відійшли на другий план, а пріоритетними є дослідження в галузі безробіття, розвитку підприємництва тощо. Ми вважаємо, що саме соціальний інтерес до праці є основою економічного зростання підприємства. На якість трудового життя працівників впливають трудові стимули (екзогенні та ендогенні).

Під трудовими стимулами розуміють набір благ, які роботодавці, реалізуючи свої соціаль-

ні інтереси, надають працівникам в обмін на працю [1, с. 223]. Але блага, які роботодавці надають працівникам, повинні відповідати соціальним інтересам самих робітників.

Для практичного дослідження зазначеного питання, у підприємствах за допомогою опитування працівників слід вивчити соціальну обстановку та виробити необхідні заходи з удосконалення менеджменту.

Серед основних чинників, які впливають на формування соціальних інтересів працівників, зокрема сільськогосподарських, можна виділити зовнішні (екзогенні) і внутрішні (ендогенні) (рис. 1).

Отже, соціальний інтерес сільськогосподарських працівників формується під впливом зазначених чинників. Але слід розглядати ті з них, які безпосередньо впливають на використання людського потенціалу села. Це, зокрема, природно-екологічні, демографічні, економічні та соціальні.

До групи природно-екологічних чинників належать:

- місцезнаходження сіл, їх географічне положення, враховується його вигідність;
- віддаленість від райцентру, тут слід враховувати залізничне та автобусне сполучення з райцентром, тривалість проїзду, що безпосередньо впливає на процеси міграції сільського населення «із села в місто», а також не можна залишити поза увагою човникову міграцію;
- наявність природних ресурсів, що впливає на спеціалізацію підприємств сіл, а відповідно створення робочих місць і працевлаштування населення;
- забрудненість навколишнього середовища сіл.

Збереження сприятливих екологічних умов проживання на селі є надзвичайно важливим у сучасних умовах, адже залежність фізичного стану людини (тобто стану людського капіталу) від екологічної ситуації є надзвичайно великою. Зміни в навколишньому середовищі зумовлені насамперед територіальною організацією виробництва. Це все призводить до погіршення навколишнього середовища, що негативно впливає на здоров'я сільського населення, на людський капітал, який є основою людського потенціалу сільських територій. Тому проблема збереження належних природних умов у сільській місцевості й надалі є актуальною і вимагає державного втручання.

При територіальній організації сільськогосподарського виробництва слід враховувати стан навколишнього середовища, це стосується насамперед тих сільськогосподарських підприємств, які вирощують ранні овочі тощо.

Друга група чинників – демографічні:

- кількість населення;
- статеву вікову структуру;
- чисельність активної частини сільського населення;
- природний рух населення;
- механічний рух населення, у тому числі човникова міграція;
- тривалість життя.

Вагомий вплив на демографічний стан населення сільської території має природний рух населення, зокрема показник смертності. Проаналізувавши показник тривалості життя, можна вирішити низку проблем, а саме обґрунтувати резерви зниження смертності на сільській території. А територіальна організація виробництва впливає безпосередньо на механічний рух сільського населення. Тому її правильність

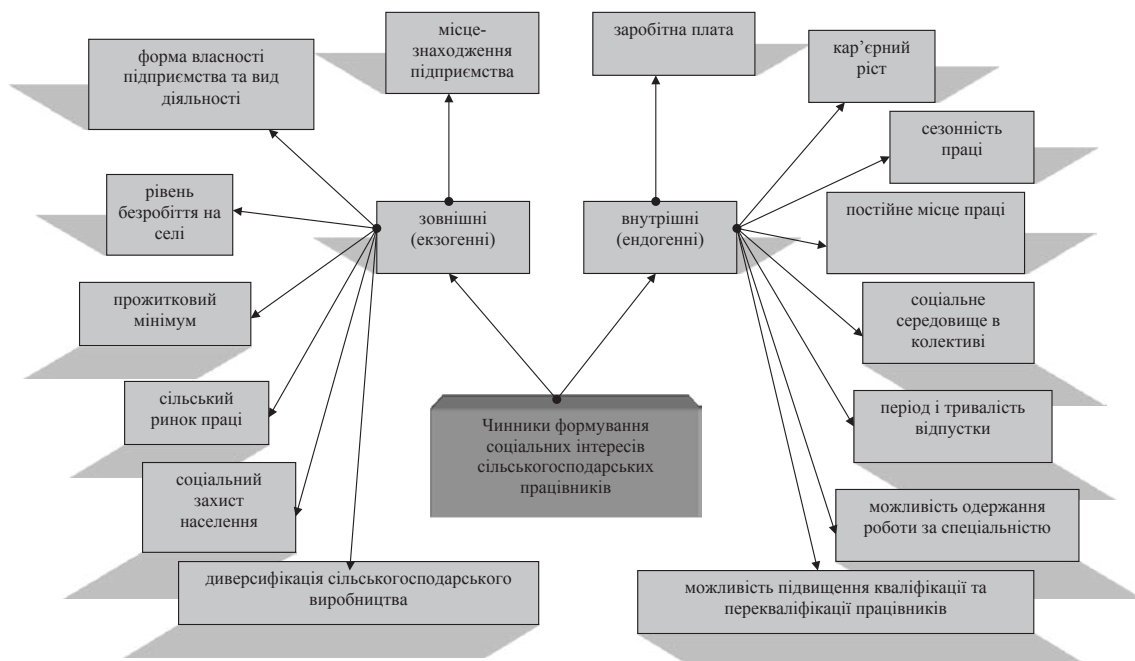


Рис. 1. Чинники формування соціальних інтересів сільськогосподарських працівників
Власна розробка автора

з урахуванням статеву вікової структури населення, його освітнього рівня, позитивно впливає на збереження та використання власного людського потенціалу села.

Третя група чинників – економічні:

- заробітна плата;
- диверсифікація сільської економіки;
- сільський ринок праці;
- безробіття;
- інвестиції у розвиток виробництва;
- інвестиції в освіту;
- середньодушовий дохід сім'ї;
- доступність кредитів;
- можливість працевлаштування, у тому числі відповідно до кваліфікації;
- можливість перекваліфікації.

Серйозну проблему для ефективної політики села становить безробіття.

На селі, по суті, немає середнього класу, а тільки середній клас є основною рушійною силою соціально-економічних перетворень. На селі є тільки бідні та багаті. Серед багатих переважають ті сім'ї, в яких член сім'ї емігрував на заробітки до країн Європи. Серед таких емігрантів переважають жінки, що негативно вплинуло на народжуваність, збереження та зміцнення сім'ї, виховання дітей.

А це процеси, які не є зворотними, це шлях до зменшення кількості населення, деградації сіл і всього суспільства. Це найбільша проблема не тільки для села, а й для держави загалом.

Сільський ринок праці повинен забезпечити роботою всіх тих, хто бажає і має здатність працювати, а заробітна плата повинна забезпечувати інтереси сільських жителів. Місцеві органи влади мають сприяти в організації підприємств тих видів діяльності, які б відповідали освітньому та кваліфікаційному рівню жителів села, що позитивно впливатиме на збереження та використання людського потенціалу села [2, с. 10].

Четверта група чинників – соціальні:

- наявність і розвиток об'єктів соціальної інфраструктури;
- соціальний захист населення;
- рівень життя;
- можливість одержання освіти;
- традиції та звичаї;
- рекреація і туризм;
- рівень культури населення;
- духовний стан людини;
- віросповідання;
- національний менталітет.

Ситуація, яка виникла в Україні, вимагає врахування демографічного потенціалу загалом під час визначення пріоритетних напрямів розвитку сільських територій, створення відповідних умов для збереження й використання людського потенціалу.

Отже, для подолання процесу деградації сіл вважаємо за необхідне зосередити зусилля на таких моментах:

- розширення можливостей органів місцевого самоврядування у вирішенні питань щодо забезпечення життєдіяльності села;
- диверсифікація сільської економіки, що дозволить створити нові робочі місця для активної частини населення;
- створення умов для постійного використання наявного людського потенціалу та умов для його розвитку і вдосконалення;
- створення робочих місць для сільських жінок працездатного віку, що відповідатиме їхньому освітньому рівню та кваліфікації, а це, своєю чергою, позитивно вплине на механічний рух населення, збереження та зміцнення сім'ї;
- вкладання коштів у розвиток соціальної інфраструктури, яка б відповідала потребам і задовольняла інтереси сільських жителів.

Водночас розвиток сіл належить розглядати відповідно до ефективного використання

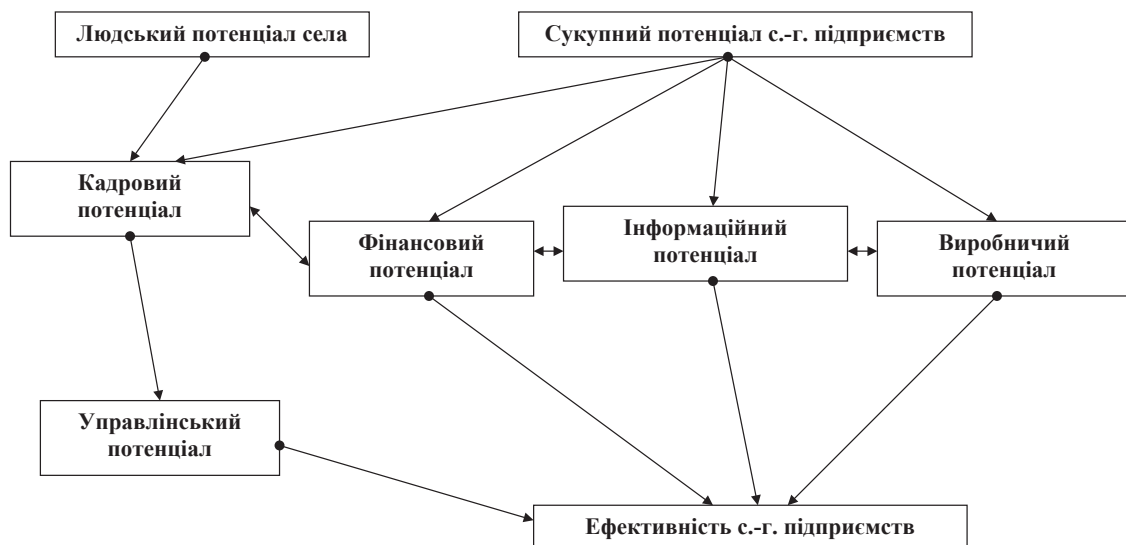


Рис. 2. Взаємозв'язок ефективності сільськогосподарських підприємств і людського потенціалу села

Власне опрацювання автора

власних природних ресурсів, забезпечення належних умов досягнення доходів і громадських благ, які б відповідали вимогам часу.

Спробуємо теоретично обґрунтувати взаємозв'язок ефективності функціонування сільськогосподарських підприємств і людського потенціалу села. Основу сукупного потенціалу сільськогосподарського підприємства становлять виробничий, кадровий, фінансовий та інформаційний потенціали [3, с. 41]. А відповідно основою для формування кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства є людський потенціал села (рис. 2).

Виробничий потенціал формується на основі наявних ресурсів, які забезпечують виробничий процес. Фінансовий потенціал забезпечує функціонування процесу виробництва і є основою формування ефективності підприємства.

Особлива роль у розвитку сільськогосподарських підприємств відводиться управлінському потенціалу, який формується на основі людського потенціалу села: *людський потенціал села – кадровий потенціал – управлінський потенціал*.

За допомогою управлінського потенціалу сільськогосподарських підприємств приводиться в дію виробничий, фінансовий, інформаційний та інші потенціали. В особливих зв'язках він перебуває з виробничим і фінансовим потенціалами.

До складових управлінського потенціалу належать:

- керівники структурних підрозділів;
- формальні та неформальні відносини, які складаються в трудовому колективі сільськогосподарських підприємств;
- система мотивації праці в сільському господарстві.

Значна роль в управлінському потенціалі відводиться менеджерам, які за допомогою виробничих і фінансових важелів організують виробничий процес. Це означає, що ефективна діяльність кожного менеджера повинна давати синергійний ефект, який, своєю чергою, позитивно впливає на ефективність функціонування сільськогосподарських працівників.

Отже, сама сутність людського потенціалу, його зміст є неповними, якщо не розглядати його у взаємозв'язку з розвитком сільськогосподарських підприємств. А врахування соціальних інтересів сільського населення у процесі реформування сільськогосподарських підприємств призупинить виїзд активного населення на роботу в міста та за кордон, забезпечить повернення молоді до села на постійне місце проживання та праці, а відтак і продовольчу безпеку держави загалом.

Функціонування сільськогосподарських підприємств перебуває під впливом низки чинників: політико-правових, економічних і соціальних. Цей процес підтверджує розгляд питань власності на землю і майно у взаємозв'язку з використанням людського потенціалу села.

У соціально-економічному аспекті ставлення селянина (власника державного акта на землю чи майно) до праці в сільському господарстві набуло нового змісту, адже замість звичкої заробітної плати він одержує прибуток, що зміцнює його економічний потенціал. [4, с. 39].

Нами теоретично обґрунтовано, що людські ресурси – це сукупність потенціалів (демографічного, економічного, соціального, духовного, інтелектуального тощо) людини, якими вона володіє у процесі свого становлення. Категорія «людський потенціал» є ширшою, вона охоплює й категорію «людські ресурси», тому під людським потенціалом слід розуміти сукупність здібностей людини загалом, які не залежні від часу їх використання і забезпечують досягнення цілей у майбутньому.

На основі окреслення сутності категорій «людський потенціал», «людські ресурси», «людський капітал» обґрунтовано структуру людського потенціалу: людський потенціал – людські ресурси – людський капітал – людина. В основі розвитку людського потенціалу є людина. Саме тому основними показниками соціально-економічного розвитку будь-якої країни, регіону, території є людський розвиток.

Уточнимо систему показників людського розвитку села: демографічний розвиток; розвиток освіти населення; розвиток охорони здоров'я; матеріальний добробут населення; умови проживання населення; соціальне середовище; ринок праці; охорона навколишнього середовища; фінансування людського розвитку, які визначають умови формування, використання та збереження людського потенціалу села.

Розвиток людського потенціалу села є особливою системою державного управління, де економічне зростання зводиться до зростання рівня життя людей. В основі концепції людського розвитку села повинен бути принцип, згідно з яким сільська економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки. За жодних темпів економічного зростання прогрес неможливий, якщо не реалізовані важливі для людини цілі, а саме: зростання тривалості життя; зниження показників захворюваності; підвищення освітнього рівня; культурний, духовний розвиток; підвищення рівня життя. Отже, розвиток людського потенціалу визначається як процес зростання людських можливостей, що забезпечується свободою, правами людини, суспільною повагою до особистості. Це процес розширення людського вибору і досягнутий рівень добробуту людей.

Отже, трудова діяльність сільськогосподарських працівників розглядається як активна і продуктивна частина людського потенціалу. У процесі трудової діяльності працівники реалізуються в корисній формі людського потенціалу і заробляють заробітну плату для забезпечення своїх власних потреб і потреб своєї сім'ї. Від якості трудового життя працівників залежить їх інтерес до роботи, а відповідно й

зацікавленість в індивідуальних і колективних результатах роботи підприємства, адже економічні вигоди є стимулом працівників до праці. Інтерес до праці сприяє зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації та удосконаленні професійних знань і навичок. Ми вважаємо, що саме соціальний інтерес до праці є основою економічного зростання сільськогосподарських підприємств. Серед основних чинників, які впливають на формування соціальних інтересів працівників, зокрема сільськогосподарських, можна виокремити екзогенні (місцезнаходження підприємства; форма власності підприємства та вид діяльності; рівень безробіття на селі; прожитковий мінімум; сільський ринок праці; диверсифікація сільськогосподарського виробництва; соціальний захист населення) та ендогенні (заробітна плата; кар'єрний ріст; сезонність праці; постійне місце праці; соціальне середовище в колективі; період і тривалість відпустки; можливість підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників; можливість одержання роботи за спеціальністю).

Висновки. Реформування сільськогосподарських підприємств стало наслідком процесів роздержавлення та приватизації в аграрному секторі економіки. Серед основних чинників реформування сільськогосподарських підприємств слід виокремити: політико-правові (політична ситуація в країні; ліквідація монополії держави на володіння, користування та розпорядження землею та майном; відносини власності на землю та майно; законодавче закріплення приватної форми власності; політична свідомість селян); економічні (зростання прибутку сільськогосподарських підприємств; зростання заробітної плати сільськогосподарських працівників; створення робочих місць для сільського населення; видача селянам пайових сертифікатів, а згодом державного акта на право власності на землю та майно; реорганізація

сільськогосподарських підприємств); соціальні (соціальний захист сільського населення; соціальна стабільність (забезпечення роботою себе – власника та членів його сім'ї); мотивація праці; соціальні інтереси сільського населення).

Зменшення кількості сільськогосподарських працівників та питомої ваги активного сільського населення, зайнятого в сільському господарстві, можна пояснити недовістю аграрних реформ і нехтуванням соціальними інтересами населення. Адже із забезпеченням продовольчої безпеки сільськогосподарські підприємства повинні дбати про високий рівень добробуту працівників. У процесі реформування сільськогосподарських підприємств нові організаційно-правові форми не повинні звужувати на селі соціальну функцію, оскільки врахування соціальних інтересів сільського населення у процесі реформування сільськогосподарських підприємств призупинить виїзд активного населення на роботу в міста та за кордон, забезпечить повернення молоді до села на постійне місце проживання та праці, а відтак і продовольчу безпеку держави загалом.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Управління людськими ресурсами: понятійно-термінологічний словник : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. ; за ред. Г.В. Щокіна, О.В. Антонюка, М.Ф. Головатого. – К. : МАУП, 2006. – 496 с.
2. Головань В. Соціально-економічні фактори формування та ефективного використання трудових ресурсів на підприємствах сільського господарства / В. Головань // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 8. – С. 9–14.
3. Васьківська К. Функціонування сільськогосподарських підприємств у контексті розширення сільських територій: наукові основи, стан і перспективи : монографія / К. Васьківська, І. Сембай. – Львів : ПАІС, 2009. – 196 с.
4. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств / Н. Кирич // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 39–42.