

**ПІВДЕННИЙ ФІЛІАЛ
“КРИМСЬКИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ”
НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Житник Тетяна Петрівна

УДК 331.522.4 : 631.11

**УПРАВЛІННЯ ВИКОРИСТАННЯМ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ
В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(економіка сільського господарства і АПК)

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Сімферополь - 2007

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Полтавській державній аграрній академії Міністерства аграрної політики України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор

Перебийніс Василь Іванович,

Полтавський університет споживчої кооперації України,
завідувач кафедри загальноекономічних дисциплін

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор

Михайлова Любов Іванівна,

Сумський національний аграрний університет,
проректор з наукової роботи

кандидат економічних наук, доцент

Майданевич Петро Миколайович,

Південний філіал “Кримський агротехнологічний
університет” Національного аграрного університету,
доцент кафедри бухгалтерського обліку і аудиту

Захист відбудеться 24 січня 2008 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 52.805.01 у Південному філіалі “Кримський агротехнологічний університет” Національного аграрного університету за адресою: 95492, м. Сімферополь, смт. Аграрне, корп. 1, ауд. 501.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Південного філіалу “Кримський агротехнологічний університет” Національного аграрного університету за адресою: 95492, м. Сімферополь, смт. Аграрне.

Автореферат розісланий 21 грудня 2007 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради

С.Я. Дементьєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. В сучасних умовах найважливішим елементом виробничого процесу і головним стратегічним ресурсом підприємства є людина. Ефективність економіки будь-якого суспільства насамперед визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві.

Якісне відтворення трудових ресурсів, формування і раціональне використання трудового потенціалу залежить від ефективності управління трудовими ресурсами. Зокрема, у сільському господарстві управління використанням трудових ресурсів є важливою умовою для підвищення конкурентоспроможності підприємства, врівноваження попиту і пропозиції робочої сили, комплексного вирішення трудових проблем (продуктивність праці, її оплата і зайнятість) тощо.

Вагомий науковий внесок у розробку теоретико-методологічних та прикладних аспектів проблеми розвитку та використання трудових ресурсів сільського господарства зробили такі вчені, як Д.П.Богиня, О.М.Бородіна, О.А.Бугуцький, О.В.Волкова, В.С.Дієсперов, М.І.Долішній, А.В.Калина, О.І.Кузнєцов, Г.І.Купалова, Е.М.Лібанова, П.М.Майданевич, В.Ф.Машенков, Л.І.Михайлова, Й.С.Пасхавер, В.І.Перебийніс, В.М.Петюх, І.В.Прокопа, А.Б.Соскієв, С.Г.Струмилін, В.Я.Чураков, К.І.Якуба та інші.

Разом з тим необхідність підвищення ефективності управління трудовими ресурсами сільськогосподарських підприємств в нових умовах господарювання вимагає відповідного наукового забезпечення. Це обумовило вибір теми, визначило її спрямованість, структурну побудову і актуальність дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідної роботи Полтавської державної аграрної академії “Організаційно-економічний механізм забезпечення конкурентоспроможності підприємств АПК” (номер державної реєстрації 0104U002550). Дисертант брала безпосередню участь у розробці питань управління трудовими ресурсами в сільськогосподарських підприємствах.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розробка теоретичних і науково методичних рекомендацій щодо удосконалення управління використанням трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах.

Для досягнення поставленої мети були визначені наступні завдання:

- з'ясування закономірностей та тенденцій використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств на регіональному рівні;
- вивчення та класифікація основних чинників застосування трудових ресурсів в аграрних підприємствах;
- удосконалення оціночно-аналітичного підходу для характеристики стану використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах;
- уточнення факторів ринку аграрної праці та їх класифікація;

- удосконалення стратегії використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах;
- розробка організаційно-управлінського механізму використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах та блок-схеми алгоритму його створення;
- уточнення системи показників та обґрунтування інтегрального показника ефективності використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах;
- опрацювання пропозицій щодо планування співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці сільськогосподарських працівників.

Об'єктом дослідження є використання трудових ресурсів у сільському господарстві.

Предмет дослідження становить сукупність теоретичних, методичних і практичних аспектів управління використанням трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дослідження є базові положення економічної теорії, праці вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем використання трудових ресурсів.

В процесі дослідження використані такі методи економічних досліджень, як системний (удосконалення організаційно-управлінського механізму використання трудових ресурсів аграрних підприємств), кореляційно-регресійний (встановлення впливу різних факторів на рівень використання трудових ресурсів у сільському господарстві), абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення і формулювання висновків), історичний (дослідження зміни відносин власності в аграрному секторі та їх впливу на мотивацію праці), монографічний (вивчення стану управління використанням трудових ресурсів в окремих сільськогосподарських підприємствах), статистико-економічний (групування статистичних матеріалів, розшарування працівників за розмірами заробітку, визначення кореляційних зв'язків), експертних оцінок (встановлення коефіцієнтів вагомості окремих показників використання трудових ресурсів), конкретних соціологічних досліджень (спостереження і анкетування сільських жителів), координат (визначення інтегрального показника рівня ефективності використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах), розрахунково-конструктивний (прогнозування чисельності та рівня економічної активності сільського населення, розрахунок потреби сільськогосподарських підприємств у трудових ресурсах), порівняльний і рядів динаміки (співставлення показників використання трудових ресурсів аграрних підприємств по роках) тощо.

Наукова новизна одержаних результатів. До найвагоміших результатів дослідження, що відображають наукову новизну, розкривають зміст дисертації і виносяться на захист, належать наступні.

Вперше:

- запропоновано визначати ефективність використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах за допомогою інтегрального показника, що враховує

коефіцієнт сезонності, коефіцієнт використання трудових ресурсів та темп приросту продуктивності праці;

- опрацьовано організаційно-управлінський механізм використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах та розроблено блок-схему алгоритму його створення.

Удосконалено:

- класифікацію показників ефективності використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах (за сферою дії та призначенням), форм зайнятості в аграрному секторі економіки (за статусом діяльності, стабільністю трудової діяльності, формами правового регулювання використання робочої сили, характером організації робочих місць і робочого часу, формами організації робочого часу), основних чинників формування зайнятості та використання трудових ресурсів (природно-кліматичні, політичні, демографічні, психологічні, соціально-економічні, організаційно-технічні).

Набули подальшого розвитку:

- концептуальні підходи щодо формування стратегії ефективного використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах та обґрунтування ймовірності можливих варіантів її реалізації;

- з'ясування закономірностей та тенденцій використання трудових ресурсів сільського господарства на регіональному рівні, обумовлених специфікою перехідної економіки;

- оціночно-аналітичний підхід до визначення характеристики стану сільськогосподарських підприємств, в основу якого покладена зміна кон'юнктури аграрного ринку праці;

- уточнення факторів функціонування ринку аграрної праці та їх класифікація (фактори впливу на попит, пропозицію, ціну та стан конкуренції робочої сили);

- методичні підходи щодо характеристики зайнятості трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств (економіко-правова, економіко-демографічна, економіко-психологічна, соціально-економічна, економіко-регіональна);

- пропозиції щодо планування співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці сільськогосподарських працівників (1,5-2 : 1).

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні положення, які захищаються в дисертації, доведені до рівня конкретних практичних рекомендацій з удосконалення управління використанням трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах. Результати досліджень використані головним управлінням економіки Київської обласної державної адміністрації при підготовці концепції стратегії економічного розвитку області (довідка № 03-01-19-709 від 14.06.2007 р.), застосовуються головним управлінням агропромислового розвитку Київської обласної державної адміністрації (довідка № 02-08-1/1144 від 13.06.2007р.), управлінням агропромислового розвитку Білоцерківської районної державної адміністрації Київської області (довідка № 1-02-437 від 25.12.2006 р.) та Білоцерківською аграрною дорадчою службою Київської області (довідка № 67 від 01.12.2006 р.), прийняті до впровадження

асоціацією фермерів та приватних землевласників Білоцерківського району Київської області (довідка № 112 від 18.06.2007 р.), окремими сільськогосподарськими підприємствами Білоцерківського району Київської області: ФГ “Томаш” (довідка № 24 від 22.12.2006 р.), ПОСП “Сидори” (довідка № 38 від 28.12.2006 р.), СВК ім. Щорса (довідка № 102 від 27.06.2007 р.).

Київським обласним центром зайнятості використовується у практичній діяльності запропонований автором прогноз чисельності сільського населення, рівня його економічної активності та потреби сільського господарства регіону в трудових ресурсах на період до 2015 р. (довідка № 1359/14/12-07 від 12.06.2007 р.). Окремі теоретичні розробки дисертаційного дослідження використовуються у навчальному процесі Полтавської державної аграрної академії при викладанні навчальних дисциплін “Менеджмент”, “Менеджмент персоналу” та “Управління трудовими ресурсами” (довідка № 8-01-520 від 25.06.2007 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є результатом самостійного наукового дослідження. Одноосібно опубліковані наукові праці містять положення, висновки і пропозиції, сформовані автором особисто і відображають конкретний особистий внесок здобувача наукового ступеня у вирішення проблеми управління використанням трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах.

Апробація результатів дисертації. Результати дисертаційного дослідження доповідалися, обговорювалися та отримали схвальні відгуки: на міжнародних наукових та науково-практичних конференціях “Мотивація ефективної праці в ринковій економіці” (Полтава, 2002 р.), “Соціально-економічні умови ефективного функціонування АПК в післяреформений період” (Мелітополь, 2002 р.), “Сталість, екологізація і ефективність сільськогосподарського виробництва в умовах аграрної реформи” (Харків, 2002 р.), “Сучасні проблеми економіки сільського господарства та АПК” (Суми, 2003 р.), “Формування конкурентоздатності підприємств АПК в умовах ринкової трансформації економіки” (Полтава, 2004 р.), “Ринкові трансформації та розвиток продуктивних сил аграрного сектора” (Харків, 2004 р.), “Соціально - економічні проблеми села в пореформений період” (Миколаїв, 2004 р.), “Ринкова трансформація економіки АПК” (Харків, 2004 р.), “Ринкова трансформація соціально-економічних відносин в АПК” (Мелітополь, 2005 р.), “Роль інформаційних технологій у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств” (Полтава, 2006 р.), “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики” (Київ, 2007 р.), “Актуальні проблеми розвитку кооперації в ринкових умовах” (Херсон, 2007 р.); на Всеукраїнських наукових конференціях “Сучасна аграрна наука: напрями досліджень, стан і перспективи” (Вінниця, 2003 р.), “Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи” (Харків, 2003 р.), “Державна політика та стратегія реформування економіки України у ХХІ сторіччі” (Полтава, 2007 р.); на регіональних науково-практичних конференціях у Білоцерківському державному аграрному університеті “Тиждень науково-дослідної роботи молодих учених та студентської молоді” (2002 р.), “Стратегія розвитку та ефективного функціонування АПК в нових умовах господарювання” (2002 р.), “Динаміка

наукових досліджень в контексті створення єдиного економічного простору країн СНД - 2003” (2003 р.), ”Наукові пошуки молоді на початку ХХІ століття” (2004 р.), “Проблеми сучасного соціально-економічного розвитку АПК” (2004 р.), “Проблеми сучасного соціально-економічного розвитку АПК України” (2005 р.), “Аграрна наука виробництву: проблеми економічного розвитку АПК” (2006 р.).

Публікації. За результатами проведених досліджень опубліковано 18 наукових праць загальним обсягом 7,2 др. арк., в т. ч. 10 - у фахових виданнях (3,1 др. арк.).

Обсяг і структура дисертаційної роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Обсяг основного змісту роботи - 180 сторінок комп'ютерного тексту, з яких 20 рисунків займають 10 сторінок, 32 таблиці - 18 сторінок. Список використаних джерел (219 найменувань) займає 18 сторінок, 61 додаток - 74 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, розкрито новизну та практичне значення одержаних результатів.

В першому розділі **“Теоретичні основи управління використанням трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах”** розглянуто трудові ресурси як фактор аграрного виробництва і особливості управління ними у сільськогосподарських підприємствах, досліджено специфіку зайнятості трудових ресурсів в аграрному секторі економіки, вивчено вплив ринку аграрної праці на ефективність використання трудових ресурсів у сільському господарстві.

Дослідженнями встановлено, що завдання управління використанням трудових ресурсів полягає у вивченні якісних аспектів зайнятості у сільському господарстві, як соціально-економічної категорії, що синтезує сукупність відносин з участі людей в аграрному виробництві та пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у сільськогосподарську працю, з процесами формування, розподілу і використання трудових ресурсів.

Зайнятість трудових ресурсів в аграрній сфері, на наш погляд, - це залучення працездатного сільського населення у процес створення товарів і надання послуг, пов'язане із задоволенням особистих і суспільних потреб та одержанням доходу, з урахуванням попиту, пропозиції та конкуренції на ринку аграрної праці.

Доцільно визначати наступні основні групи чинників впливу на зайнятість і використання трудових ресурсів у сільському господарстві (природно-кліматичні, політичні, демографічні, психологічні, соціально-економічні, організаційно-технічні) та характеристики сільської зайнятості (економіко-правова, економіко-демографічна, економіко-психологічна, соціально-економічна, економіко-регіональна).

Зайнятість трудових ресурсів у сільському господарстві є елементом ринку аграрної праці - системи відносин, пов'язаних з обміном індивідуальних здібностей

до праці на фонд життєвих благ, які необхідні для відтворення робочої сили і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу.

Ринок аграрної праці є одним з найскладніших видів ринків за структурою, ціноутворенням, зв'язками з іншими ринками, тому його доцільно розглядати разом з соціально-економічними і виробничими процесами. Конкретне співвідношення попиту і пропозиції в сфері сільської зайнятості характеризує типи кон'юнктури ринку аграрної праці: трудодефіцитну, трудонадлишкову і рівноважну. При кількісному і якісному неспівпаданню попиту і пропозиції на робочу силу виникає або дефіцит на неї, або безробіття.

Розвиток сфери зайнятості трудових ресурсів у сільському господарстві та ринку аграрної праці обумовлений дією чинників, які впливають на попит і пропозицію робочої сили, а через них - на показники зайнятості і безробіття.

Фактори, що впливають на ринок аграрної праці, нами класифіковано наступним чином: фактори впливу на попит на робочу силу; фактори впливу на пропозицію робочої сили; фактори впливу на ціну робочої сили; фактори впливу на стан конкуренції робочої сили.

В процесі дослідження встановлені основні показники, що характеризують використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах:

- коефіцієнт використання трудових ресурсів (Квик), що характеризує повноту зайнятості трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств впродовж певного періоду і підраховується, як відношення фактичних витрат робочого часу до можливого фонду робочого часу;

- коефіцієнт сезонності (Крез), що характеризує рівень рівномірності зайнятості трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах протягом року і визначається, як відношення витрат робочого часу у найбільш напружений місяць року до середньомісячних витрат;

- темп приросту продуктивності праці (Кпр), що характеризує щорічну динаміку продуктивності праці.

Для визначення ефективності використання трудових ресурсів у сільському господарстві в дисертації запропоновано застосовувати інтегральний показник рівня ефективності використання трудових ресурсів (Кі), який визначається за допомогою методу координат, що враховує значення окремих складових та їх вагомість:

$$K_i = \sqrt{(aK_{\text{вик}})I + (b/K_{\text{сез}})I + (cK_{\text{пр}})I},$$

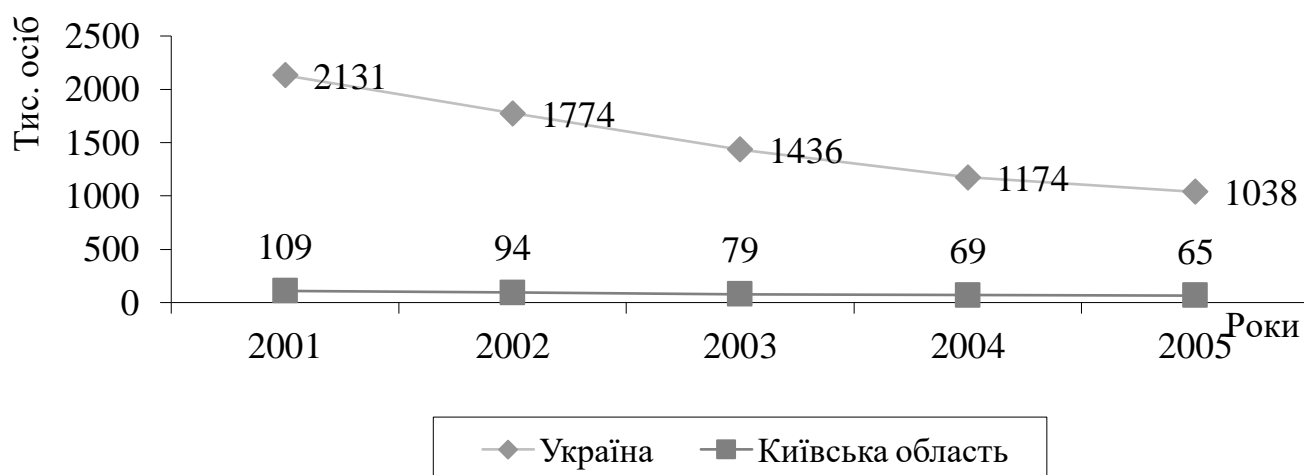
де а, b, с - вагомість відповідно коефіцієнта використання трудових ресурсів, коефіцієнта сезонності та темпу приросту продуктивності праці.

Експертна оцінка вагомості показників здійснювалася з урахуванням рівня компетентності експертів за допомогою спеціально розроблених анкет у два тури зі зворотнім зв'язком за 10-бальною шкалою. В результаті опитування експертів встановлені наступні значення вагомості окремих показників: коефіцієнта використання трудових ресурсів – 10 балів, коефіцієнта сезонності - 8, темпу приросту продуктивності праці – 10 балів.

В другому розділі “**Стан використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах**” досліджено динаміку формування і забезпеченості аграрного сектору трудовими ресурсами, уточнено закономірності і тенденції використання трудових ресурсів у регіоні, здійснено оцінку ефективності праці та опрацьовано пропозиції щодо планування співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах.

Дослідженнями встановлено скорочення кількості працівників у сільськогосподарських підприємствах в 2001 - 2005 рр. в Україні у 2,4 раза, у Київській області – в 1,9 раза (рис.1).

Впродовж аналізованого періоду в сільськогосподарських підприємствах спостерігається перевищення темпів зростання заробітної плати над темпами зростання продуктивності праці. При плануванні темпів зростання оплати праці сільськогосподарських працівників варто виходити з того, що такі темпи можуть бути в 1,5 - 2 рази вищі за темпи зростання продуктивності праці в аграрній сфері.



Примітка: дані за 2001 р. наведено по галузі “Сільське господарство”, а за 2002 - 2005 рр. по КВЕД “Сільське господарство та пов’язані з ним послуги”.

Рис. 1. Середньооблікова кількість працівників сільськогосподарських підприємств

В процесі досліджень уточнені закономірності (щорічне скорочення кількості найманих працівників аграрних підприємств; зростання коефіцієнта обороту робочої сили; зростання рівня повної зайнятості; поширення зайнятості за тимчасовими контрактами; скорочення обсягів вимушеної неповної зайнятості та зменшення кількості працюючих на цих умовах; зростання обсягів фактично відпрацьованого найманими працівниками робочого часу; зменшення втрат фактично відпрацьованого робочого часу в розрахунку на одного середньооблікового працівника; зростання питомої ваги працівників з вищою та середньою спеціальною освітою) та тенденції (зростання попиту на сільськогосподарських працівників на ринку аграрної праці; зменшення навантаження зареєстрованого незайнятого населення на одне вільне робоче місце у сільському господарстві; збільшення кількості працевлаштованих; скорочення кількості вивільнених працівників; сільське господарство залишається

малопривабливою сферою зайнятості для молоді) використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах Київської області в 2003 - 2005 рр.

Подолання спаду аграрного виробництва та започаткування тенденцій до його нарощування суттєво не вплинули на використання трудових ресурсів. Негативну роль в цьому відіграє й відсутність належних умов життєдіяльності селян (зокрема, низький рівень оплати праці, недостатнє освітнє, медичне та побутове обслуговування тощо), внаслідок чого село залишається непривабливим для життя і праці, особливо для молоді. Зокрема, у Київській області третина селян - люди передпенсійного і пенсійного віку, тоді як частка населення допрацевдатного віку становить менше 20 % загальної кількості сільського населення. Загальна демографічна ситуація в селах регіону відзначається спадом народжуваності, постарінням, депопуляцією і міграцією жителів. Тому в найближчій перспективі можна очікувати значний вплив робочої сили із села, де в структурі молодих мігрантів переважатимуть діти сільської інтелігенції.

Управління використанням трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств, на наш погляд, має враховувати відповідність потреби працівників у професійно-кваліфікаційному розрізі та пропозиції ринку аграрної праці. Зокрема, у Київській області протягом 2001 - 2005 рр. кількість зайнятих в сільському господарстві скоротилася на 40,0 % (табл. 1).

Таблиця 1

Основні показники ринку аграрної праці Київської області

Показники	2001	2005	2005 р. у % до 2001 р.
Кількість зайнятих у сільському господарстві, тис. чол.	109,0	65,0	59,6
Вивільнено з сільського господарства, тис. чол.	1,0	0,6	60,0
в тому числі: робітників	0,5	0,3	60,0
службовців	0,3	0,2	66,7
осіб без професій	0,2	0,1	50,0
Попит на робочу силу в сільському господарстві, тис. чол.	0,4	0,6	150,0
в тому числі: робітників	0,2	0,4	200,0
службовців	0,1	0,1	100,0
осіб без професій	0,1	0,1	100,0
Працевлаштовано у сільське господарство, тис. чол.	3,6	4,6	127,8
в тому числі: робітників	2,0	2,4	120,0
службовців	0,5	0,5	100,0
осіб без професій	1,1	1,7	154,5

В управлінні використанням трудових ресурсів аграрних підприємств також важливо враховувати сезонність сільськогосподарського виробництва та нерівномірність застосування трудових ресурсів протягом року. Так, в багатьох аграрних підприємствах Київської області трудові ресурси використовуються не повною мірою. Зокрема, тваринники зайняті понад встановлену законодавством

середньорічну норму часу, а механізатори, працівники рослинництва, будівельники, водії - недостатньо використовуються взимку. Пом'якшити наслідки сезонності аграрного виробництва доцільно за рахунок вдосконалення галузевої структури, розвитку переробки сільськогосподарської сировини, підсобних промислів тощо.

Аналіз використання трудових ресурсів в ряді сільськогосподарських підприємствах Білоцерківського району Київської області свідчить про суттєві коливання значень досліджуваних показників (табл. 2).

Таблиця 2

Рівень ефективності використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах Білоцерківського району Київської області (2004 - 2006 рр.)

Показники	ТОВ Агрофірма "Дім"	ПОП Агрофірма "Узинська"	ВАТ "Терезіно"	СВК ім. Щорса	ТОВ "Глушки"
Коефіцієнт використання трудових ресурсів	0,91	0,89	0,91	0,93	0,92
Коефіцієнт сезонності	1,02	1,14	1,11	1,06	1,09
Темп приросту продуктивності праці	1,11	1,23	1,34	1,44	1,57
Інтегральний показник рівня ефективності використання трудових ресурсів	16,34	16,72	17,73	18,71	19,65

На ефективність аграрної праці впливає значна кількість чинників. Анкетне опитування працівників сільськогосподарських підприємств Білоцерківського, Тетіївського та Васильківського районів Київської області засвідчило, що найбільш вагомий вплив на підвищення ефективності праці має заробітна плата (табл. 3).

У третьому розділі **"Удосконалення управління використанням трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах"** викладені методичні підходи щодо формування організаційно-управлінського механізму і стратегії використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств, опрацьовано прогноз використання трудових ресурсів в аграрному секторі регіону, досліджено шляхи вдосконалення державного регулювання використання сільськогосподарських працівників та їх соціального захисту.

Опрацьовані в дисертації три варіанти прогнозу кількості зайнятих у сільському господарстві (кризовий, стабілізаційний, період піднесення) на 2010-2015 рр. в розрізі районів Київської області свідчить, що кількість працівників, які

Таблиця 3

Фактори підвищення ефективності праці у сільськогосподарських підприємствах (за результатами опитування 300 працівників сільськогосподарських підприємств Київської області)

Фактори	Частка відповідей, %
Достатній рівень та своєчасність виплати заробітної плати	25,6
Додаткові виплати за результати роботи	15,4
Допомога підприємства із забезпечення газом, водою, надання послуг з обробітку земельних ділянок тощо	13,5
Покращення медичного та побутового обслуговування	12,0
Безпечність робочого місця	10,9
Організація харчування на виробництві	9,6
Поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці на виробництві	8,4
Підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників	2,2
Перспективи кар'єрного росту	1,9
Можливість проявити ініціативу в роботі	0,5
Всього	100,0

забезпечуватимуть пропозицію робочої сили, зменшиться на 8,4 - 19,3 % (залежно від варіанту прогнозу), що відбудеться, в основному, за рахунок вивільнення людей пенсійного віку.

Очікується, що вибуття найманих працівників аграрних підприємств відбуватиметься інтенсивніше, ніж їх заміщення, внаслідок чого частина робочих місць буде вивільнятися. Опрацьовані прогнози свідчать, що частка зайнятого сільського населення складатиме 51,4 - 56,4 %. При цьому рівень економічної активності сільського населення зростатиме і у 2015 р. становитиме 56,0 - 60,3 % (залежно від варіанту прогнозу).

Забезпечити ефективне управління використанням трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах доцільно за рахунок формування і використання організаційно-управлінського механізму, що включає стратегію управління трудовими ресурсами та засоби її реалізації. Цей механізм має передбачати:

- мету (досягнення стратегії підприємства);
- завдання (кадрове забезпечення, ефективне і безпечне використання трудових ресурсів підприємства);
- функції управління (визначення цілей, планування та організація взаємодії використання трудових ресурсів підприємства, мотивація і контроль роботи персоналу);
- засоби функціонування (нормативно-правові, управлінські, економічні, соціальні);
- інструменти їх реалізації (законодавчі і нормативні акти, що стосуються трудових ресурсів, організаційна структура, структура управління підприємством, системи мотивації і оплати праці працівників, баланс трудових ресурсів тощо).

Формування організаційно-управлінського механізму використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах відбувається на основі програмно-цільового підходу. Побудова блок-схеми алгоритму включає кілька етапів. На першому етапі розробляється концепція механізму, що враховує фактори впливу на попит, пропозицію, ціну і стан конкуренції робочої сили в

сільському господарстві та використовується при моделюванні механізму. Наступним етапом є проектування функціональних (підготовка, прийняття і реалізація рішення) та забезпечуючих (інформаційна, програмна, організаційна, технічна) підсистем механізму.

Проект має пройти експертизу і виробничу перевірку (експерименти, імітаційне моделювання) на цілісність, конкурентоспроможність і адаптивність до кон'юнктури ринку аграрної праці, до вимог державного регулювання використання трудових ресурсів та соціального захисту сільськогосподарських працівників.

У разі схвалення механізм рекомендується до освоєння. Після створення функціональних і забезпечуючих підсистем організаційно-управлінського механізму проводиться апробація системи використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах. У випадку визнання механізму ефективним, наступним етапом його реалізації має бути насамперед створення сприятливих соціально-побутових умов життєдіяльності в сільській місцевості, забезпечення у сільськогосподарських підприємствах належного рівня оплати, умов і режиму праці та мотивації, що сприяють зміцненню трудової дисципліни, підбір трудових ресурсів за якістю з урахуванням потреби підприємства тощо.

Заключним етапом є реалізація стратегії і тактики використання трудових ресурсів аграрних підприємств, оскільки саме після досягнення цього етапу організаційно-управлінський механізм використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах документально оформляється і програмується.

До інструментарію реалізації засобів організаційно-управлінського механізму використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах відноситься баланс трудових ресурсів, який складається на початок року та характеризує наявність трудових ресурсів, їх склад, розподіл за видами зайнятості.

Для поглибленого аналізу використання трудових ресурсів аграрного підприємства доцільно використовувати СВОТ-аналіз, що ґрунтується на вивченні факторів внутрішнього й зовнішнього середовища, ранжуванні їх за рівнем їх впливу на використання трудових ресурсів, оцінці слабких і сильних сторін та загроз і можливостей.

Результати СВОТ-аналізу можуть бути застосовані при опрацюванні стратегії використання трудових ресурсів у сільськогосподарському підприємстві трьома ймовірними сценаріями:

- сценарій загроз, який ґрунтується на максимальному впливі слабких сторін і загроз аграрного підприємства, не надаючи сильним сторонам вирішального значення;

- сценарій реалій, що базується на припущенні різного ступеня використання можливостей і сильних сторін, неповного впливу слабких сторін і загроз підприємства;

- сценарій шансів, що базується на максимальному використанні сильних сторін і можливостей аграрного підприємства.

За оцінками керівників і спеціалістів аграрних підприємств, ймовірність сценаріїв наступна: сценарій загроз - 25 %, сценарій реалій - 50 %, сценарій шансів - 25 %.

Сценарій загроз можливий при впливі ряду негативних чинників: недосконала система мотивації та стимулювання працівників, зокрема, низький рівень зарплати; соціально-політична нестабільність; погіршення умов життя і праці; зниження рівня освіти і кваліфікації працівників; погіршення демографічної ситуації; збільшення рівня зайнятості працівників аграрних підприємств в особистих селянських господарствах; непрестижність аграрної праці; неефективність профспілок тощо.

Сценарій реалій ймовірний за умов: удосконалення мотиваційних важелів ефективного використання робочої сили; розв'язання демографічних проблем села; розвитку соціальної інфраструктури; конкуренції на ринку праці за робочі місця; реалізації підприємством конкурентноспроможних навичок працівників; інвестування в людський капітал тощо.

Сценарій шансів ймовірний за умов: забезпечення підприємств високкваліфікованими кадрами; утвердження гарантій соціального захисту працівників; забезпечення доходів селян на загальнодержавному рівні; формування і реалізації в аграрних підприємствах стратегії інноваційно-інвестиційного типу розвитку; забезпечення рівномірного впродовж року використання трудових ресурсів; престижності сільськогосподарської праці; стабільності трудових ресурсів підприємства; досконалості трудового законодавства тощо.

ВИСНОВКИ

Результатами дисертаційного дослідження є теоретичні узагальнення, обґрунтування методичних і практичних рекомендацій з удосконалення управління використанням трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах, на основі яких можна зробити наступні висновки.

1. Дослідженнями уточнені закономірності використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах Київської області в 2003 - 2005 рр.: щорічне скорочення кількості найманих працівників аграрних підприємств (13,5 %); зростання коефіцієнта обороту робочої сили (з 0,75 до 0,90); зростання рівня повної зайнятості (з 94,4 % середньооблікової кількості штатних працівників); поширення зайнятості за тимчасовими контрактами (з 7,0 % облікової кількості штатних працівників до 8,1 %); скорочення обсягів вимушеної неповної зайнятості та зменшення кількості працюючих на цих умовах (на 0,9 пункти); зростання обсягів фактично відпрацьованого найманими працівниками робочого часу (на 0,6 пункти); зменшення втрат фактично відпрацьованого робочого часу в розрахунку на одного середньооблікового працівника (з 0,8 % до 0,4 %); зростання питомої ваги працівників з вищою та середньою спеціальною освітою (з 6,9 % до 19,4 % облікової кількості штатних працівників).

2. Встановлено, що до основних тенденцій використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах Київської області (2003 - 2005 рр.) належать наступні: зростання попиту на сільськогосподарських працівників на ринку аграрної праці (у 1,5 раза); зменшення навантаження зареєстрованого незайнятого населення на одне вільне робоче місце у сільському господарстві (з 37 до 12 осіб); збільшення кількості працевлаштованих (на 27,8 %); скорочення кількості вивільнених працівників (на 40,0 %, половина з яких працювали робітниками, третина - службовцями, решта - на місцях без професії); сільське господарство залишається малопривабливою сферою зайнятості для молоді (питома вага працівників віком до 34 років складає 23,7 % облікової кількості штатних працівників), хоча їх чисельність зросла на 9,8 %.

3. Основними чинниками впливу на формування зайнятості, використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах є природно-кліматичні, політичні, демографічні, психологічні, соціально-економічні, організаційно-технічні, а основними характеристиками зайнятості - економіко-правова, економіко-демографічна, економіко-психологічна, соціально-економічна, економіко-регіональна. Форми зайнятості населення в аграрному секторі економіки доцільно класифікувати за наступними ознаками: за формами організації робочого часу (повна, неповна, явна неповна, прихована неповна, часткова зайнятість); за статусом діяльності (первинна і вторинна зайнятість); за стабільністю трудової діяльності (постійна і тимчасова зайнятість); за формами правового регулювання використання робочої сили (легальна і нелегальна зайнятість); за характером організації робочих місць і робочого часу (стандартна і нестандартна зайнятість).

4. На формування і функціонування ринку аграрної праці впливають фактори, які доцільно групувати наступним чином:

- фактори впливу на попит на робочу силу (потреба аграрного підприємства у працівниках певних професій відповідної кваліфікації, якість робочої сили, обсяги і структура сільськогосподарського виробництва тощо);

- фактори впливу на пропозицію робочої сили (наявність вакантних робочих місць з відповідним рівнем оплати, умовами та режимом праці, характер і зміст аграрної праці тощо);

- фактори впливу на ціну робочої сили (середньорегіональна і середньогалузева оплата праці сільськогосподарських працівників, співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу, наявність аграрних кадрів певної кваліфікації, державне регулювання аграрного ринку праці тощо);

- фактори впливу на стан конкуренції робочої сили (особливості територіальної економіки, зокрема, трудомісткість виробництва, спеціалізація, стан інфраструктури аграрного ринку праці, рівень трудової рухомості населення, нормативно-правове забезпечення аграрних соціально-трудова відносин тощо).

5. Для поглибленого аналізу використання трудових ресурсів аграрного підприємства доцільно використовувати СВОТ-аналіз, що ґрунтується на вивченні факторів внутрішнього й зовнішнього середовища, ранжуванні їх за рівнем їх впливу на використання трудових ресурсів, оцінці слабких і сильних сторін та

загроз і можливостей. Результати СВОТ - аналізу можуть бути застосовані при опрацюванні стратегії використання трудових ресурсів у сільському господарстві за трьома ймовірними сценаріями: загроз, реалій і шансів.

6. Організаційно-управлінський механізм використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах має передбачати: мету (досягнення стратегії підприємства), завдання (кадрове забезпечення, ефективне і безпечне використання трудових ресурсів), функції управління (визначення цілей, планування і організація взаємодії використання трудових ресурсів підприємства, мотивація і контроль роботи персоналу), засоби функціонування (нормативно-правові, управлінські, економічні, соціальні), інструменти їх реалізації (законодавчі і нормативні акти, що стосуються трудових ресурсів, організаційна структура і структура управління підприємством, системи мотивації і оплати праці працівників, баланс трудових ресурсів тощо). Формування зазначеного механізму доцільно здійснювати за опрацюваним у дисертації алгоритмом.

7. Використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах має певні особливості, які визначаються специфікою аграрної сфери. Запропоновані нами показники рівня ефективності використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах доцільно класифікувати за сферою дії (на рівні держави, регіону, підприємства) та за призначенням (ресурсні, проміжні, результативні). Опрацьований в дисертації інтегральний показник рівня ефективності використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах враховує коефіцієнт використання трудових ресурсів (вагомість 10 балів), коефіцієнт сезонності (8 балів) та темп приросту продуктивності праці (10 балів).

8. Опрацьовані нами три варіанти прогнозу кількості зайнятих у сільському господарстві (кризовий, стабілізаційний, період піднесення) на 2010 - 2015 рр. в розрізі районів Київської області свідчать, що кількість працівників зменшиться на 8,4-19,3 % (залежно від варіанту прогнозу), в основному, за рахунок вивільнення людей пенсійного віку. Вибуття найманих працівників сільськогосподарських підприємств відбуватиметься інтенсивніше, ніж їх заміщення, внаслідок чого частина робочих місць буде вивільнятися. Частка зайнятого сільського населення складатиме 51,4 - 56,4 %. Рівень економічної активності сільського населення зростатиме і у 2015 р. становитиме 56,0 - 60,3 % (залежно від варіанту прогнозу).

9. З метою запобігання негативних наслідків недозайнятості чи нестачі робочої сили у певні періоди в сільськогосподарських підприємствах варто складати прогнозний баланс використання трудових ресурсів, який має відбивати зміни сполучення показників, пов'язаних з рухом працівників підприємства та використанням показника відхилення між кількістю прийнятих і вивільнених працівників з урахуванням їх професійно-кваліфікаційного рівня.

10. Впродовж аналізованого періоду в сільськогосподарських підприємствах спостерігається перевищення темпів зростання заробітної плати над темпами зростання продуктивності праці. Так, індекс зміни заробітної плати у 2005 р. становив 1,422 порівняно з 1,204 у 2003 р., а індекси зміни продуктивності праці - відповідно 1,083 та 1,063. Оскільки рівень оплати праці в сільському господарстві

значно нижчий, ніж, наприклад, у промисловості, то при плануванні темпів зростання оплати праці сільськогосподарських працівників варто виходити з того, що вони можуть бути в 1,5 - 2 рази вищі за темпи зростання продуктивності праці в аграрній сфері.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У фахових виданнях:

1. Гончарук Т.П. Мотивація праці трудівників аграрної сфери // Регіональні перспективи. - 2002. - № 3-4 (22-23). - С. 241 - 242.
2. Гончарук Т.П. Про ефективність господарювання на селі в нових умовах // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В.В.Докучаєва: Економіка АПК і природокористування. - 2002. - № 8. - С. 40-42.
3. Гончарук Т.П. Результативність реформування сільськогосподарського виробництва // Науковий вісник НАУ. - 2002. - № 51. - С. 246 - 249.
4. Гончарук Т.П. Результативність трансформаційних процесів в сільськогосподарському виробництві // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В.В.Докучаєва: Економіка АПК і природокористування. - 2004. - № 9. - С. 87-92.
5. Гончарук Т.П. Діяльність дорадчих служб – умова поліпшення соціально – економічного забезпечення регіонального розвитку // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2004. – Спец. випуск № 2 (26), том 1.– С. 88 – 93.
6. Гончарук Т.П. Основні аспекти функціонування малих форм господарювання на селі // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П.Василенка: Економічні науки.- 2004. - Вип. 32. – С. 269 – 272.
7. Гончарук Т.П. Деякі особливості соціально – економічних змін на селі // Продуктивність агропромислового виробництва. – К.: Український науково-дослідний інститут продуктивності АПК, 2005. - № 2. – С. 143 – 150.
8. Гончарук Т.П. Вплив окремих факторів на зайнятість сільського населення у Київській області // Продуктивність агропромислового виробництва. -К.: Український науково-дослідний інститут продуктивності АПК, 2006. – № 3. – С. 185 - 200.
9. Гончарук Т.П. Теоретичні аспекти управління використанням трудових ресурсів аграрних підприємств // Формування ринкової економіки: Збірник наукових праць. Спец. вип. “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики”. – К.: КНЕУ, 2007. – Т.1. Ч.1. – С.149 – 151.
10. Гончарук Т.П. Кооперація як фактор використання трудових ресурсів у сільському господарстві // Таврійський науковий вісник. – 2007. – Вип. 51. – С. 249 – 257.

В інших виданнях:

11. Житник Т.П. Управління трудовими ресурсами: Методичні рекомендації – Полтава: ПДАА, 2007. - 48 с.

12. Гончарук Т.П. Вимоги до спеціалістів України нового покоління в умовах інтеграції сільськогосподарського виробництва // Збірник наукових статей і доповідей учасників Третьої міжнародної конференції програми Tempus-Tasis Спільного Європейського Проекту “AGFED” (м. Біла Церква, 29-30 березня 2001 р.). – Біла Церква: БДАУ, 2001. - С.91 – 96.

13. Гончарук Т.П. Деякі особливості сільськогосподарської діяльності в сучасних умовах // Збірник матеріалів третьої міжвузівської науково-практичної конференції аспірантів ”Сучасна аграрна наука: напрями досліджень, стан і перспективи” (м. Вінниця, 17-19 березня 2003 р.).- Вінниця: ВДАУ, 2003. - С. 167 - 169.

14. Гончарук Т.П. Сільськогосподарське виробництво в умовах реформування // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції ”Сучасні проблеми економіки сільського господарства та АПК” (м. Суми, 13-16 травня 2003 р.). – Суми: СНАУ, 2003. - Ч.1. - С. 34 - 37.

15. Гончарук Т.П. Особливості трансформаційних перетворень в аграрному секторі економіки // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії: Економічні науки. – 2005. – Том 3 (22). – С. 31 – 34.

16. Гончарук Т.П. Стан та перспективи зайнятості трудових ресурсів у сільському господарстві // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Роль інформаційних технологій у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств” (м. Полтава, 12-13 жовтня 2006 р.). - Полтава: ПДАА, 2006.- С. 89-91.

17. Гончарук Т.П. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів як один з головних аспектів забезпечення конкурентоспроможності аграрних підприємств // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції “Державна політика та стратегія реформування економіки України у ХХІ сторіччі” (м. Полтава, 27 березня 2007 р.). - Полтава: ПДАА, 2007. - С.65 - 67.

18. Гончарук Т.П. Роль трудових ресурсів у підвищенні конкурентоздатності сільськогосподарських підприємств // Тези доповідей V державної науково-практичної конференції "Аграрна наука – виробництву" (м. Біла Церква, 23-25 листопада 2006 р.). - Біла Церква: БДАУ, 2006. - Ч.2. - С. 39.

АНОТАЦІЯ

Житник Т.П. Управління використанням трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (економіка

сільського господарства і АПК). - Південний філіал “Кримський агротехнологічний університет” Національного аграрного університету, Сімферополь, 2007.

Дисертація присвячена удосконаленню механізму управління трудовими ресурсами сільськогосподарських підприємств. Уточнено класифікацію показників та запропоновано інтегральний показник ефективності використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах. Розроблено прогноз чисельності трудових ресурсів сільського господарства та множинну кореляційно-регресійну модель залежності рівня сільськогосподарської зайнятості від ряду чинників. Обґрунтовано пропозиції щодо удосконалення структури організаційно-управлінського механізму та розроблено блок-схему алгоритму створення організаційно-управлінського механізму використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах. Досліджено методичні підходи щодо визначення характеристики зайнятості трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах, визначено і класифіковано основні чинники впливу на формування зайнятості та використання трудових ресурсів, уточнено класифікацію форм зайнятості населення в аграрному секторі економіки. Удосконалено концептуальні підходи щодо формування стратегії використання трудових ресурсів. Визначено основні закономірності та тенденції використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств на регіональному рівні. Удосконалено оціночно-аналітичний підхід для визначення характеристики стану аграрних підприємств в контексті використання трудових ресурсів. Визначено та класифіковано фактори впливу на ринок аграрної праці. Опрацьовано пропозиції щодо планування співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці сільськогосподарських працівників.

Ключові слова: сільськогосподарські підприємства, зайнятість сільського населення, управління використанням трудових ресурсів, ринок аграрної праці, продуктивність праці.

АННОТАЦИЯ

Житник Т.П. Управление использованием трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (экономика сельского хозяйства и АПК). – Южный филиал “Крымский агротехнологический университет” Национального аграрного университета, Симферополь, 2007.

Диссертация посвящена усовершенствованию механизма управления трудовыми ресурсами аграрных предприятий. Рассмотрены теоретические аспекты использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях и особенности управления ими. В работе установлено, что система показателей оценки использования трудовых ресурсов должна включать показатели оценки уровня использования трудовых ресурсов, сезонности и темп прироста производительности труда. При этом интегральный показатель уровня

эффективности использования трудовых ресурсов должен учитывать не только значение отдельных его составляющих, но и их весомость.

В работе разработаны прогноз численности трудовых ресурсов сельского хозяйства и множественная корреляционно-регрессная модель зависимости уровня сельскохозяйственной занятости от ряда факторов. Обоснованы предложения относительно усовершенствования структуры организационно-управленческого механизма использования трудовых ресурсов, который включает стратегию управления трудовыми ресурсами и средства её реализации. Разработана блок-схема алгоритма создания организационно-управленческого механизма использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий.

Исследованы и усовершенствованы методические подходы к определению характеристик занятости трудовых ресурсов в аграрных предприятиях. Изложено авторское определение категории “занятость трудовых ресурсов” как вовлечение трудоспособного населения в процесс создания товаров и предоставления услуг в пределах производства на основе спроса, предложения и конкуренции на рынке труда, связанное с удовлетворением личных и общественных потребностей и получением прибыли.

Определены и классифицированы основные факторы влияния на формирование занятости и использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий (природноклиматические; политические; демографические; психологические; социально-экономические; организационно-технические). Уточнена классификация форм занятости населения в аграрном секторе экономики (за статусом деятельности, стабильностью трудовой деятельности, формами правового регулирования использования рабочей силы, характером организации рабочих мест и рабочего времени, формами организации рабочего времени).

Для разработки стратегии использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях необходимо оценивать внешнюю и внутреннюю среду предприятия в их взаимосвязи и взаимозависимости. Такая оценка осуществляется с помощью матрицы SWOT – анализа, в которой на пересечении отдельных составляющих групп факторов формируются поля с характерными соединениями, каждое из которых нуждается в определённой стратегии развития предприятия. Установлено, что базовым сценарием развития сельскохозяйственных предприятий является сценарий реалий, который базируется на предположении разной степени использования возможностей и сильных сторон, а также неполного влияния слабых сторон и угроз предприятию в контексте использования трудовых ресурсов.

Определены основные закономерности (ежегодное сокращение численности наёмных работников аграрных предприятий; рост коэффициента оборота рабочей силы; рост уровня полной занятости; распространение занятости за временными контрактами; сокращение объёмов вынужденной неполной занятости и уменьшение количества работающих на таких условиях; рост объёмов фактически отработанного наёмными работниками рабочего времени; уменьшение потерь фактически отработанного рабочего времени в расчёте на одного среднеучётного

работника; увеличение удельного веса работников с высшим и средним специальным образованием) и тенденции (рост спроса на сельскохозяйственных работников на рынке аграрного труда; уменьшение нагрузки зарегистрированного незанятого населения на одно свободное рабочее место в сельском хозяйстве; увеличение количества трудоустроенных; сокращение количества уволенных работников; сельское хозяйство остаётся малопривлекательной сферой занятости для молодёжи) использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях на региональном уровне.

Усовершенствовано оценочно-аналитический подход к определению характеристик состояния аграрных предприятий в контексте использования трудовых ресурсов. Определены и классифицированы факторы влияния на рынок аграрного труда:

- факторы влияния на спрос на рабочую силу (спрос аграрного предприятия на работников некоторых профессий соответствующей квалификации, качество рабочей силы, объёмы и структура сельскохозяйственного производства и т. д.);

- факторы влияния на предложение рабочей силы (наличие вакантных рабочих мест с соответствующим уровнем оплаты, характером, условиями и режимом труда и т. д.);

- факторы влияния на цену рабочей силы (среднерегиональная и среднеотраслевая оплата труда сельскохозяйственных работников, соотношение спроса и предложения на рабочую силу, наличие аграрных кадров определённой квалификации, государственное регулирование аграрного рынка труда и т. д.);

- факторы влияния на состояние конкуренции рабочей силы (особенности территориальной экономики, в частности, трудоёмкость производства аграрной продукции, специализация, состояние инфраструктуры аграрного рынка труда, нормативно-правовое обеспечение аграрных социально-трудовых отношений и т.д.).

Учитывая, что уровень оплаты труда в сельском хозяйстве значительно ниже, чем, например, в промышленности, считаем, что на данном этапе при планировании темпов роста оплаты труда сельскохозяйственных работников нужно исходить из того, что они могут в 1,5 – 2 раза превышать темпы роста производительности труда в аграрной сфере.

Ключевые слова: управление использованием трудовых ресурсов, занятость, рынок аграрного труда, сельскохозяйственные предприятия, производительность труда.

ANNOTATION

Zhitnik T.P. Management by use of labour resources in agricultural enterprises. - Manuscript.

The thesis for Candidate of Economic Degree in the speciality 08.00.04 – economics and management by enterprises (economics of agriculture and AIC). - South

branch of the “Crimea agro-technological university” of the National Agrarian University, Simferopol, 2007.

The thesis is devoted to the improvement of mechanism of management by the labour resources of agricultural enterprises. Certainly basic conformities to the law and trends of the use of labours resources of agricultural enterprises at regional level. It is investigational methodical approaches in relation to determination of description of employment of labor’s resources in agricultural enterprises, certainly and the basic factors of influence are classified on forming of employment and use of labor’s resources, classification of forms of employment of population is specified in the agrarian sector of economy. Evaluation-analytical approach is improved for determination of description of the state of agrarian enterprises in the context of the use of labor’s resources. Certainly and the factors of influence are classified on the market of agrarian labour. Conceptual approaches are improved in relation to forming of strategy of the use of labor’s resources. Suggestions are grounded in relation to the improvement of structure of organizationally-management mechanism by the use of labor’s resources in agricultural enterprises. Classification of indexes is specified and the integral index of efficiency of the use of labor’s resources in agricultural enterprises is offered. The prognosis of quantity of labor’s resources of agriculture is developed and plural cross-correlation-regressive model of dependence of level of agricultural employment from the row of factors. Elaborated suggestions in relation to planning of correlation of rates of growth of ettlings and labour productivity of agricultural workers.

Key words: agricultural enterprises, employment of population, management by the labour resources, market of agrarian labour, labour productivity.

ЖИТНИК ТЕТЯНА ПЕТРІВНА

**УПРАВЛІННЯ ВИКОРИСТАННЯМ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ
В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(економіка сільського господарства і АПК)

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 4.12.2007 р. Формат 60 x 90 1/16. Папір офсетний.

Гарнітура Times New Roman. Друк – різнографія.

Обсяг 0,9 ум. - друк. арк., 0,9 обл. - вид. арк. Замов. № 34.

Тираж 100 прим.

Видавництво – ФОП Матвієць Т.В., ід. код 29712003020,
09100, м. Біла Церква, вул. Леваневського, 47/1