

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. У статті досліджуються критерії оцінки категоріального поняття «трудові ресурси», яке із переходом до ринкової економіки має визначальне значення трудових відносин аграрного сектора економіки.

Ключові слова: трудові ресурси, робоча сила, людський капітал, ресурсний потенціал, оплата праці, продуктивність праці, мотивація праці.

Summary. The criteria of estimation of category concept «labors resources», which with passing to the market economy has a qualificatory value of labors relations agrarian to the sector of economy, are investigated in the article.

Key words: labors resources, labors force, human capital, resource potential, payment of labors, labors productivity, motivation of labors.

Постановка проблеми. Результативність кожної економічної системи визначається масою продуктивних факторів (природних ресурсів, робочої сили, капіталу) та їх досконалістю, які виступають як потенційна спроможність, та спонукальними чинниками енергійної підприємницької діяльності суб'єктів господарювання і стимулів трудової діяльності працівників, що реалізуються в економічній системі. Економічна система — об'єднуюча ланка між природою (з її природними ресурсами) і людиною (з її продуктивною здатністю генерувати робочу силу і капітал). Провідним фактором у цьому поєднанні є людський ресурс, а умовою високопродуктивного функціонування — адекватна рівню продуктивності оплата праці.

Характерно низький рівень продуктивності праці сільськогосподарського виробництва залишається однією із найскладніших проблем вітчизняної економіки, і як наслідок — недостатній рівень оплати праці унеможливорює відтворювальні процеси життєвого і трудового потенціалу товаровиробника із сукупною вартісною втратою всього його ресурсного капіталу.

Сучасний етап розвитку сільського господарства України з ринковим його поступом, висуває на перший план завдання забезпечення аграрного виробництва кваліфікованою робочою силою, що в умовах сьогодення складає певний дисбаланс між її попитом та пропозицією в сільських регіонах країни.

Проблема знецінення робочої сили як трудового потенціалу галузей народного господарства, набуває неабиякої гостроти. Особливо це відчутно в аграрному секторі економіки України, де за наявного підвищення номінального рівня заробітної плати, за галузями економіки, оцінка праці сільськогосподарських товаровиробників залишається найнижчою. І це незважаючи на те, що протягом останніх п'яти років стрімко скорочується частка аграрного виробництва в загальному обсязі валової доданої вартості (з 10,4 % у 2005 р. до 8,2 % за 2009 р.), зайнятість населення в сільському господарстві (з 19,4 %

у 2005 р. до 15,6 % за 2009 р.), вона має особливе стратегічне значення — забезпечення продовольчої безпеки держави [1, с. 30, 34].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Скорочення зайнятості в аграрному виробництві, погіршення трудового потенціалу, кваліфікаційного й освітнього рівня сільського населення, необґрунтоване зниження вартості робочої сили та доходів товаровиробників — сьогоденні реалії ринкових умов господарювання сільськогосподарських підприємств.

Ці проблемні питання постійно знаходяться в центрі уваги вітчизняних і зарубіжних вчених економістів В. Я. Амбросова, О. А. Бугуцького, Д. П. Богині, В. С. Дієсперова, О. Ю. Єрмакова, Т. І. Заславської, О. І. Здоровцова, В. І. Лишиленка, П. Т. Саблука, І. Н. Топіхи, А. Д. Чикуркова, Р. І. Тринько, В. Й. Шиян, В. В. Юрчишина, К. І. Якуби та ін., які досліджували проблеми формування, розвитку і використання ресурсів праці в ринкових умовах з визначальним її оціночним фактором на процеси виробничої діяльності.

При цьому зростає актуальність подальшого дослідження категорії «трудові ресурси» у площині продуктивності праці та факторів її підвищення з обґрунтуванням методів оцінки досягнутого рівня та динамічних змін.

Метою статті є дослідження сутності методів оцінки при використанні трудових ресурсів аграрними підприємствами в умовах ринкової економіки.

Виклад основного матеріалу. Методології у визначенні рівня людського розвитку присвячені глибокі дослідження провідних вчених-економістів різних епох — від класиків політекономії до сучасних науковців, які досліджували проблему оцінки трудових ресурсів, продуктивної сили людей як складової сукупного капіталу підприємства чи країни в цілому.

Характерним проявом накопиченого світового досвіду вчених-економістів процесів формування, розвитку і використання трудових ресурсів, є їх аналіз за різними економічними кате-

горіями. І один із них — визначення розміру людського капіталу як критерій оцінки, в основу якого покладена вартість робочої сили, де в якості критерію виступає заробітна плата як віддзеркалення вартості людського капіталу.

Визначити цінність людських ресурсів була зроблена спроба ще в XVII ст. засновником трудової теорії вартості В. Петті. Він вважав, що загибель (втрата) 100 тис. чоловік рівнозначна збитку у 7 млн. фунтів стерлінгів [2, с. 153]. По суті, це перша спроба оцінки робочої сили (трудових ресурсів) із розумінням економічного закону, що виражає сутність суспільних явищ.

За К. Марксом, робоча сила, як і будь-який товар, має споживчу вартість та вартість [3, с. 124]. Споживча вартість полягає в тому, що людина, яка володіє робочою силою, здатна працювати, створюючи вартість більшу, ніж відтворення витрат його робочої сили. Це передбачає розподіл всього робочого дня, протягом якого робітник працює під контролем роботодавця, на необхідний і додатковий робочий час. У необхідний робочий час робітник створює еквівалент своєї власної вартості — вартість необхідного продукту, а в додатковий час — вартість додаткового продукту, з метою чого підприємець і купує робочу силу. Таким чином, предметом купівлі-продажу є не праця, а робоча сила — здатність до праці як сукупність фізичних і духовних потенцій, якими володіє особа.

З цих вихідних позицій можна сформулювати відповідь на запитання про вартість робочої сили. В першу чергу вона визначається вартістю предметів споживання, необхідних для життєдіяльності робітника і його сім'ї, включаючи кошти на освіту, які постійно зростають в умовах підвищення технічного і технологічного рівня виробництва. Окрім цього, у вартість робочої сили включаються історичний та моральний елементи, які залежать від умов формування робочої сили.

Постсоціалістична суспільна формація з притаманною їй плановою економікою визначала категорію трудові ресурси як «...планово-облікову категорію для складання балансу праці та врахування працездатного населення» і характеризувала як «частину продуктивних сил» [4, с. 8]. І за визначенням радянського енциклопедичного словника, трудові ресурси трактувалися як «...частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві» [5, с. 1362].

А одне із останніх методичних видань радянського періоду, характеризувало трудові ресурси сільського господарства як «...частину працездатного населення країни, яка зайнята в сільськогосподарському виробництві, ...в основному розміщена в сільських регіонах з притаманними їй особливостями сільського населення щодо динаміки та структури». Тобто пострадянський погляд на тру-

дові ресурси як економічну категорію відображав відношення до них у суспільстві як «...до пасивно-го об'єкта зовнішнього управління» [6, с. 22].

Крім того, метод вартісної оцінки трудового потенціалу АПК був рекомендований при оцінюванні одного середньорічного працівника сільськогосподарського підприємства в сумі 18 тис. крб. (радянських), що означало — вибуття одного працівника могло компенсуватися введенням додаткових основних виробничих фондів для його заміщення на таку ж суму [7, 26]. Але при цьому методичному підході не враховувалися такі складові, як: вік, стан здоров'я, рівень професійної кваліфікації, досвід, що саме і повинно формувати розмір людського капіталу взагалі.

Загалом термін «робоча сила» слід сприймати як синонім терміну «економічно активне населення» (тобто частину працездатного населення, зайняту і шукаючу роботу). Більш розгорнуте уявлення про можливості і здібності робочої сили, як узагальнююча характеристика особистого чинника виробництва, дає поняття трудового потенціалу, і воно також трактується по-різному.

Дискусія про формування ціни робочої сили в умовах ринкової економіки є правомірною щодо достатності відтворювального процесу з розвитком фізичних та професійних здібностей людини до праці, що в цілому і формує поняття людського капіталу. І тому використання інших термінів, на нашу думку, є неприйнятним або невдалим.

Трудовий потенціал може розглядатися як ресурсна категорія, тобто відображати ресурси праці, які можуть бути використані для вирішення якого-небудь завдання або досягнення певної мети. Він може виступати в спільному русі з речовими чинниками формою особистого елементу виробництва, що виражається при повній реалізації грошових доходів. Трудовий потенціал формується на різних рівнях «сукупного працівника», тому і функціонує як взаємозв'язок трудових потенціалів як окремого працівника, так і виробничого колективу чи суспільства [8, с. 235].

Стосовно підприємства, трудовий потенціал — це гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду.

Оскільки поняття трудових ресурсів, робочої сили і трудового потенціалу, по суті, не націлені на вивчення індивідуальних якостей людини як працівника і особи, то рядом авторів введено в поняття «людина праці» як індивідуалізованого елементу трудових ресурсів, власника робочої сили, володаря трудового потенціалу.

Характеризуючи людський капітал, дослідники стверджують, що «в умовах нашого суспільного ладу власник засобів виробництва не може ні продати, ні купити працівника. Він може «купити» або «продати» лише результати його праці» [9, с. 57].

Тобто власник засобів виробництва купує право на використання властивості працівника створювати продукцію чи виконувати певну роботу.

Таким чином, в умовах ринку висувуються підвищені вимоги до оцінки використання трудових ресурсів у діяльності будь-якого підприємства, яка полягає в аналізі трудового і технологічного змісту робіт, виконання виробничих функцій, набуття необхідних теоретичних знань і практичних умінь для вироблення правильних управлінських рішень про професійний відбір персоналу.

Слід відзначити, що взагалі надавати вартісну оцінку колективу чи особі некоректно, оскільки людина як елемент трудового потенціалу не продається, і тому ціни не має за будь-яким сучасним ладом. Трудовий потенціал, як властивість забезпечення у виконанні певних професійних дій, теж оцінювати неможливо. Працівник не може вимагати оплати за те, що має навик виконання певної роботи, і тому йому оплачують вартість права на використання визначеної у часі властивості виконати певний обсяг робіт.

Сучасна ринкова система управління персоналом, заснована на ефективному використанні обмежених економічних ресурсів у процесі виробництва, яка передбачає систематичний аналіз і оцінку всіх видів виконуваних робіт на підприємстві, процесів праці та отриманих результатів, що служить економічною основою не лише вдосконалення управління трудовими ресурсами, робочою силою, але і раціонального витрачання всіх виробничих ресурсів, збереження людського капіталу.

Перед всіма рівнями управління трудовими ресурсами постають проблеми зниження рівня поточних витрат і підвищення конкурентоспроможності підприємства, доходу і сукупного прибутку, рівня платоспроможності підприємства і особистих доходів працівників.

Сучасне сільськогосподарське виробництво характеризується показником економічної ефективності — прибутком, що утворюється за рахунок повного використання всіх організаційних ресурсів, і головним чином — трудового потенціалу з його підприємницькими здібностями. На основі аналізу змісту трудової діяльності й оцінки показників виконання певного технологічного циклу робіт, можна встановити вклад кожного працівника або окремого робочого колективу в загальному результаті всього господарства, виходячи із продуктивності їх трудової діяльності як основного критерію.

Особливість сільськогосподарського виробництва зумовлює система показників і методика обчислення продуктивності праці. Рівень продуктивності визначається співвідношенням обсягу виробленої продукції і затратами живої праці. Обсяг валової продукції сільського господарства може обчислюватись як у натуральному, так і вартісному виразі. Звідси продуктивність праці в

сільському господарстві характеризується системою прямих і непрямих показників (рис. 1).

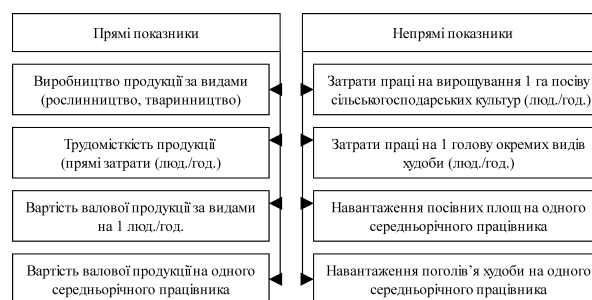


Рис. 1. Показники продуктивності праці в сільському господарстві. Джерело: складено автором за [10, с. 65]

Прямі показники визначаються кількістю продукції, що виробляється за одиницю робочого часу. Вони безпосередньо характеризують її рівень в окремих галузях, сільськогосподарських підприємствах або в сільському господарстві в цілому. Вони виражаються в натуральній і вартісній формі.

Непрямі показники продуктивності праці (додаткові) характеризують обсяг виконаних робіт з розрахунку на одиницю робочого часу. Вони лише приблизно оцінюють рівень продуктивності праці, проте дають змогу своєчасно протягом усього періоду виробництва сільськогосподарської продукції визначати його динаміку. Непрямі показники дають можливість робити висновки про рівень продуктивності праці в період до одержання продукції, після чого можна визначати основні показники продуктивності праці.

Як правило, у сільському господарстві фактичну вартість отриманої продукції визначають у кінці року, а не щодня і щомісяця, тому й оцінка продуктивності праці визначається за кінцевою продукцією із урахуванням специфічних особливостей галузей сільськогосподарського виробництва.

Таким чином, вихідною умовою ефективного ведення аграрного товарного виробництва є досягнення високого рівня продуктивності праці, економічна суть якої полягає у зменшенні її кількості на виробництво одиниці продукції.

Оскільки одним із резервів підвищення продуктивності праці є її мотивація, то неможливо провести оцінку трудових ресурсів без аналізу стимулювання праці. Мотивація праці є соціально-економічною основою активізації зусиль персоналу підприємства, які спрямовані на підвищення результативності їх трудової діяльності. Необхідність формування нової мотиваційної системи пов'язана з тим, що в умовах колишнього соціально-економічного механізму, який протягом тривалого часу діяв в аграрній сфері, утворилась суперечність між інтенсивними перетвореннями матеріально-майнових факторів виробництва та екстенсивними змінами у відновлення робочої сили. Це суттєво підірвало мотиваційну

основу трудової поведінки і діяльності працівників сільського господарства.

Отже, необхідно наголосити, що доцільність оцінки трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств виходить не тільки з позиції ресурсної їх складової (стан здоров'я, освіта, інтелектуальні здібності), а і можливих результатів праці — виробнича складова, при якій проявляється здатність працівників виробляти певну кількість споживчих вартостей.

Із переходом до ринкової економіки аналіз трудових відносин стає вагомим, оскільки робоча сила має вартісну оцінку і є конкурентною на ринку праці. Зростання виробництва продукції сільського господарства може бути досягнуте або за рахунок збільшення кількості застосовуваних ресурсів, або за рахунок підвищення ефективності їх використання. Важливу роль у цьому зв'язку відводять раціональному використанню трудових ресурсів.

Таким чином, трудові ресурси — особливий і надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички, знання, які можуть використовувати у трудовому процесі та служити вихідною інформаційною базою для планування й аналізу.

Планування й аналіз трудових ресурсів є одним із напрямків економічної роботи на підприємстві, мета якого — виявити підвищення ефективності виробництва за рахунок збільшення його обсягу при кращому використанні трудових ресурсів, що безпосередньо залежить від умов праці і розмірів заробітної плати.

Висновки. Працездатність та результати праці за участю трудових ресурсів визначаються безліччю взаємопов'язаних факторів, серед яких на одне з перших місць виступають умови праці, її тяжкість і інтенсивність, що характеризують ефективність праці. Тому раціональне використання трудових ресурсів, управління ними має передбачати створення на аграрних підприємствах відповідних умов для оптимального витрачання робочої сили, тобто розумових, фізичних і підприємницьких здібностей працівників.

Розвиток ринкових відносин в економіці України потребує нових підходів до вирішення проблеми більш повного використання людського фактора шляхом активізації трудових ресурсів як на державному, так і регіональному рівні.

Неповна зайнятість населення, низька продуктивність праці, особливо аграрного сектора економіки, визначають обмежувальні фактори, які не дозволяють реалізувати потенційні можливості трудових ресурсів та значно підвищити ефективність їх використання з проведенням інтегральної оцінки.

Оцінка результативності управління трудовими ресурсами як інтегрованої системи дозволить виявити сильні та слабкі сторони в управлінському впливі з формування та використання трудових ресурсів, а також можливості для його вдосконалення.

Важливість механізму оцінки трудових ресурсів відіграє провідну роль у процесі їх управління. Тому удосконалення оціночних методів у практичній діяльності аграрного підприємства нададуть конкурентні переваги на ринку праці з можливістю збільшення стабільного розвитку.

Література

1. Сільське господарство України : стат. зб. за 2009 р. / [за ред. Ю. М. Остапчука]. — К. : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2010. — 376 с.
2. Петті В. Політична арифметика / В. Петті ; пер. з англ. М. П. Ігнат'єва. — К. : Либідь, 1998. — 353 с.
3. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль / К. Маркс, Ф. Энгельс. — М. : Политиздат, 1982. — Т. 16, Соч. 2. — 340 с.
4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : монографія / Грішнова О. А. — К. : Товариство «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
5. Советский энциклопедический словарь / [под ред. А. М. Прохорова]. — М. : Советская энциклопедия, 1986. — 1600 с.
6. Методические рекомендации по оценке ресурсного потенциала сельского хозяйства и основных направлениях ее использования в экономическом механизме АПК. — М. : «Урожай», 1989. — 122 с.
7. Там само.
8. Савицкая Г. В. Экономический анализ : учебник / Г. В. Савицкая. — М. : Новое знание, 2004. — 640 с.
9. Алавердян В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия / В. Алавердян // Вопросы экономики. — 2009. — № 4. — С. 54–60.
10. Андрійчук В. Г. Продуктивність праці аграрних підприємств / В. Г. Андрійчук // Економіка АПК. — 2002. — № 9. — С. 62–68.