

АНАЛІЗ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕТАП КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА АПК ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

Здійснено перший етап комплексного оцінювання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. А саме – досліджено демографічну (кількісну) складову трудового потенціалу підприємства АПК Запорізького регіону. Визначено характерні особливості даного компоненту та його вплив на величину трудового потенціалу підприємства.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, оцінка, методика, комплексний підхід

Постановка проблеми. Трудовий потенціал є особливою й достатньо новою економічною категорією. Перше полягає в тому, що дане поняття не є однозначно визначеним ані у науковій літературі, ані на законодавчому рівні [1, с. 90-91]. Разом з тим, значення трудового потенціалу у сучасних реаліях важко недооцінити. З розвитком економіки особлива увага теоретиків і практиків менеджменту у питаннях ефективності виробництва та надання послуг стала наділятися суб'єктам господарювання, а саме – безпосереднім виконавцям та керівничим кадрам. Дійсно, саме від вищезгаданих суб'єктів залежить економічний успіх підприємства. Крім того, швидких темп розвитку науки та техніки висуває високі вимоги до персоналу, які постійно й дуже швидко зростають. Тому, на нашу думку, вивчення сутності трудового потенціалу на практиці є надзвичайно важливим й своєчасним як з наукової, так і з практичної точки зору.

Сутність вищезазначеної економічної категорії дещо різниться на макро- та мікроекономічних рівнях [1, с.91]. Теоретичні засади таких відмінностей було визначено у попередніх статтях [1-3]. Проте великого значення, на нашу думку, має спроба реалізувати теоретичні погляди у практичних аспектах, а саме розкрити сутність трудового потенціалу різних підприємств агропромислового комплексу Запорізького регіону. З цієї позиції, пропонується проаналізувати різні складові трудового потенціалу підприємств АПК.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню теоретичних засад трудового потенціалу, його управління та оцінювання присвячують свої праці багато вчених-економістів: О.О. Бендасюк, Л.О. Корчевська, С.Т. Дуда, В. Приймак, А.В. Линенко, В.М. Лич,

Н.В. Каленіна, С.Г. Радько, Б. Кліяненко, Л.В. Галаз, І.І. Бажан, С.М. Самойленко, О.С. Федонін, Л.М. Дулуб, Л.В. Мішковець, В.В. Романова, В.С. Васильченко, Л.А. Янковська, С. Мельник та інші.

В попередніх працях було визначено, що сучасні вчені вдало структурують трудовий потенціал підприємства на кількісну та якісну складові [2, с. 244]. Кількісна складова хоча й здається достатньо обмеженою з точки зору інформативності та характеристики трудового потенціалу, проте, на нашу думку, цей елемент заслуговує на окрему увагу у дослідженні трудового потенціалу мікроекономічного рівня.

Метою дослідження є ґрунтовний аналіз кількісної складової трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства як перший етап комплексної оцінки трудового потенціалу підприємства АПК.

Викладення основного матеріалу. Основою демографічного компоненту звісно є такий показник, як кількість персоналу. Проте на окрему увагу заслуговують й такі аспекти, як структура персоналу за основним категоріями, статевовікова структура, чисельність постійного персоналу тощо. Ці кількісні показники, на нашу думку, дають змогу достатньо детально охарактеризувати специфіку трудового потенціалу підприємства. Тому дану складову можна назвати демографічною. Оскільки вона є базою, відправною точкою аналізу трудового потенціалу підприємства, пропонується дослідити вищезгадані елементи на підприємствах АПК Запорізької області.

Ми вважаємо за доцільне проаналізувати динаміку кількості персоналу на аграрних підприємствах Запорізького регіону, а саме деяких акціонерних товариств різного типу (табл. 1).

Таблиця 1. Динаміка кількості персоналу на аграрних підприємствах Запорізької області, осіб

№ пп	Назва підприємства	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	ВАТ "Запорізьке облплемпідприємство"	81	81	76	15	7	6
	в т.ч. постійний персонал	20	20	15	15	7	6
	частка постійного персоналу, %	24,7	24,7	19,7	100,0	100,0	100,0
	в т.ч. за сумісництвом чи за умовами трудового договору	61	61	61	0	0	0
	в т.ч. на умовах неповного робочого дня	0	0	0	0	0	0
2	ВАТ "Петромихайлівське"	322	323	191	145	145	136
	в т.ч. постійний персонал	322	322	191	143	143	129
	частка постійного персоналу, %	100	99,7	100,0	98,6	98,6	94,9
	в т.ч. за сумісництвом чи за умовами трудового договору	0	1	0	2	2	2
	в т.ч. на умовах неповного робочого дня	0	0	0	0	0	5
3	ВАТ "Дружба"	43	43	41	37	38	38
	в т.ч. постійний персонал	43	43	40	36	36	36
	частка постійного персоналу, %	100,0	100,0	97,6	97,3	94,7	94,7
	в т.ч. за сумісництвом чи за умовами трудового договору	0	0	1	1	1	1
	в т.ч. на умовах неповного робочого дня	0	0	0	0	1	1
4	ПАТ "Вільнянський Агрос"	6	5	4	4	5	6
	в т.ч. постійний персонал	5	4	3	3	4	4,5
	частка постійного персоналу, %	83,3	80,0	75,0	75,0	80,0	83,3
	в т.ч. за сумісництвом чи за умовами трудового договору	1	1	1	1	1	1
	в т.ч. на умовах неповного робочого дня	0	0	0	0	0	0
5	ПАТ "Сонячне 2007"	-	115	115	115	108	93
	в т.ч. постійний персонал	-	112	112	113	105	90
	частка постійного персоналу, %	-	97,4	97,4	98,3	97,2	96,8
	в т.ч. за сумісництвом чи за умовами трудового договору	-	3	3	2	3	3
	в т.ч. на умовах неповного робочого дня	-	0	0	0	0	0

З аналізу даних таблиці можна зробити висновок, що існує тенденція до скорочення персоналу на всіх підприємствах. На ВАТ "Запорізьке облплемпідприємство", зокрема, відбулося стрімке скорочення персоналу у період з

2006 по 2011 рр., кількість працівників зменшилася на 92,6% (в основному, за рахунок персоналу працюючого за трудовими договорами). На ВАТ "Петромихайлівське" склалася схожа ситуація, а саме – зменшення кількості

персоналу на 57,8% за період, що розглядається (в основному за рахунок постійних працівників). На ПАТ "Сонячне 2007" присутнє дещо менше скорочення – на 19,1% за 2007-11 рр. ПАТ "Вільнянський Агрос", натомість, відрізняється деякою стабільністю в кількості працюючих – за останні роки персонал хоча й зменшувався кількісно, проте в незначних межах й 2011 р. досяг рівня 2006 р.

До того ж, варто відзначити розбіжність у тенденції зміни частки постійного персоналу на підприємствах, що розглядаються. Зокрема, на ВАТ "Запорізьке облплемпідприємство" питома вага постійного персоналу досягла 100%, що, на нашу думку, є позитивною передумовою для зміцнення трудового потенціалу. Адже саме постійний персонал є найбільш пристосованим до специфіки підприємства, що надає йому певної переваги в збільшенні загальної ефективності своєї праці. ПАТ "Вільнянський Агрос" останнім часом також покращив свої позиції в цьому аспекті. На інших підприємствах, що розглядаються відзначається зниження частки постійного персоналу. На нашу думку такий стан речей може негативно вплинути на величину трудового потенціалу підприємства, бо

Таблиця 2. Структура персоналу на аграрних підприємствах Запорізького регіону

Показники	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	осіб	Темп росту/Питома вага	осіб	Темп росту/Питома вага	осіб	Темп росту/Питома вага	осіб	Темп росту/Питома вага	осіб	Темп росту/Питома вага	осіб	Темп росту/Питома вага
ТОВ "Валена"												
Середньооблікова кількість за рік, з них	30	-	31	3,3	33	6,5	33	0,0	34	3,0	33	-2,9
Керівники	3	10,0	3	9,7	3	9,1	3	9,1	3	8,8	3	9,1
Службовці та фахівці	4	13,3	4	12,9	5	15,2	5	15,2	5	14,7	5	15,2
Технічні робітники та інші	23	76,7	24	77,4	25	75,8	25	75,8	26	76,5	25	75,8
ПП "Агрофірма "Славутич"												
Середньооблікова кількість за рік, з них	93	-	93	0,0	93	0,0	97	4,3	96	-1,0	96	0,0
Керівники	9	9,7	9	9,7	9	9,7	9	9,3	9	9,4	9	9,4
Службовці та фахівці	14	15,1	14	15,1	14	15,1	14	14,4	14	14,6	14	14,6
Технічні робітники та інші	70	75,3	70	75,3	70	75,3	74	76,3	73	76,0	73	76,0
ФГ "Мрія"												
Середньооблікова кількість за рік, з них	32	-	30	-6,3	28	-6,7	29	3,6	18	-37,9	20	11,1
Керівники	1	3,1	1	3,3	1	3,6	1	3,4	1	5,6	1	5,0
Службовці та фахівці	3	9,4	3	10,0	3	10,7	3	10,3	3	16,7	3	15,0
Технічні робітники та інші	28	87,5	26	86,7	24	85,7	25	86,2	14	77,8	16	80,0
ТОВ "СХП "Данко"												
Середньооблікова кількість за рік, з них	38	-	37	-2,6	36	-2,7	44	22,2	46	4,5	46	0,0
Керівники	3	7,9	3	8,1	3	8,3	3	6,8	3	6,5	3	6,5
Службовці та фахівці	6	15,8	6	16,2	6	16,7	7	15,9	7	15,2	7	15,2
Технічні робітники та інші	29	76,3	28	75,7	26	72,2	34	77,3	36	78,3	36	78,3

Слід відмітити наступну особливість структури персоналу підприємств АПК, що розглядаються. Абсолютну більшість кадрового складу всіх підприємств становлять технічні робітники, частка керівників незначна – коливається в межах 5-10%, частка службовців на даному етапі розвитку становить як середньому 15%.

Можна прослідити деяку стабільність загальної кількості кадрів на ТОВ "Валена" та ПП "Агрофірма "Славутич". Незважаючи на незначні коливання (темперосту загальної чисельності персоналу не перевищував 6,5% по модулю) кількість кадрового складу цих підприємств за період, що розглядається майже не змінилася. На нашу думку, це свідчить про достатню високі кадрові можливості, адже основа трудового потенціалу була стабільною протягом останніх 6 років. Чисельність персоналу інших підприємств змінювалась. Наприклад, ФГ "Мрія" було змушене значно скоротити кількість своїх працівників після кризового 2009 року – на 37,9%. Дане скорочення здійснювалося за рахунок такої категорії персоналу як технічні робітники. Це, в свою чергу, призвело до надмірної завантаженості основи трудового потенціалу агропромислових підприємств – робітників. На нашу думку, це слугувало негативним фактором в аспекті розвитку трудових можливостей підприємства. Натомість, ТОВ "СХП "Данко" навпаки вирішило дещо розвантажити найчисельнішу категорію

трудова можливість змінного персоналу будуть дещо зменшені принаймні трудовою адаптацією.

Ще однією особливістю даних підприємств є практично відсутній персонал, що працює на умовах неповного робочого дня. Лише на ВАТ "Петромихайлівське" у 2011 р. з'явилася невелика частка даної категорії (3,7% від загальної кількості), а також ВАТ "Дружба" стабільно з 2010 р. має лише 1 працівника, що працює на умовах неповного робочого дня. З огляду на трудовий потенціал даний аспект має позитивний вплив, адже дозволяє майже всьому кадровому складу повністю, а не частково реалізовувати свої трудові можливості.

Отже, сучасний стан трудового потенціалу свідчить про тенденцію до скорочення його фізичної частини та зростання частки постійного персоналу, як гаранту зміцнення трудових можливостей підприємства.

Демографічну складову трудового потенціалу можна також деталізувати структурою персоналу за основними категоріями. Пропонується розглянути підприємства більш дрібних організаційно-правових форм, що працюють в галузі сільського господарства Запорізького регіону (табл. 2).

персоналу – робітників – значно збільшивши їх кількість у 2009 р. (на 30%). У наступні роки чисельність даної категорії ще трохи збільшилася, але загалом стабілізувалася на даному рівні. Теоретично така зміна веде до збільшення трудових можливостей. Проте це лише кількісний бік питання, для того, щоб зробити висновки щодо ефективності такого кроку в майбутньому пропонується розглянути якісну зміну даної категорії та фінансові показники результатів діяльності підприємства.

Таким чином можна зробити висновки, що підприємства АПК Запорізького регіону мають типову структуру персоналу за основними категоріями – найменша частка належить керівному апарату, трохи більша – службовцям, чисельна перевага дістається технічним робітникам. Саме за рахунок останньої категорії, зазвичай, змінюється загальна кількість персоналу. Зміни в чисельності кадрового складу підприємств, що розглядалися залежали від фінансових можливостей підприємства, організаційних рішень керівництва тощо. Проте можна стверджувати, що у будь-якому разі підприємства прагнуть до стабільності у чисельності персоналу. На нашу думку, даний аспект може збільшити їх трудовий потенціал й сформувати основу для його розвитку у майбутньому.

Таблиця 3 надає інформацію про статеві вікову структуру персоналу підприємств АПК Запорізького регіону.

Таблиця 3. Статевікова структура персоналу підприємств АПК

Показники	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	осіб	Питома вага %	осіб	Питома вага %	осіб	Питома вага %	осіб	Питома вага %	осіб	Питома вага %	осіб	Питома вага %
ФГ "Марія"												
Стать												
жінки	14	43,8	10	33,3	9	32,1	13	44,8	12	66,7	9	45,0
чоловіки	18	56,3	20	66,7	19	67,9	16	55,2	6	33,3	11	55,0
Вік												
15-24 роки	7	21,9	3	10,0	3	10,7	3	10,3	1	5,6	0	0,0
25-34 роки	10	31,3	8	26,7	8	28,6	9	31,0	6	33,3	11	55,0
35-49 роки	5	15,6	7	23,3	7	25,0	7	24,1	5	27,8	3	15,0
50-54 роки	5	15,6	4	13,3	4	14,3	4	13,8	4	22,2	3	15,0
55-59 роки	3	9,4	2	6,7	2	7,1	2	6,9	2	11,1	3	15,0
більше 60 років	2	6,3	6	20,0	4	14,3	4	13,8	0	0,0	0	0,0
ТОВ "Валена"												
Стать												
жінки	7	23,3	8	25,8	10	30,3	10	30,3	10	29,4	10	30,3
чоловіки	23	76,7	23	74,2	23	69,7	23	69,7	24	70,6	23	69,7
Вік												
15-24 роки	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
25-34 роки	5	16,7	6	19,4	6	18,2	6	18,2	7	20,6	7	21,2
35-49 роки	7	23,3	7	22,6	9	27,3	11	33,3	11	32,4	11	33,3
50-54 роки	9	30,0	9	29,0	9	27,3	8	24,2	8	23,5	8	24,2
55-59 роки	2	6,7	2	6,5	2	6,1	3	9,1	3	8,8	3	9,1
більше 60 років	7	23,3	7	22,6	7	21,2	5	15,2	5	14,7	4	12,1
ПП "Агрофірма "Славутич"												
Стать												
жінки	13	14,0	13	14,0	13	14,0	15	15,5	15	15,6	15	15,6
чоловіки	80	86,0	80	86,0	80	86,0	82	84,5	81	84,4	81	84,4
Вік												
15-24 роки	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,1	2	2,1	2	2,1
25-34 роки	19	20,4	19	20,4	19	20,4	19	19,6	19	19,8	19	19,8
35-49 роки	48	51,6	48	51,6	48	51,6	50	51,5	50	52,1	50	52,1
50-54 роки	21	22,6	21	22,6	21	22,6	20	20,6	20	20,8	20	20,8
55-59 роки	2	2,2	2	2,2	2	2,2	3	3,1	3	3,1	3	3,1
більше 60 років	3	3,2	3	3,2	3	3,2	3	3,1	2	2,1	2	2,1
ТОВ "СХП "Данко"												
Стать												
жінки	8	21,1	7	18,9	6	16,7	8	18,2	8	17,4	8	17,4
чоловіки	30	78,9	30	81,1	30	83,3	36	81,8	38	82,6	38	82,6
Вік												
15-24 роки	2	5,3	2	5,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
25-34 роки	5	13,2	3	8,1	1	2,8	9	20,5	10	21,7	10	21,7
35-49 роки	21	55,3	25	67,6	34	94,4	25	56,8	26	56,5	26	56,5
50-54 роки	6	15,8	4	10,8	1	2,8	10	22,7	9	19,6	9	19,6
55-59 роки	4	10,5	3	8,1	0	0,0	0	0,0	1	2,2	1	2,2
більше 60 років	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Статевікова структура персоналу розкриває трудові можливості колективу з точки зору перспективності розвитку й наявності досвіду кожного працюючого.

Стосовно статевого складу персоналу агропромислових підприємств, то переважно більшість в усіх випадках складають чоловіки (від 55% до 84,4%). Така перевага є стабільною протягом всього періоду, що розглядався. Дану ситуацію можна пояснити специфікою діяльності сільського господарства. Адже жінки переважно зайняті в апараті управління підприємством, дуже мала їх частка зайнята у безпосередньому виробництві чи технічному обслуговуванні. Саме вищезгадану нішу майже на 100% займають чоловіки. Даний розподіл за статевою ознакою, на нашу думку, є логічним й не перешкоджає розвитку й примноженню трудового потенціалу.

Щодо вікової структури, то її сутність дуже різниці на підприємствах, що розглядаються. На нашу думку, дуже перспективною віковою категорією стосовно збільшення трудового потенціалу є кадри віком 15-24 та 25-34 роки.

Звісно на поточний момент часу персонал віком 15-24 роки буде мати достатньо низький рівень трудового потенціалу, зокрема, через свою неосвідченість, відсутність практичного досвіду роботи. Проте інвестуючи в її людський капітал можна досягти значної віддачі продуктивності праці у майбутньому. Адже саме ця категорія, на нашу думку, є найбільш здатною для розвитку й самовдосконалення, також до примноження своїх трудових можливостей. Проте аналіз фактичного стану показав, що дана категорія персоналу знаходиться в абсолютній меншості, а на деяких

підприємствах взагалі відсутня. З часом динаміка цього показника не покращується. Наприклад, станом на 2006 рік на ФГ "Марія" частка працівників даного віку становила майже 22%, а у 2011 році – 0%. З огляду на динаміку вікової структури можна стверджувати, що кадрів віком 15-24 роки просто скорочували, лише у 2011 р. 1 працівник не перейшов до наступної вікової категорії. Даний аспект, на нашу думку, є дестабілізуючим чинником трудового потенціалу. Тому що він позбавляє підприємства трудових резервів та адаптованої перспективної категорії персоналу у майбутньому. Аналогічна ситуація склалася й у ТОВ "СХП "Данко" – у 2006 році працівники віком 15-24 роки склали 5,3%, а з 2008 року їх скоротили зовсім й така ситуація залишалася дійсною на 2011 р. На ТОВ "Валена" вищезгадана категорія персоналу взагалі відсутня протягом 2006-11 рр., що є негативним фактором для розвитку трудового потенціалу підприємства. Лише на ПП "Агрофірма "Славутич" передумови розвитку трудового потенціалу склалися дещо кращим чином – на 2006 рік кадри віком 15-24 роки були відсутніми, а з 2009 р. було найнято 2 особи. Така ситуація залишалася стабільною до 2011 році, отже, частка молодих перспективних співробітників на даному підприємстві складає 2,1%. Ми вважаємо, правильним з точки зору ефективного менеджменту персоналу, буде залишати цю частку не надто чисельною через свою поточну неосвідченість, проте дана категорія персоналу, на нашу думку, завжди має бути присутньою у трудовому колективі як запорука розширення трудових можливостей у майбутньому.

Вікова категорія 25-34 роки, на нашу думку, є однією з найефективніших складових трудового потенціалу підприємства. По-перше, персонал цього віку є зазвичай освіченим або готовим й придатним до отримання освіти, підвищення кваліфікації, схильним до професійного розвитку, здоровим тощо. По-друге, дана категорія вже має певний практичний досвід й можливість використовувати здобуті навички у безпосередній виробничій діяльності. Отже, вищезазначені працівники мають достатньо високі трудові здібності у поточному періоді та перспективи їх розвитку у майбутньому. Дана вікова категорія має значну частку (від 19,8% до 55 %) на підприємствах АПК, що розглядаються. Проте вона не є стабільною. Наприклад, на ФГ "Марія" працівники найпродуктивнішої ланки трудового потенціалу у 2006 р. склали 31%, натомість 2011 р. збільшили свою чисельність до 55%. Це абсолютна більшість й, на нашу думку, такий стан речей формує сприятливі умови для примноження трудового потенціалу підприємства. Варто зауважити, що дана категорія збільшилася в основному за рахунок найму, лише 1 особа перейшла до неї за своїм віком. ТОВ "Валена" та ТОВ "СХП "Данко" виявили тенденцію щодо збільшення частки персоналу віком 25-34 роки за рахунок найму (на 2 та 5 осіб відповідно). Слід наголосити також на тому, що на ТОВ "СХП "Данко" чисельність вищезазначеної категорії зросла вдвічі, що безумовно є позитивним аспектом з огляду на розвиток трудового потенціалу. Натомість ПП "Агрофірма "Славутич" протягом 6 років має стабільну кількість працівників вищезгаданого віку (19 осіб). Це означає, що, по-перше, даний прошарок є достатньо молодим й перспективним, по-друге, він є абсолютно адаптованим під конкретне підприємство, що безумовно є позитивним чинником трудового потенціалу. Проте, на нашу думку, дану категорію варто доповнювати працівниками цієї ж або молодшої вікової групи за допомогою найму.

Працівники віком 35-49 років також мають достатньо сильні позиції у трудовому потенціалі підприємства. Співробітники цього віку мають значний виробничий досвід, що примножує їхні трудові можливості. До того ж, вони ще готові до розвитку, хоча й у меншій мірі ніж працівники попередніх двох категорій. Зазвичай, найбільшим мотиватором цієї частини трудового колективу є матеріальна винагорода за працю [4, с. 230]. Тому за допомогою вищезгаданого метода можна ефективно управляти трудовим потенціалом даної категорії. За даними аналізу деяких сільськогосподарських підприємств Запорізького регіону бачимо, що майже у всіх випадках (крім ФГ "Марія") працівники віком 35-49 років складають переважну більшість (від 33,3% до 56,5%). Крім того, на ТОВ "Валена" та ПП "Агрофірма "Славутич" чисельність даного персоналу зростає (2006 р. до 2011 р. – на 4 і 2 особи за наймом відповідно). На нашу думку, даною категорією персоналу ні в якому разі не можна нехтувати, адже фактично вона є найбільш адаптованою під фактичні виробничі реалії підприємства, до того ж має значний виробничий досвід, що означає високий рівень професіоналізму. До того ж представники цієї ланки зазвичай є кандидатами до включення у керівний склад різного рівня. Тому персонал віком 35-49 років є дуже впливовим фактором трудового потенціалу підприємства, особливо на поточний момент часу.

Працівники віком 50-54 роки та 55-59 років є зазвичай найбільш досвідченою частиною кадрового складу підприємства. В сучасних реаліях лише остання вікова категорія представляє кадрів передпенсійного віку [5]. Тому персонал даної категорії можна вважати достатньо продуктивним з огляду на трудовий потенціал. Крім того, через величезний виробничий досвід й пристосованість до специфіки підприємства, дана ланка персоналу може виходити до керівництва вищих ланок, від якого безпосередньо залежить ефективність управління як підприємства в цілому, так і трудовим потенціалом зокрема. Щодо чисельності вищезазначеної категорії, то кадри віком 50-54 роки є достатньо численними на підприємствах, що розглядаються (від 15% до 24,2 % станом на 2011 р.). Стосовно вікового сегменту 55-59 років, то вона є незначною за своєю кількістю – від 1 до 3 осіб на підприємствах, що розглядаються у 2011 р. Варто зауважити, що зазвичай професійні знання кадрів даних

категорій є застарілими. Тому в даному аспекті великого значення набувають деякі інструменти розвитку персоналу спрямовані на оновлення професійних знань – семінари, тренінги тощо.

Персонал пенсійного віку (старше 60 років) зазвичай не відносять до високопродуктивної частини трудового потенціалу підприємства через певні об'єктивні причини. Тому логічним, на нашу думку, буде твердження про мінімізацію таких працівників на підприємстві задля ефективного управління трудовим потенціалом. Виключенням можуть бути працівники апарату управління у випадку значного досвіду роботи у даній сфері та на конкретному підприємстві зокрема. Що ж до реального стану, то кадри даної категорії становлять переважну меншість на аграрних підприємствах, що розглядаються (від 0 до 4 осіб на 2011 р.).

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Було проаналізовано демографічну складову трудового потенціалу агропромислових підприємств Запорізького регіону. Даний аналіз можна назвати початковою стадією оцінки трудового потенціалу підприємств АПК, адже саме цей етап дає можливість ознайомитись з первинною інформацією щодо стану трудового потенціалу підприємства й зрозуміти його специфіку. З'ясовано, що загальна чисельність персоналу сільськогосподарських підприємств регіону має тенденцію до скорочення. При чому зміни у чисельності кадрового складу відбуваються за рахунок технічних робітників та іншого виробничого персоналу. Щодо структури трудового потенціалу за основними категоріями персоналу, то переважна більшість належить виробничому персоналу, найменшу чисельність мають керівники. Даний аспект зумовлено специфікою виробництва підприємств АПК. Цією ж причиною пояснюється й значна перевага чоловіків над жінками у кадровому складі. Вікова структура персоналу не є однаковою на всіх підприємствах. Проте можна відмітити декілька характерних рис. По-перше, найбільшу чисельність мають працівники віком 24-34 та 35-49 років. Просліджується тенденція до омолодження кадрового складу, проте вона є слабкою. Негативним чинником є практична відсутність на багатьох підприємствах працівників віком 15-24 роки, які є базою формування трудового потенціалу на майбутнє. Значну частку мають кадри у віці 50-54 роки, що свідчить про значну досвідченість та трудову адаптованість частини трудового потенціалу підприємства. Таким чином, сільськогосподарські підприємства, що розглядалися, на нашу думку, мають достатньо позитивну демографічну складову трудового потенціалу. Проте варто звернути увагу на значущість працівників молодого віку, як фактору формування трудового потенціалу й збільшити їхню чисельність.

У подальших дослідженнях планується здійснити спробу оцінки трудового потенціалу підприємства АПК за допомогою різноманітних показників кількісної та якісної складових трудового потенціалу підприємства.

Список використаних літературних джерел:

1. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Дослідження сутності економічної категорії "трудовий потенціал" у менеджменті різних рівнів // Вісник ЗНУ: зб. наук. праць: Економічні науки. – 2010. – № 4 (8). – С. 90 – 95.
2. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві // Вісник ЗНУ: зб. наук. праць: Економічні науки. – 2011. – № 1(9). – С. 243 – 254.
3. Зубрицька Я. О. Теоретичні засади управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4 (119). – С. 231-234.
4. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / М. І. Мурашко. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2008. – 435 с.
5. Закон України "Про обов'язкове державне пенсійне страхування" від 09.07.2003 № 1058-IV [Редакція від 17.06.2012, підстава 4841-17] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.

ЗУБРИЦЬКА Яна Олегівна – старший викладач Запорізького національного технічного університету.

Наукові інтереси:
– управління трудовим потенціалом.

Стаття надійшла до редакції: 31.10.2012 р.