

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКИХ ЦЕГЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розглянуто зміст категорії "трудовий потенціал", обґрунтовано необхідність удосконалення методичних підходів та здійснено оцінку трудового потенціалу сільських цегельних підприємств у ринкових умовах господарювання

Постановка проблеми. Особливою проблемою аграрної економіки України в ринкових умовах є те, що сільськогосподарське виробництво найближчим часом не зможе забезпечити всіх кваліфікованих фахівців роботою, отже, нагальною потребою в сільській місцевості стає розвиток несільськогосподарських галузей. Очевидно, що з впровадженням у виробництво досягнень науково-технічного прогресу потреба у кадрах у вітчизняному аграрному виробництві й надалі буде скорочуватись. Водночас, тенденції розвитку сільського господарства свідчать про значні резерви використання трудового потенціалу галузі як з точки зору нарощення виробництва для забезпечення населення країни харчовими продуктами, так і з точки зору вдосконалення структури агропромислового комплексу [6, с. 14]. За цих умов розвиток підприємств виробничої інфраструктури сільської території, зокрема сільських цегельних підприємств сприятиме відродженню спорозжитих населених пунктів, залученню до праці значної кількості незайнятого населення, тим самим забезпечуватиме цеглою будівництво об'єктів житлового і промислового призначення, реконструкцію діючих основних фондів аграрних підприємств, сприятиме підвищенню соціального й культурного рівня сільського населення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Працівники цегельних підприємств є складовою частиною трудового потенціалу села і відіграють відчутну роль на ринку праці. Проте соціально-економічні проблеми трудового потенціалу самих підприємств у сучасних умовах становлення ринкової економіки й реформування аграрного сектору вивчені недостатньо. Для детальнішого розгляду цього питання зупинимося, насамперед, на з'ясуванні сутності трудового потенціалу як економічної категорії.

В економічній літературі як об'єкт оцінки розглядаються декілька категорій: трудові ресурси, ресурси праці, робоча сила, людський капітал, трудовий потенціал. Існують відмінності і між видами їх оцінки. Усі ці категорії тісно пов'язані між собою, а між ученими-економістами довгий час триває дискусія, сутність якої в основному зводиться до виявлення спільних та відмінних ознак між ними.

Термін "трудові ресурси" вперше застосував академік С. Струмлін у 20-х роках минулого століття у статті "Наші трудові ресурси і перспективи" [12, с.7]. Пізніше категорії "трудові ресурси" і "робоча сила" вивчали економісти В. Якімов, В. Машенков, Е. Мальцев, А. Царьков, В. Цитленок, Т. Медведєва, Ю. Кокін, А. Соскієв, К. Якуба, Е. Касимовський та інші [1, 3-5, 7, 9-11, 13-15]. Так, Т. Медведєва розмежує ці категорії і визначає "трудові ресурси" – як основу й джерело, за рахунок якого відбувається формування робочої сили суспільства, а поняття "робоча сила" – як трудові ресурси, що вже використовуються [9, с.85–86]. Узагальнивши усі трактування категорії "трудові ресурси", визначаємо її як економічно активну, працездатну частину населення, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства (організації).

На початку XXI століття в економічній літературі досліджуються різні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу підприємств. Так, А. Воронкова, М. Баб'як, Е. Коренєв, І. Мажура досліджують вплив культури на формування й розвиток трудового потенціалу підприємства [5]. Питанням мотивації трудового потенціалу присвячені роботи Н.Ткачємка [11]; раціонального управління й оцінки трудового потенціалу – роботи В. Воронкової [1]. В. Горьовий розглядає питання трудового потенціалу в сільській місцевості [2]. Різні трактування цієї категорії пропонують А. Борисов,

І. Курило, Н. Шаталова, М. Долішній, А. Кібанов, О. Бєвз, Г. Лич, А. Кінах, Л. Фролова, Н. Ващенко, А. Данілюк та інші вчені. Вагомість і значимість оцінки трудового потенціалу для управління ефективністю підприємств у ринкових умовах досліджуються у працях І. Зінов'єва, Н. Краснокутської, В. Россохи, П. Саблука, Г. Тарасюк, С. Черемісіної, та ін. Узагальнивши пропоновані трактування визначаємо "трудовий потенціал" як існуючі нині та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками працівників підприємства. На відміну від трудових ресурсів трудовий потенціал – це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких у виробництві залежить від якості управління.

Спільними рисами для всіх вищезазначених термінів є обов'язкова участь чи здатність до участі у господарській діяльності (наявність системи економічних відносин); передбачуваність отримання корисного результату від цієї участі; 3) врахування якісних (інтелектуальних) характеристик працівника.

Таким чином, у роботах вчених розглянуті лише окремі аспекти розвитку трудового потенціалу, проте відсутність галузевої спрямованості та комплексності досліджень з врахуванням проблем виробничої інфраструктури сільської території потребують продовження досліджень і зумовлюють їхню актуальність.

Мета статті – дослідити сутність категорії "трудовий потенціал", обґрунтувати необхідність удосконалення методичних підходів та здійснити оцінку трудового потенціалу сільських цегельних підприємств у ринкових умовах господарювання.

Викладення основного матеріалу дослідження. Трудовий потенціал підприємства кількісно відображає трудові ресурси й здатність колективу вирішувати виробничі, комерційні і соціально-економічні завдання. Оцінка трудового потенціалу підприємств передбачає формування системи показників, що становлять сукупність взаємозалежних елементів, які характеризують кількісні та якісні характеристики можливостей працівників, задіяних у виробничо-господарській діяльності. Результативність мотивації трудового колективу характеризують показники економічної ефективності виробництва продукції, одержаної в результаті спільної роботи колективу. Тому для кожного підприємства корисно і доцільно, періодично проводити діагностику стану мотивації трудового потенціалу, важливими характеристиками якої вважають рівень кваліфікації, вік працівників, стаж роботи на підприємстві й за фахом, темп зростання кваліфікації працівників, стан соціально-психологічного клімату в колективі, ступінь залучення працівників підприємства до управління. Однак на практиці показники внутрішньої мотивації не завжди легко визначити, що пов'язано з неможливістю врахування всіх психологічних особливостей працівника. Визначальним мотивуючим показником залишається величина сукупного доходу, отриманого працівником за свою працю, яка повинна забезпечити можливість відтворення його робочої сили впродовж всього періоду виробничої діяльності. Це твердження співпадає з висновком, зробленим А. Маршаллом в роботі "Принципи економічної науки" [14], де він відзначає, що "...люди повинні отримувати загалом такий заробіток, який сповна відповідає витратам на їх відтворення і навчання з врахуванням задоволення нагальних життєвих потреб".

Ми дослідили ефективність використання трудового потенціалу на 48 сільських цегельних підприємствах різних форм власності, які функціонують на основі чотирьох типів технологій: I – підприємства потужністю від 1 до 3 млн. шт. цегли на рік; II – від 3 до 8; III – від 8 до 15; IV – підприємства потужністю понад 15 млн. шт. цегли на рік. Дослідження показали, що протягом останніх двадцяти років трудовий потенціал підприємств зазнав істотних змін. Ці зміни стосуються, зокрема, професійно-кваліфікаційної та демографічної складових, які зумовлюють істотне погіршення якісного стану трудового потенціалу підприємств.

Ефективність використання трудового потенціалу в значній мірі визначається рівнем технічного оснащення підприємства, застосуванням нових технологій і автоматизацією виробництва, що вимагає підвищення кваліфікації робочої сили і створює умови для професійного навчання. Однак основна маса працевдавців і працівників не зацікавлена у підвищенні професійної кваліфікації і зростанні продуктивності праці, перш за все тому, що з підвищенням кваліфікації висуваються нові вимоги до працівників, а матеріальне стимулювання залишається недостатнім. На фоні якісних змін спостерігаються й структурні зрушення робочої сили, а саме: переміщення зайнятого населення (в першу чергу, висококваліфікованого) зі сфери матеріального виробництва в невиробничу сферу, зокрема торгівлю. Працівники на підприємствах працюють у режимі неповної зайнятості, що в свою чергу знижує їхню матеріальну зацікавленість, сприяє зростанню соціальної пасивності.

Ці процеси знижують ефективність використання трудового потенціалу, погіршують стан морального й мотиваційного потенціалів працівників.

Для кількісної оцінки трудового потенціалу нами використано показники, що характеризують величину доходів працівників: продуктивність праці, середньомісячну заробітну плату, трудомісткість одиниці продукції та інші.

Аналіз даних таблиці 1 вказує на постійне зростання заробітної плати, але значною мірою не за рахунок підвищення продуктивності праці, а за рахунок інфляції. Про це свідчать показники середньомісячної заробітної плати одного робітника та індекси змін по групах підприємств. Так, найбільші зміни в динаміці заробітної плати відбулися у II групі, де протягом 2003–2007 років вона зросла у 2,4 раза – з 326,8 грн. у 2003 році до 776,9 грн. у 2007 році. Очевидно, що такий ріст, поряд з інфляційними процесами, міг бути викликаний і ростом продуктивності праці, яка у згаданій групі підприємств зросла на 30 %, тобто була найвищою (6,93 грн на чол. у 2007 р.). По інших групах підприємств середньомісячна заробітна плата підвищувалась нерівномірно і не пропорційно до зміни мінімальної заробітної плати. В середньому по галузі за досліджуваний період вона зросла в 1,9 раза і становила відповідно по роках: 430,2; 498,4; 561,9; 651,4; 812,6 грн. Найвищий рівень заробітної плати у 2007 році – 915,1 грн. – мали працівники IV групи підприємств. Однак цей рівень значно менший від реального прожиткового мінімуму працівників в умовах інфляції.

Таблиця 1. Показники ефективності використання трудового потенціалу сільських цегельних підприємств за типами технологій у 2003–2007 рр. *

Показники та групи підприємств	Рік					Індекси змін (2007 р. до 2003 р.)
	2003	2004	2005	2006	2007	
1	2	3	4	5	6	7
Трудомісткість виробництва 1000 шт. цегли, люд.-год у тому числі по групах:	28,8	27,9	26,1	27,2	25,7	0,9
I	27,3	26,7	25,3	27,7	25,3	0,9
II	34,6	35,8	31,4	29,9	28,5	0,8
III	31,0	29,9	28,7	29,1	27,1	0,9
IV	22,1	19,4	18,8	22,1	21,7	1,0
Продуктивність праці, грн на чол. у тому числі по групах:	5,55	5,54	6,25	5,93	6,09	1,1
I	6,55	6,13	7,05	5,90	6,04	0,9
II	5,47	5,48	6,67	6,26	6,93	1,3
III	5,44	5,21	5,52	6,38	6,74	1,2
IV	4,74	5,37	5,78	5,17	4,62	1,0
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн у тому числі по групах:	430,2	498,4	561,9	651,4	812,6	1,9
I	515,0	583,8	627,2	639,2	805,1	1,6
II	326,8	408,5	479,7	662,8	776,9	2,4
III	451,2	515,0	585,6	621,6	753,5	1,7
IV	427,9	486,2	555,2	681,9	915,1	2,1
Чисельність робітників, осіб у тому числі по групах:	609	783	965	1333	1792	2,9
I	210	238	251	302	433	2,1
II	240	336	430	516	688	2,9
III	51	73	112	196	220	4,3
IV	109	136	172	319	451	4,1

*Результати розрахунків автора за даними паспортизації

Стан кон'юнктури ринку і попит на продукцію підвищує залежність виробників від потреб споживача, збільшує їх відповідальність за результати виробництва продукції. Тому при формуванні рівня оплати праці на цегельних підприємствах за основу інколи беруть не витрати робочого часу і рівень кваліфікації, а кінцеві результати праці, визнання ринком продукту праці – товару. При цьому рівень оплати праці визначається керівником або підприємцем, що діє в умовах ряду обмежень: встановленим законом мінімальним рівнем заробітної плати; умовами договору між підприємством (підприємцем) і працівниками; вимогами профспілок. На досліджуваних підприємствах найпоширеніші відрадна та погодина оплата праці. При цьому перевага надається

використанню загальнодержавних систем організації і оплати праці, регульованої законодавством, хоча вони не завжди прийнятні для конкретних умов виробництва.

Згідно зі ст. Закону про оплату праці, організація оплати праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів, генеральної угоди на державному рівні, галузевих, регіональних угод, колективних і трудових договорів. Використання грошової форми оплати праці вимагає обов'язкового її нормування як найважливішого елемента оцінки інтенсивності й складності праці, розмірів планованої і фактичної заробітної плати працівників, а також безпосередньо самих результатів праці. Система норм у виробництві керамічної цегли передбачає такі їх види: норми часу,

норми виробітку, обслуговування, чисельності, керованості, нормоване завдання. Останнє містить необхідний перелік і обсяг робіт, які повинні бути обов'язково виконані одним працівником або бригадою за певний час (зміну, добу, місяць). Впровадження, заміна і перегляд норм праці здійснюються власником або уповноваженим органом за узгодженням з профспілковим комітетом, з вказівкою причини перегляду, а також умов, при яких повинні застосовуватися нові норми. У виробництві цегли застосовуються погодинні і змінні норми виробітку та відповідні їм параметри оплати.

Отже, номінальна заробітна плата на біржості підприємствах встановлюється відповідно до системи норм і тарифів або оговорюється в контракті, а реальна – є конфіденційною інформацією.

Результати аналізу ефективності використання трудового потенціалу (див. табл. 1) свідчать, що середня чисельність основного персоналу підприємств зросла майже в три рази: з 609 у 2003 році до 1792 осіб у 2007 році. Це явище пов'язане з поступовим відродженням галузі, розширенням виробництва, нарощуванням обсягів випуску продукції. Збільшення чисельності основного виробничого персоналу підвищило сукупну трудомісткість виробництва на 80 %. Витрати на оплату праці зросли майже в чотири рази. Незважаючи на

Таблиця 2. Динаміка вартості живої праці в структурі собівартості продукції у 2003-2007 рр.

Рік	Вартість живої праці в структурі 1000 шт. цегли, грн.	Частка живої праці в структурі 1000 шт. цегли, %
2003	56,9	23,2
2004	62,2	22,4
2005	68,7	20,8
2006	86,5	21,2
2007	104,8	21,0

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Розвиток цегельних підприємств, формування та збереження трудового потенціалу на селі в ринкових умовах потребує критичного аналізу методів оцінки трудових ресурсів, перегляду економічних орієнтирів і пошуку нових методичних підходів, які б не тільки відображали результати виробництва, але й оцінювали їх з врахуванням всіх чинників (ресурсів, внутрішнього й зовнішнього середовища та ін.), сприяли ефективному використанню працівників, зайнятих в аграрному виробництві.

Встановлено, що одне сільське цегельне підприємство, залежно від виробничої потужності, може забезпечити роботою від 20 до 60 осіб. У 2007 році на 48 досліджених підприємствах було зайнято 1792 особи. Враховуючи те, що в Україні у цьому ж році функціонувало 255 цегельних підприємств, можна зробити висновок, що відродження цього виробництва на сільських територіях здатне повернути у село значну кількість незайнятого населення, яке шукає роботу за його межами.

Перспективи подальших досліджень автора спрямовані на удосконалення науково-методичних підходів щодо раціонального використання ресурсного потенціалу підприємств виробничої інфраструктури сільських територій, зокрема оцінки трудового потенціалу в умовах впровадження нової техніки, ресурсозберігаючих технологій, вдосконалення методів і умов праці.

Список використаної літератури:

1. *Воронкова В.Г.* Кадровий менеджмент: Навчальний посібник / Воронкова В.Г. – К. : ВД "Професіонал", 2004. – С. 192.
2. *Горьовий В.П.* Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств / Горьовий В.П. // Вісник академії праці та соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2007. – № 2. – С. 45–52.
3. *Кокін Ю.* Заробітна плата як стоимость рабочей силы и распределения по труду / Кокін Ю. // Человек и труд. – 1996. – № 10. – С. 70–72.
4. *Котля А.Э.* Рабочая сила в СРСР / Котля А.Э. – М. : Мысль, 1967. – С. 176.
5. *Корпорації: управління та культура.* Монографія /

збільшення чисельності працівників трудомісткість виготовлення одиниці продукції (1000 шт. цегли) зменшилася на 10 % і становила по роках: 28,8; 27,9; 26,1; 27,2; 25,7 люд.-год. Зниження трудомісткості сприяло підвищенню продуктивності праці на ці ж 10 %, або по роках: 5,55; 5,54; 6,25; 5,93; 6,09 грн. на чол.

Разом з тим, трансформаційні процеси, які відбувалися в економіці країни змінили показники ефективності використання трудового потенціалу, зокрема, зменшили питому вагу витрат на оплату праці у структурі собівартості цегли. Якщо у 2003 році їх частка становила 23,2 %, або 56,9 грн, то у 2007 році – 21 %, або 104,8 грн. у вартості 1000 шт. цегли (див. табл. 2).

Зниження питомої ваги оплати праці в структурі собівартості продукції свідчить про відставання рівня оплати праці від її реальних результатів. Це явище засвідчує, що вартість матеріальних ресурсів (особливо енергетичних) у структурі собівартості продукції поступово витісняє вартість трудового потенціалу, хоча рівень кваліфікації працівників не зменшується, а навпаки, з розвитком науково-технічного прогресу поступово зростає і потребує відповідної оплати. Таким чином, відбувається знецінення живої праці.

- Воронкова А.Е., Баб'як М.М., Коренев Е.Н., Мажура І.В. – Дрогобич : "Вимір", 2006. – С. 376. 6. *Крисько В.Ф.* Використання кадрового потенціалу в контексті сільського розвитку / Крисько В.Ф. // Агроінком. – 2010. – № 1–3. – С. 12–17. 7. *Машенков В.Ф.* Планирование использования труда в сельскохозяйственных предприятиях / Машенков В.Ф., Мальцев Е.И., Царьков А.П. – М. : Колос, 1977. – С. 320. 8. *Маршал Л.А.* Принципы экономической науки: В 2-х т. / Маршал Л.А.; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1993. – Т.2. – С. 416. 9. *Медведева Т.Н.* Экономические проблемы роста населения и использования трудовых ресурсов в СРСР / Медведева Т.Н. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1978. – С. 152. 10. *Соскиев А.Б.* Воспроизводство и использование трудовых ресурсов сельского хозяйства / Соскиев А.Б. – М. : Колос, 1978. – С. 207. 11. *Ткаченко Н.Э.* Мотивация социальной ответственности бизнеса / Ткаченко Н.Э. // Экономика, менеджмент, підприємництво. – 2008. – Вип. 19(1). – С. 102-109. 12. *Трудовые ресурсы. Социально-экономический анализ* / [под ред. Костинова В.Г.] – М. : Экономика, 1976. – С. 191. 13. *Трудовые ресурсы: формирование и использование* / [под ред. Касимовского Е.В.] – М. : Экономика, 1975. – С. 254. 14. *Цитленок В.С.* Теоретические проблемы воспроизводства трудовых ресурсов / Цитленок В.С. // Вопросы экономики и организации социалистического производства. – Томск : – Изд-во Томск. ун-та, 1967. – С. 49–58. 15. *Якуба К.И.* Трудовые ресурсы села в условиях индустриализации / Якуба К.И. – К. : Урожай, 1978. – С. 79.

КОВАЛЕНКО Ольга Володимирівна – науковий співробітник Національного наукового центру "Інститут аграрної економіки" УААН

Наукові інтереси:
– дослідження ефективності використання ресурсного потенціалу агропромислових підприємств;
– удосконалення фінансово-економічної діяльності підприємств малого агробізнесу