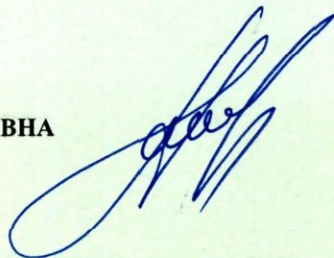


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЛИЧУК ЛЮДМИЛА ІВАНІВНА



УДК 331.52:631.11(477.84)

**ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)**

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Кам'янець-Подільський – 2018

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Національному університеті біоресурсів і природокористування України Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник

доктор економічних наук, професор
Єрмаков Олександр Юхимович,
Національний університет біоресурсів
природокористування України,
завідувач кафедри економіки праці
та соціального розвитку,
заслужений економіст України

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор
Чикуркова Алла Дмитрівна,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
завідувач кафедри менеджменту, публічного управління
та адміністрування

доктор економічних наук, професор
Нестеренко Світлана Анатоліївна,
Таврійський державний агротехнологічний університет,
завідувач кафедри менеджменту

Захист відбудеться 10 травня 2018 року о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 71.831.02 у Подільському державному аграрно-технічному університеті Міністерства освіти і науки України (32300, Хмельницька обл., м. Кам'янець-Подільський, вул. Шевченка, 13, Головний корпус ПДАТУ, ауд. 20).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Подільського державного аграрно-технічного університету Міністерства освіти і науки України (32300, Хмельницька обл., м. Кам'янець-Подільський, вул. Шевченка, 13).

Автореферат розісланий 06 квітня 2018 року.

Учений секретар спеціалізованої
вченої ради, кандидат економічних наук



Т. Л. Білик

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Актуальні питання формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств становлять важливий напрям дослідження в економічній науці. В сучасних умовах, зазначені питання в значній мірі детермінуються інституційними перетвореннями і процесами в системі національної економіки, які ще більше посилюють вплив трудових процесів на результати діяльності суб'єктів господарювання в аграрній сфері. Тривалі структурні зміни і трансформації в середовищі залучення та використання праці в сільському господарстві вимагають застосування нових підходів і бачень щодо трактування ключових економічних категорій, розуміння механізму їх впливу та розробки ключових напрямів вирішення досліджуваної проблеми. Значні резерви щодо підвищення рівня ефективності використання трудового потенціалу містяться в покращенні організації праці, забезпеченні відповідності можливостей, знань та умінь працівників тим завданням, які перед ними ставляться чи ставитимуться в майбутньому.

Сутність трудового потенціалу, його методологічні та практичні аспекти в сільському господарстві широко розкриті у працях таких вітчизняних вчених, як: Д. Богиня, Н. Василевська, О. Грішнова, В. Дієсперов, М. Долішній, М. Дороніна, О. Єрмаков, О. Здоровцов, С. Злупко, Е. Лібанова, М. Малік, Л. Михайлова, Д. Максименко, С. Нестеренко, В. Олефір, Т. Олійник, В. Онікієнко, С. Пасєка, В. Приймак, І. Прокопа, А. Череп, А. Чикуркова, Л. Шаульська, М. Якуба та ін.

Зважаючи на комплексність поняття трудовий потенціал його використання у різних сферах є предметом дослідження ряду вчених, зокрема В. Юрчишина і П. Саблука – в питаннях розвитку сільських територій, чи О. Заблоцької, О. Лазареєва, Я. Сікори, П. Штутмана, О. Мельничук – в питаннях формування трудових компетентностей працівниками сільськогосподарських підприємств тощо.

Значний вплив на сучасний стан науки щодо розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств забезпечили праці відомих представників світової економічної думки, зокрема: А. Томпсона, П. Стрікланда, М. Армстронга, а також класиків політичної економії – А. Сміта, Т. Мальтуса, Дж. Кейнса, Р.Дж. Еренбурга, П. Самуельсона, М. Макконела та інших економістів-дослідників.

Тим не менш, в умовах інституційної нестабільності, посилення конкурентного тиску і поглиблення сировинної спеціалізації вітчизняного сільського господарства актуальності набуває потреба у комплексному дослідженні стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, пошуку нових шляхів для забезпечення процесу його розвитку, розробки дієвих методичних, наукових та практичних підходів та рекомендацій щодо формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в нових умовах господарювання.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретичних і методичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах стратегічної спрямованості, що сприятиме підвищенню прибутковості їхньої ринково орієнтованої господарської діяльності.

Відповідно до мети дисертації були поставлені такі задачі:

- узагальнити теоретичні аспекти формування і розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств відповідно до компетентнісного підходу;
- систематизувати теоретичні підходи щодо формування і використання трудового потенціалу та сформувати на їх основі узагальнені принципи вдосвоання параметрів праці в сільському господарстві;
- здійснити емпіричне діагностування залежності стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств від структурних змін в економіці та секторі;
- розвинути методичні засади комплексної оцінки трудового потенціалу з позиції його стратегічної складової;
- визначити основні факторні залежності кількісного та якісного стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;
- здійснити економічну оцінку стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств;
- обґрунтувати методичні підходи до стратегії розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах розвитку трудових компетентностей;
- запропонувати нові концептуальні підходи щодо використання можливостей впливу зовнішнього середовища на параметри трудового потенціалу;
- розробити систему комплексних заходів щодо надання трудовим ресурсам бажаного стану відповідно до стратегічних цілей та потреб підприємства.

Об'єктом дослідження є процес та механізми формування і використання трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методологічних та прикладних аспектів формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств з позиції розвитку трудових компетентностей.

Методи дослідження. Теоретичні і методологічні засади дослідження засновані на діалектичному методі, системному підході у вивченні соціально-економічних процесів та явищ, напрацюваннях науковців у теорії та практиці відносин праці в аграрному секторі, рекомендаціях наукових і дослідницьких організацій, нормативно-правових документах, що стосуються розвитку аграрних формувань в умовах ринку. Поставлені в дисертаційній роботі завдання вирішувалися за допомогою таких методів: абстрактно-логічного (при вивченні сутності трудового потенціалу та пов'язаних категорій, формулюванні теоретичних узагальнень і висновків); монографічного (для відображенні процесів формування та розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в динаміці); статистико-економічного – для порівняння, групування і відображення емпіричних показників (зادля виявлення специфіки та особливих рис формування трудового потенціалу); рядів динаміки (при дослідженні зміни показників у часі); графічного (для наочного зображення результатів дослідження); розрахунково-конструктивного (при прогнозуванні можливих варіантів розвитку процесів праці з урахуванням зміни різноманітних факторів). Достовірність отриманих результатів, висновків та пропозицій підтверджується проведеними розрахунками і значним об'ємом емпіричного матеріалу, поданого у роботі.

Інформаційно-аналітичну базу дослідження склали законодавчі та нормативні акти України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, Головного управління статистики у Тернопільській області, Міністерства аграрної політики та

продовольства України, Департаменту агропромислового розвитку Тернопільської обласної державної адміністрації, дані річної та оперативної звітності сільськогосподарських підприємств.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні сукупності теоретичних, науково-методичних та організаційних засад розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах структурних трансформацій. До основних результатів, одержаних особисто автором, які характеризуються науковою новизною і виносяться на захист, належать, насамперед, такі:

вперше:

- запропоновано узгоджений комплекс організаційно-економічних заходів, спрямований на покращення використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах компетентнісного підходу. У відповідності з цим пропоновані заходи фокусуються на формуванні і розвитку релевантних наборів трудових компетентностей працівників, що передбачає реалізацію наступних дій: формалізацію трудових відносин, компетентностей та процедур їх оцінки задля забезпечення повноти їх обліку та управління; узгодження наборів релевантних компетентностей зі стратегічними пріоритетами підприємств задля формування програм розвитку трудового потенціалу; автоматизації управління компетентностями задля зменшення суб'єктивності в трудових відносинах, росту рівня прогнозованості та отримання можливості моделювання параметрів трудового потенціалу, виражених через релевантні набори компетентностей;

удосконалено:

- тлумачення поняття “трудоий потенціал сільськогосподарських підприємств” на основі узагальнення та систематизації існуючих підходів і трактування даного терміну як “усвідомлена здатність, спроможність певного суб'єкта із визначеним набором трудових характеристик здійснювати цілеспрямовану діяльність задля досягнення визначених результатів”. Відмінною рисою такого визначення є результатоорієнтованість праці, що дозволяє поєднувати в межах системи розвитку трудового потенціалу програми навчання працівників із наборами стратегічних цілей підприємства з метою формування індивідуальних і групових спроможностей до вирішення завдань, необхідних для досягнення визначеного результату;

- методичні положення оцінювання стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств за допомогою інтегрованого показника, який враховує кількісні, демографічні, психофізичні, соціальні, інтелектуальні, мотиваційні, культурно-моральні, інвестиційно-інноваційні та інші параметри, проте, на відміну від існуючих методик, структурує їх за мікро- та макрорівнями. Це дозволяє визначати узгоджений вплив внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства на стан його трудового потенціалу в контексті взаємопосилення, доповнення чи нейтралізації впливу факторів різного рівня;

- концептуальні засади стратегічного підходу до розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на основі запропонованої схеми розробки та реалізації стратегії управління розвитком трудового потенціалу та

адаптованих методик PEST-, SWOT- та SPACE-аналізу, які в сукупності дозволяють визначати ключові проблеми та резерви вдосконалення трудового потенціалу відповідно до стану виробничо-господарських систем та зовнішнього середовища;

дістали подальшого розвитку:

- методичний апарат дослідження трудового потенціалу підприємств галузі за рахунок узагальнення, систематизації та узгодження ключових положень демографічного, трудоворесурсного, політекономічного, соціально-психологічного, семантичного, системного та комплексного підходів з позиції набуття працівниками підприємств бажаних характеристик, необхідних для реалізації стратегічних цілей розвитку. При цьому, набір знань, вмінь, навиків та інших параметрів працівників, які розглядаються наведеними підходами, трактовано як трудові компетентності, а головним критерієм їх оцінювання визначено спроможність забезпечувати виконання завдань і досягнення цілей підприємства;

- теоретико-практичні положення залежності стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств від інституційних змін, які спричинили трансформацію відносин власності і господарювання. Вони полягають у послабленні впливу на трудовий потенціал факторів екстенсивного характеру, таких як чисельність населення, його економічна активність та рівень зайнятості, та одночасного посилення впливу факторів забезпечення технічними засобами, інтелектуального та психофізичного розвитку. При цьому, сформовано науково-методичну проблему невідповідності стану трудових ресурсів, системи підбору та навчання працівників на підприємствах, а також стратегічних завдань, що стоять перед підприємствами;

- концепція формування трудового потенціалу шляхом визначення і набуття релевантного набору трудових компетентностей. При цьому розвинуто систему поглядів щодо визначення і компонентної структури трудових компетентностей працівників сільськогосподарських підприємств, визначено їх нормативну основу, доповнено концептуальні положення компетентностей з позиції розкриття номінального трудового потенціалу за рахунок чіткого обґрунтування цілей та напрямів розвитку працівників відповідно до вимог підприємств;

- методика економічної оцінки стану трудового потенціалу підприємства, заснована на використанні показників, що характеризують результативність, ефективність та продуктивність праці. При цьому, внаслідок виявлення відсутності тісного зв'язку між названими показниками в діяльності сільськогосподарських підприємств, було внесено наступні корективи – при оцінюванні динаміки продуктивності доцільно враховувати силу впливу зміни кількості працівників та результатів праці на загальний показник; при оцінюванні ефективності праці варто враховувати вплив зниження витрат на заробітну плату на загальний прибуток; при визначенні результативності праці доцільно враховувати відповідність отриманих результатів стратегічним цілям підприємства;

- системний підхід до розвитку сільських територій як ключових базисів формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Його основні положення полягають у можливості погодження інтересів і узгодження зусиль сторін, зацікавлених у розвитку сільських територій. Методичною основою такого підходу є розроблена матриця погодження функцій розвитку сільських

територій з точки зору їх впливу на трудовий потенціал сільських мешканців, а також функцій ключових стейкхолдерів, в межах яких визначено прямі та опосередковані напрями розвитку сільських територій, що сприятимуть покращенню трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. На основі погодження інтересів стейкхолдерів запропоновано концепцію кластерної моделі управління трудовим потенціалом сільських територій.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено підхід здобувача щодо формування цілісного механізму розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах стратегічної спрямованості. Наукові результати, що викладені у дисертації та виносяться на захист, отримані автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні результати і висновки дисертаційної роботи доповідалися на: науковій конференції професорсько-викладацького складу Тернопільського національного економічного університету «Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах світової економічної кризи» (м. Тернопіль, 2009 р.); наукових конференціях професорсько-викладацького складу Тернопільського національного економічного університету «Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах проведення системних реформ» (м. Тернопіль, 2011, 2012 рр.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми розвитку економіки в умовах глобалізації» (м. Тернопіль – м. Чортків, 2012 р.); I Міжнародній науково-практичній відео-онлайн конференції «Інновації в освіті, науці та виробництві» (м. Київ, 2017 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми теорії і практики бухгалтерського обліку, аудиту, аналізу й оподаткування в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Кам'янець-Подільський, 2017 р.).

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація в значній мірі виконана в межах планів наукових досліджень кафедри економіки праці та соціального розвитку Національного університету біоресурсів і природокористування за темами: “Вдосконалення організаційно-економічного механізму господарювання в агропромисловому виробництві” (номер державної реєстрації 0106U007383) та “Наукові засади ефективного господарювання в агропромисловому виробництві” (номер державної реєстрації 0116U001708). В межах зазначених тем розроблено пропозиції щодо формування та забезпечення високого рівня продуктивності трудового потенціалу і підвищення, завдяки цьому, ефективності господарювання в сільськогосподарських підприємствах.

Практичне значення одержаних результатів. Більшість положень дисертаційної роботи доведено до рівня методичних рекомендацій, практична реалізація яких на рівні підприємства, району, області сприятиме формуванню дієвих механізмів розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Зокрема науково-методичні розробки здобувача та рекомендації щодо сталого розвитку сільських територій в контексті формування і реалізації трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, а також пропозиції щодо розвитку їх трудового потенціалу на засадах компетентнісного підходу були прийняті для практичного застосування в роботі Департаменту агропромислового розвитку

Тернопільської обласної державної адміністрації (довідка по впровадження № 01-332101 від 29.03.2017р.). Пропозиції щодо розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах компетентнісного підходу, які передбачають вдосконалення взаємодії системи формування трудового потенціалу працівників сільськогосподарських підприємств із інститутами ринку праці, узгодження інтересів зацікавлених сторін (стейкхолдерів) у контексті створення сприятливих умов для сільської праці та сільського проживання знайшли схвалення у Підволочиській районній державній адміністрації Тернопільської області. Пропозиції щодо удосконалення процесу формування стратегії управління розвитком трудового потенціалу, яка забезпечує зв'язок розвитку трудового потенціалу із генеральною стратегією підприємства, відштовхується від результатів стратегічного аналізу і проявляється через деталізацію цілей підприємства у вигляді затребуваних трудових компетентностей, необхідних для їх досягнення, прийняті до впровадження Приватним агропромисловим підприємством «Агропродсервіс» Тернопільського району Тернопільської області (довідка про впровадження № 04/5831 від 05.04.2017р.).

Наукові здобутки автора також використовуються в навчальному процесі Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Бережанський агротехнічний інститут» при викладанні дисциплін: «Економіка праці і соціально-трудові відносини», «Соціологія праці», «Економіка підприємства», «Організація виробництва», «Потенціал і розвиток підприємства» для студентів факультету економіки і природокористування (довідка про впровадження № 123 від 26.03.2018р.).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження викладені в 13 наукових працях загальним обсягом 7,22 друк. арк., з яких 3 статті у наукових фахових виданнях України обсягом 2,2 друк. арк., 4 статті у наукових фахових виданнях України, включених до міжнародних наукометричних баз даних обсягом 3,96 др. арк., 6 тез наукових конференцій обсягом 1,06 друк. арк..

Обсяг і структура дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел із 219 найменувань, додатків. Основний зміст роботи викладено на 192 сторінках комп'ютерного тексту. Вона містить 31 таблицю, 24 рисунки та 28 додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Наукові основи формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств»** висвітлено сутність трудового потенціалу в системі господарського механізму сільськогосподарських підприємств; визначено теоретичні засади формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; узагальнено методичні підходи дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

В роботі систематизовано основні наукові підходи до трактування таких економічних категорій, як: праця, трудові ресурси, трудовий потенціал тощо. При цьому сам трудовий потенціал підприємств визначено як здатність людини, групи людей чи суспільства, що володіють цілісним набором характеристик, до здійснення цілеспрямованої трудової діяльності за рахунок використання об'єктів природи та

продуктів праці, яка передбачає усвідомлення завдань праці та очікуваних результатів. Запропоноване визначення дозволило наголосити на доцільності формування і розвитку трудового потенціалу з урахуванням стратегічних цілей підприємства, послідовно формуючи реальну спроможність працівників до вирішення не тільки поточних, але й більш віддалених у часі завдань.

Обґрунтовано елементний склад індивідуального трудового потенціалу. З точки зору системного підходу наголошено на актуальності дослідження групового рівня трудового потенціалу, який володіє резервами вдосконалення за рахунок підвищення рівня організованості управління, забезпечення узгодженості і взаємодії внутрішніх чинників господарських систем, а також раціоналізації взаємодії суб'єктів праці із зовнішнім середовищем. Відповідно до цього, досліджуване поняття може бути проаналізовано за багатьма ознаками, які визначають його різні сторони і становлять фактори формування трудового потенціалу (рис. 1).

Демографічні	<ul style="list-style-type: none"> чисельність, структура і динаміка населення; економічна активність населення; тривалість життя населення;
Соціально-психологічні	<ul style="list-style-type: none"> цінності і норми поведінки, соціальна цінність знань; прагнення до самореалізації і розвитку; стан здоров'я, рівень освіти і культури; рівень розвитку соціальної інфраструктури;
Інституційні	<ul style="list-style-type: none"> нормативно-правове поле трудової діяльності; державна політика в сфері людського та соціального розвитку; дотримання прав людини та реалізація людських свобод;
Екологічні	<ul style="list-style-type: none"> загальний екологічний стан; якість продуктів харчування і питної води; санітарно-гігієнічні умови праці; рекреаційні ресурси;
Економічні	<ul style="list-style-type: none"> кон'юнктура ринку праці; умови використання робочої сили; система стимулювання праці; рівень техніко-економічного розвитку; доходи та витрати населення; доступність товарів і послуг; фінансове становище; податкова система; розміщення продуктивних сил; рівень спеціалізації та кооперації виробництва
Інтегровані	<ul style="list-style-type: none"> особливості державної політики підтримки інтеграційних процесів; рівень міжнародного співробітництва; рівень присутності корпорацій в країні; підтримка населенням процесів інтеграції та глобалізації

Рис. 1. Класифікація факторів формування трудового потенціалу сільського господарства

Усі наведені на рис. 1 фактори мають суттєвий вплив на трудовий потенціал макrorівня – держави, регіону, міждержавних утворень чи світу в цілому. Значно слабшим і адресним є вплив названих факторів на трудовий потенціал підприємств,

що визначається їх сферою діяльності, місцем розташування, розміром, залежністю від інституційних факторів тощо.

Визначено, що формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств відповідно до сучасних процесів та запитів в найбільшій мірі реалізується через компетентнісний підхід. Окреслено основні переваги цього підходу в дослідженні і розвитку трудового потенціалу завдяки якому оцінка його рівня фокусується на виявленні цілісних наборів вмінь, знань, розумінь, спроможностей і цінностей, які дозволяють виконувати весь спектр завдань на підприємстві. Здійснено систематизацію ключових методичних положень даного підходу в контексті дослідження, зокрема: узагальнено основні визначення, запропоновано ієрархію компетентностей працівника, введено у користування термін “релевантні компетентності” (затребувані підприємством відповідно до поточних і стратегічних завдань). Наголошено на важливості формалізації компетентностей для розвитку трудового потенціалу задля управління ними.

Запропонована в дисертації методика дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств відображає комплексний набір підходів, завдань, методів, факторів та передбачуваних результатів дослідження, розкриття яких дозволить розробити цілісний механізм формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах стратегічної спрямованості. При цьому, ефективність використання трудового потенціалу запропоновано трактувати комплексно, виходячи із результатів праці, оцінених в абсолютних і вартісних показниках, а також у відносних показниках у розрахунку на одиницю факторів виробництва чи у відношенні до витрат, понесених на досягнення результату.

У другому розділі **«Сучасний стан та ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств»** відображено стан і особливості формування і використання трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах; проведено аналіз наявності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах ринкових трансформацій; здійснено економічну оцінку ефективності систем формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Встановлено, що формування і розвиток трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах піддається впливу множини факторів, серед яких значну вагу мають структурні трансформації та внутрішньоорганізаційні процеси. Визначено, що базовим параметром наявності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є його кількісне забезпечення. Відповідно до цього, констатовано, що основу населення, зайнятого в сільському господарстві складає самозайняте населення і дрібні особисті та фермерські господарства (рис. 2).

За період дослідження виявлено ряд тенденцій, серед яких найбільш стійка – зменшення питомої ваги найманих працівників в сільському господарстві (на 14 %). Всі інші зміни не характеризувалися стійкими трендами. Так, наприклад найбільша питома вага економічно активного населення в межах вибірки була зафіксована в 2005 і 2013 рр. (45,5 %), тоді, як в 2016 році цей показник опустився нижче рівня 2000 року (з 37,3 % до 36,6 %).

Встановлено основні залежності стану і пропорцій трудового потенціалу від комплексного впливу чинників. Так, демографічні фактори обумовили суттєве скорочення чисельності і погіршення вікової структури населення; економічні – забезпечили зниження економічної активності, ірраціональний розподіл зайнятих, а також посилення трудової міграції; соціальні – проявилися через ускладнений доступ сільського населення до якісних медичних і освітніх послуг. В сукупності зазначені фактори обумовили зменшення пропозиції якісної робочої сили в сільській місцевості і сприяли зниженню її трудового потенціалу, в тому числі за рахунок переміщення значної частини селян в приватний сектор, за межі організованої професійної діяльності.



Рис.2. Динаміка кількісної структури зайнятості та економічної активності селян Тернопільської області

Ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств досліджено в контексті загальних показників економічної ефективності господарювання. При цьому, встановлено, що продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах суттєво вища, ніж у господарствах населення. В даному контексті визначено вплив обсягу виробництва і чисельності працівників в кожній із категорій господарств на абсолютний приріст продуктивності праці. В результаті встановлено, що на даний час продуктивність праці в більшій мірі залежить саме від приросту обсягів виробництва, ніж від чисельності працівників. Це свідчить про відносну стабілізацію чисельного складу трудових ресурсів і актуалізує потребу у підвищенні рівня ефективності використання трудового потенціалу.

Дослідження динаміки продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах та господарствах населення дозволило встановити, що, основною причиною приросту аналізовано показника сьогодні є фактори інтенсивного характеру, такі, як підвищення рівня ефективності господарювання, зростання фондооснащеності працівників тощо.

На противагу цьому, до 2010 року ключові фактори росту продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах носили екстенсивний характер і визначалися скороченням чисельності працівників (табл 1). З точки зору інституційних змін, найвагомішого впливу на зростання рівня трудового потенціалу завдають господарські товариства та приватні підприємства, які охоплюють меншу, але найбільш організовану частину трудового потенціалу.

Таблиця 1

Результати обчислення абсолютного приросту продуктивності праці в категоріях господарств Тернопільської області за рахунок зміни обсягів виробництва ($\sum \Delta BЧ_{(B)}$) і чисельності працівників ($\sum \Delta BЧ_{(Ч)}$)

Показники		2016 р. до 2000 р.			2016 р. до 2010 р.		
		Значення I_{Γ}^*	Значення I_{Γ}^{**}	% впливу	Значення I_{Γ}^*	Значення I_{Γ}^{**}	% впливу
продуктивність праці, населення, зайнятого в сільському господарстві, тис. грн. /особу	$\sum \Delta BЧ_{(B)}$	1,6	1,616	61,7	1,4	1,463	61,0
	$\sum \Delta BЧ_{(Ч)}$		1,002	38,3		0,937	39,0
продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах	$\sum \Delta BЧ_{(B)}$	18,1	3,14	35,2	1,5	1,87	70,1
	$\sum \Delta BЧ_{(Ч)}$		5,763	64,8		0,795	29,9
продуктивність праці в господарствах населення	$\sum \Delta BЧ_{(B)}$	0,6	1,041	65,7	1,1	1,185	56,7
	$\sum \Delta BЧ_{(Ч)}$		0,544	34,3		0,904	43,3

I_{Γ}^* - Лінійний індекс; I_{Γ}^{**} - Індекс Пааше.

Виявлено, що розвиток трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах обмежується такими факторами, як: недосконала система внутрішньоформіового навчання працівників без врахування стратегічних пріоритетів і цілей, низький рівень фахівців, що претендують на вакантні посади; низькоефективна, не орієнтована на потреби ринку, система освіти і професійного навчання; слабо формалізовані трудові відносини на підприємствах галузі. В даному контексті відмічено низький рівень залучення працівників сільськогосподарських підприємств в систему підвищення кваліфікації та професійної підготовки, наголошено на актуальності розвитку альтернативних та більш дієвих недержавних інститутів підвищення інтелектуального і професійного рівня працівників. Запропоновано концептуальну модель формування системи розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, сформованої за принципом стратегічноорієнтованого навчання працівників релевантним компетентностям, яке

реалізуються через спеціалізовану освіту, самоосвіту і навчання за власні кошти працівників.

Аналіз структури і динаміки затрат на оплату праці засвідчив, що в багатьох сільськогосподарських підприємствах досягнення високого рівня ефективності досягається не стільки за рахунок нарощення обсягів виробництва, скільки за рахунок “економії” на зарплатах працівників. Також встановлено, що збільшення витрат на оплату праці без паралельного зростання матеріальних витрат на виробництво не має значного мотиваційного впливу. Зважаючи ж на розбалансованість витрат та управління підприємств в даному аспекті, виявлено відсутність чіткого зв’язку рівня продуктивності праці із показниками прибутковості і рентабельності виробництва.

Проведені групування і кореляційний аналіз об’єктів дослідження засвідчили, що фактори зростання продуктивності праці в рослинництві і тваринництві часто відмінні. В рослинництві – це зменшення чисельності працівників і витрат праці, а також збільшення рівня землезабезпеченості. В тваринництві – це збільшення заробітної плати і підвищення рівня рентабельності праці. Встановлено, що високий рівень трудомісткості виробництва в сільському господарстві є одним із головних стримуючих факторів росту ефективності праці.

Оцінка стану трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на основі інтегрованого показника, згідно запропонованої нами методики, яка враховує комплексний вплив факторів на рівні підприємства та його макросередовища, засвідчила різну природу формування їх трудового потенціалу (табл. 2).

Таблиця 2

Інтегрована оцінка рівня трудового потенціалу вибірки сільськогосподарських підприємств Тернопільської області

Групи показників	ТОВ “Україна”	ПАП “Агро- продсервіс”	ТОВ “Бучачагро- хлібпром”	ПОП “Іванівське”	ПП “Агро- компанія 2004”
Кількісні	0,200	0,858	0,451	0,118	0,760
Демографічні параметри	-0,215	0,616	-0,028	-0,183	-0,132
Економічної активності	-0,392	-0,784	-0,627	-0,147	-0,808
Використання робочого часу	0,148	0,317	0,057	0,592	0,943
Психофізичні	-0,567	-0,186	0,130	-0,180	-0,348
Соціальні	0,585	0,604	0,212	0,692	0,247
Інтелектуальні	0,713	0,913	0,388	0,368	0,190
Мотиваційні	0,051	0,931	-0,277	0,368	-0,581
Культурно-моральні	0,994	-1,000	0,094	0,203	0,776
Інноваційно-інвестиційні	0,282	0,357	0,021	0,443	0,952
Ефективності	0,336	0,585	0,160	0,253	0,625
Сумарний інтегрований показник рівня трудового потенціалу	0,204	0,448	0,103	0,239	0,192
Ранг рівня трудового потенціалу в межах вибірки	3	1	5	2	4

Як наслідок, в одних підприємствах рівень трудового потенціалу визначається внутрішніми процесами, в інших – зовнішніми. При цьому актуалізується проблема здійснення комплексних дій, спрямованих на узгодження факторів різних рівнів

зادля забезпечення їх максимально позитивного впливу на стан та якість праці.

У третьому розділі «Напрями удосконалення розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств» здійснено обґрунтування стратегічних напрямів розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; запропоновано основні шляхи вдосконалення процесів формування і використання трудового потенціалу на засадах сталого розвитку сільських територій; обґрунтовано покращення системи управління трудовим потенціалом підприємств галузі шляхом застосування компетентнісного підходу.

Наголошено на актуальності комплексного стратегічного підходу для створення умов постійного вдосконалення параметрів трудових ресурсів відповідно до запитів ринку праці та зміни економічної і технологічної парадигми сільського господарства. Запропоновано концептуальну схему розробки та реалізації стратегії управління розвитком трудового потенціалу, яка відображає її зв'язок із загальною стратегією розвитку підприємства, розкриває ключові інструменти стратегічного аналізу трудового потенціалу, а також вибору, деталізації, реалізації та оцінки стратегії з точки зору досягнення працівниками бажаних компетентностей.

Застосування SPACE-методу стратегічного аналізу дозволило ідентифікувати стратегічну позицію досліджуваних підприємств з точки зору стратегії розвитку трудового потенціалу та визначити пріоритетні стратегії його розвитку (рис. 3), які передбачають посилення конкурентної боротьби за працівників на ринку праці, формування нових трудових компетентностей відповідно до потреб ринку, вдосконалення системи підбору працівників тощо.

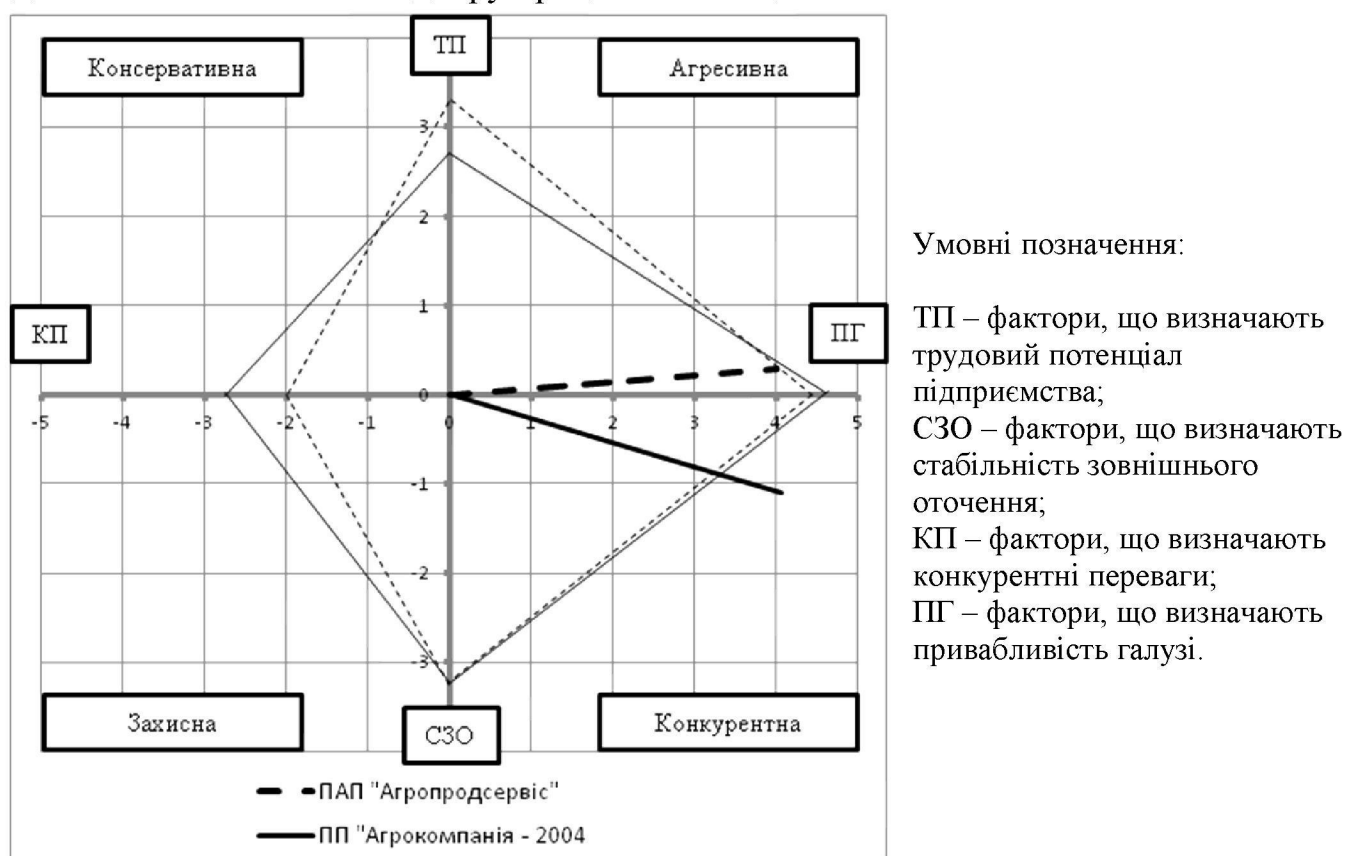


Рис. 3. Оцінка стратегічної позиції і дій для розвитку трудового потенціалу ПАП "Агропродсервіс" і ПП "Агропродукт - 2004"

В дисертації сформовано матрицю ключових стейкхолдерів розвитку трудового потенціалу сільського населення (табл. 3), інтереси яких пов'язані із вирішенням проблем розвитку сільських територій, що прямо чи побічно передбачають вдосконалення самого трудового потенціалу сільських мешканців чи умов для його покращення. В межах матриці виділено інтерес кожної із сторін та ідентифіковано можливість їх впливу на стан трудового потенціалу. Запропоновано розвивати можливості спільної реалізації інтересів і впливів груп стейкхолдерів в межах кластерної моделі управління розвитком трудового потенціалу сільських територій регіону. Визначено концептуальні засади організації управління кластером.

Таблиця 3

Матриця ключових стейкхолдерів розвитку трудового потенціалу сільського населення

Стейкхолдери	Інтерес / потреба	Вплив / можливість
Органи державної та регіональної влади	стабілізація демографічної ситуації і досягнення певного рівня добробуту населення	покращення демографічних та соціальних показників за рахунок фінансових інструментів та інституційного середовища
Органи місцевого самоврядування	формування сприятливого середовища місцевого розвитку	вирішення місцевих проблем соціального та економічного характеру
Сільськогосподарські підприємства	працівники із затребуваним набором компетентностей,	плата за працю, оренду землі і майна – основні доходи сільського населення
Інші суб'єкти господарювання	частково потреба у ринку збуту	виплата заробітної плати
Освітні заклади	розширення збуту освітніх послуг	підвищення інтелектуального та інноваційного потенціалу селян
Заклади охорони здоров'я	підвищення рівня здоров'я сільського населення	підвищення психофізичного потенціалу сільських мешканців
Культурно-масові заклади	ріст аудиторії споживачів культурно-масових послуг	підвищення морально-культурного потенціалу сільських мешканців
Інвестиційні компанії	нові об'єкти і площі для інвестування	часткове вирішення інфраструктурних проблем і створення можливостей розвитку сільських територій
Засоби масової інформації	розширення аудиторії покриття інформаційними каналами	формування сприятливого інформаційного і мотиваційного середовища розвитку
Природоохоронні організації	вирішення екологічних проблем	покращення екологічного стану навколишнього середовища
Міжнародні "Донори", громадський сектор	реалізація соціальних та інституційних проектів відповідно до цілей організацій	вирішення соціальних, економічних, культурно-інформаційних, інституційних, екологічних проблем села

В роботі наголошено на перевагах, які створює компетентнісний підхід при управлінні трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств і які, в найбільшій мірі, полягають у підвищенні рівня мотивації і розуміння завдань праці і розвитку, інтеграції навчання працівників із системою стратегічних цілей та загальною кадровою політикою підприємства. На основі проведених досліджень в дисертації запропоновано загальну схему взаємодії системи управління трудовим

потенціалом сільськогосподарських підприємств із основними інститутами ринку праці (рис. 4).



Рис. 4. Схема взаємодії системи управління трудовим потенціалом працівників сільськогосподарського підприємства із основними інститутами ринку праці.

Одним із механізмів такої взаємодії визначено аутсорсинг частини функцій кадрової служби щодо навчання працівників необхідним компетентностям за рахунок поширення інформації про затребувані набори компетентностей за межі підприємства, а також сприяння їх набуттю. Це дозволяє забезпечувати підбір персоналу із уже сформованим релевантним набором компетентностей, скорочує час, необхідний для його адаптації і навчання, підвищує рівень мотивації до розвитку серед працівників, а також забезпечує загальний ріст трудового потенціалу і можливість для його швидкого подальшого розвитку.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичні узагальнення та запропоновано нове вирішення актуальної науково-прикладної задачі щодо формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Вирішення

її сприятиме економічному та соціальному розвитку села, зміцненню аграрного потенціалу України, підвищенню рівня життя сільського населення. Отримані наукові результати дають підстави для наступних висновків.

1. Трудовий потенціал є вагомим елементом розвитку суспільства. Розкриття його сутності та особливостей ґрунтується на комплексній науково-методологічній основі, що узгоджує між собою такі поняття як праця, потенціал, трудові ресурси, трудовий капітал тощо. В умовах ринкової економіки, трудовий потенціал виступає одним із ключових важелів конкурентної боротьби підприємства. Відповідно до цього, його запропоновано трактувати як здатність людини, групи людей чи суспільства, що володіють цілісним набором характеристик, до здійснення цілеспрямованої трудової діяльності за рахунок використання об'єктів природи та продуктів праці, яка передбачає усвідомлення завдань праці та очікуваних результатів. В даному контексті, трудовий потенціал розглядається системно з позиції визначення набору його внутрішніх компонентів у поєднанні із врахуванням впливу факторів зовнішнього середовища. Дворівневий характер поняття трудового потенціалу розширює його розуміння за рахунок визначення не тільки переліку трудових параметрів працівників, але й врахування їх здатності організаційно взаємодіяти, узгоджувати та доповнювати свої дії, а також використовувати в процесі праці можливості зовнішнього середовища.

2. Важливою умовою формування та використання трудового потенціалу підприємств є усвідомлення та ідентифікація його параметрів, які включають забезпечення фізичного обсягу праці та надання їй бажаних форм, що проявляються через вміння, знання, розуміння і спроможність працівників вирішувати завдання, які стоять перед підприємством. В даному контексті, завдяки узагальненню концептуальних засад компетентнісного підходу, обґрунтовано доцільність виділення окремого напрямку вдосконалення трудового потенціалу, заснованого на ідентифікації, формуванні та розвитку релевантних наборів компетентностей працівників як ключового елементу забезпечення розвитку персоналу.

3. Методика дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств являє собою складну систему, засновану на демографічному, трудоресурсному, політекономічному, соціально-психологічному, семантичному, системному та комплексному підходах, кожен із яких наповнює його своїм змістом і розглядає з іншої точки зору. При цьому, вдале поєднання прийомів та інструментів названих підходів дозволяє визначати стан окремих параметрів трудового потенціалу, формувати набір факторних ознак, які впливають на нього, розробляти дієвий механізм розвитку параметрів трудового потенціалу відповідно до потреб підприємств. В сукупності, поєднання наведеної методики та компетентнісного підходу формують передумови для моделювання процесів управління трудовим потенціалом підприємства у відповідності з його стратегічними цілями.

4. На основі здійсненого в дисертації за період дослідження аналізу було виявлено ряд тенденцій, серед яких найбільш стійкою є зменшення питомої ваги найманих працівників в сільському господарстві (на 14 %). Потрібно відзначити, що всі інші зміни не характеризувалися стійкими трендами. Так, наприклад найбільша питома вага економічно активного населення в межах вибірки була зафіксована в 2005 і 2013 рр. (45,5 %), тоді, як в 2016 році цей показник опустився нижче рівня

2000 року (з 37,3 до 36,6 %). Формальною передумовою розвитку трудового потенціалу підприємств аграрної галузі на конкурентних засадах є структурні зміни, які зумовили нівелювання впливу екстенсивних чинників розвитку трудового потенціалу, часткове руйнування його організованої частини в межах сільськогосподарських підприємств, зростання частки самозайнятого населення, а також перехід на ринкові відносини праці. Зважаючи на тривалий перехідний період, на сьогодні не вирішеними залишаються питання непропорційної зайнятості в суспільному секторі та самозайнятості сільських мешканців, тінізації трудових відносин, низького рівня мотивації в галузі тощо. В більшості підприємств галузі відсутні дієві механізми розвитку трудового потенціалу, а здійснення кадрової функції в більшості орієнтується на дотримання формальних умов трудових відносин, які слабо корелюють із реальними вимогами до працівників з позиції стратегічного розвитку. Відповідно до цього, запропоновано концепцію формування системи розвитку трудового потенціалу, сформованої за принципом навчання працівників релевантним компетентностям, що орієнтується на забезпечення стратегічних цілей підприємств.

5. Економічна ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарськими підприємствами має складну структуру і передбачає комплексне врахування багатьох факторів, які характеризують результативність, ефективність та продуктивність праці. В процесі дослідження встановлено, що продуктивність праці в високоорганізованих господарських суб'єктах значно вища, ніж у господарствах населення. Так, продуктивність праці у 2016 році порівняно з 2000 роком в сільськогосподарських підприємствах зросла у 18,1 рази, тоді, як у господарствах населення, вона зменшилася в 1,7 рази (на 45,9 %). Окрім того, на даному етапі розвитку, вона в більшій мірі формується за рахунок приросту обсягів виробництва, ніж за рахунок зміни чисельності працівників. Це свідчить про стабілізацію чисельного складу трудових ресурсів і актуалізує потребу у підвищенні рівня ефективності їх використання. Натомість, основним фактором росту ефективності праці залишається низький рівень витрат на оплату праці. Встановлено, що фактори зростання продуктивності праці в рослинництві мають в більшій мірі екстенсивне походження, а в тваринництві – інтенсивне. Трудомісткість праці в сільському господарстві є одним із головних стримуючих факторів, відповідно до чого зростання питомої ваги оплати праці без одночасного збільшення матеріальних витрат не має значного впливу на результативність та ефективність праці.

6. Трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства перебуває у тісній взаємозалежності зі станом трудового потенціалу його макросередовища. При цьому, стан його демографічних, культурно-моральних та інноваційно-інвестиційних параметрів знаходиться у більшій залежності від макросередовища, ніж від внутрішньогосподарських процесів. Тому, аналіз інтегрованого показника трудового потенціалу групи підприємств галузі Тернопільського регіону засвідчив, що вищий рівень трудового потенціалу за внутрішніми показниками, не завжди супроводжується таким же рівнем у макросередовищі. Це обумовлює актуальність застосованої методики і потреби у здійсненні комплексних заходів з підвищення

рівня трудового потенціалу на підприємстві та у його співпраці із зовнішнім середовищем в межах соціальної, трудової та проектно-цільової взаємодії.

7. Стратегічний аналіз дозволив визначити стратегічну позицію досліджуваних сільськогосподарських підприємств за рівнем їх трудового потенціалу. На цій основі обґрунтовано вибір підприємствами агресивної і конкурентної стратегії розвитку трудового потенціалу, запропоновано конкретні стимулюючі заходи і механізми щодо їх реалізації, спрямовані на формування затребуваних трудових компетентностей, роботу із зовнішнім середовищем, та оптимізацію системи управління кадрами. Аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища дозволив визначити, що основні проблеми розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств полягають у недосконалості внутрішньої системи розвитку персоналу і наявності значних зовнішніх ризиків, в тому числі в межах сільських територій, які обмежують ріст трудового потенціалу.

8. Дослідження впливу факторів зовнішнього середовища на параметри трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств дозволило виокремити і систематизувати перелік зацікавлених сторін, які потребують високоякісних трудових ресурсів для вирішення власних інтересів чи інтересів розвитку сільських територій. На основі узгодження мотивів стейкхолдерів, сформовано матрицю, яка відображає потенційні можливості та інструменти їх співпраці із сільським населенням та підприємствами галузі в процесах, спрямованих на розвиток трудового потенціалу. Як дієвий механізм реалізації спільних цілей стейкхолдерів, запропоновано концептуальні положення кластерної моделі управління розвитком трудового потенціалу сільських територій. Запропоновано механізм реалізації комплексної стратегії розвитку сільських територій з точки зору забезпечення бажаного стану трудових ресурсів, що включає визначення тактичних інструментів і конкретних оперативних заходів, узгодження нормативно-правового забезпечення, критеріїв, кола суб'єктів, джерел ресурсів, тенденцій, принципів та активностей, покликаних сприяти досягненню спільних цілей.

9. Практичне застосування компетентнісного підходу в процесах розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств формує додаткові можливості його росту за рахунок вищої мотивації, кращого розуміння завдань, систематизації кадрової політики та її прив'язки до стратегічних цілей підприємства. Впровадження такого підходу в управлінський процес підприємства потребує формалізації трудових відносин, кадрової функції та самих компетентностей, а також системи набору і навчання працівників. Для оптимізації цих процесів у роботі кадрової служби запропоновано застосувати автоматизацію управління компетентностями на основі розробленої картки компетентностей, а також використовувати елементи аутсорсингу для навчання працівників визначеним набором релевантних компетентностей. Пропонована карта компетентностей при цьому виступає одним із головних інструментів ідентифікації, систематизації та моніторингу трудових характеристик працівників та забезпечення управління ними, в тому числі, з точки зору формування програм розвитку компетентностей чи автоматизації окремих операцій кадрової служби, пов'язаних із підбором і відбором працівників, та їх переміщенням як в межах управлінських рівнів, так і між ними.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Личук Л. І. Стратегічні аспекти управління розвитком трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Інноваційна економіка. 2017. № 1-2 (67). С. 59-64.
2. Личук Л. І. Кількісне забезпечення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Тернопільської області в умовах ринкових трансформацій. Сталий розвиток економіки. 2016. № 4. С. 160-165.
3. Личук Л. І. Трудові ресурси сільських територій та особливості їх використання у суспільному виробництві. Інноваційна економіка. 2009. № 3 (13). С. 38-42.

Статті у наукових фахових виданнях України, включених до міжнародних наукометричних баз даних:

4. Личук Людмила. Формування і реалізація трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в контексті розвитку сільських територій. Економічний дискурс. Міжнародний науковий журнал. 2017. Вип. 2. С. 128-135.
5. Єрмаков О. Ю., Личук Л. І. До питання формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Економіка та держава. 2017. № 3. С. 36-42. *(Здобувачем досліджено особливості формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств).*
6. Єрмаков О. Ю., Личук Л. І. Розвиток трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на засадах компетентнісного підходу. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. 2017. Вип. 260. С. 130-141. *(Здобувачем обгрунтовано застосування компетентнісного підходу для розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств).*
7. Личук Л. І. Оцінка ефективності систем формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент. 2016. Вип. 12 (70). С. 181-190.

Тези наукових доповідей:

8. Личук Л. І. Окремі напрями і механізми подолання соціального занепаду села. Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах світової економічної кризи: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ, м. Тернопіль, 15 квітня 2009 року: тези доповіді. Тернопіль, ТНЕУ, 2009. С. 70-72.
9. Половинко І. К., Личук Л. І. Ефективне використання сільських трудових ресурсів в умовах розвитку сільських територій. Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах проведення системних реформ: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ, м. Тернопіль, 14 квітня 2011 року: тези доповіді. Тернопіль, ТНЕУ, 2011. С. 35-38. *(Здобувачем здійснено аналіз та обгрунтовано напрями ефективного використання трудових ресурсів сільських територій).*
10. Половинко І. К., Личук Л. І. Тенденції аграрного трудового потенціалу в Тернопільській області. Актуальні проблеми розвитку економіки в умовах

глобалізації: Міжнародна науково-практична конференція, м. Тернопіль – м. Чортків, 26-27 квітня 2012 року: тези доповіді. Тернопіль-Чортків, 2012. С. 152-153. *(Здобувачем виявлено тенденції розвитку аграрного трудового потенціалу Тернопільській області).*

11. Половинко І. К., Личук Л. І. Шляхи вирішення проблем поліпшення трудового потенціалу Тернопільської області. Економічні, правові, інформаційні та гуманітарні проблеми розвитку України в умовах проведення системних реформ: Наукова конференція професорсько-викладацького складу ТНЕУ, м. Тернопіль, 11 квітня 2012 року: тези доповіді. Тернопіль, ТНЕУ, 2012. С. 36-38. *(Здобувачем обгрунтовано шляхи поліпшення трудового потенціалу досліджуваного регіону).*

12. Єрмаков О. Ю., Личук Л. І. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. I Міжнародна науково-практична відео-онлайн конференція «Інновації в освіті, науці та виробництві». Київ, Україна, 23 листопада 2017. Київ: НУБіП України. С. 96-97. *(Здобувачем обгрунтовано напрями формування і використання трудового потенціалу досліджуваного регіону).*

13. Личук Л. І. Окремі аспекти впровадження компетентнісного підходу в практику управління персоналом підприємств. Актуальні проблеми теорії і практики бухгалтерського обліку, аудиту, аналізу й оподаткування в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку: II Міжнародна науково-практична конференція. Кам'янець-Подільський, Україна, 8 грудня 2017. Кам'янець-Подільський: ПДАТУ. С. 115-116.

АНОТАЦІЯ

Личук Л.І. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)” (051 - Економіка). – Подільський державний аграрно-технічний університет, Кам'янець-Подільський, 2018.

Досліджено сутність трудового потенціалу в системі господарського механізму сільськогосподарських підприємств, визначено теоретичні засади його формування і використання, узагальнено методичні підходи його дослідження.

Проаналізовано стан і особливості формування і використання трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах, проведено аналіз його наявності в підприємствах галузі в умовах ринкових трансформацій, здійснено економічну оцінку ефективності систем формування і використання трудового потенціалу.

Здійснено обґрунтування стратегічних напрямів розвитку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств; запропоновано основні шляхи вдосконалення процесів формування і використання трудового потенціалу на засадах сталого розвитку сільських територій; обґрунтовано напрями покращення системи управління трудовим потенціалом підприємств галузі шляхом застосування компетентнісного підходу.

Ключові слова: праця, трудові ресурси, трудовий потенціал, продуктивність праці, ринок праці, трудові компетентності.

АННОТАЦИЯ

Лычук Л.И. Формирование и использование трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий. – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук (доктора философии) по специальности 08.00.04 “Экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности)” (051 - Экономика). – Подольский государственный аграрно-технический университет, Каменец-Подольский, 2018.

Обобщены научные основы, проанализировано современное состояние и эффективность формирования и использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий, а также обоснованно наиболее перспективные направления его развития.

Систематизированы научные подходы к трактовке трудового потенциала и связанных экономических категорий. Обосновано, что трудовой потенциал является весомым элементом развития общества. Раскрытие его сущности и особенностей базируется на комплексной научно-методологической основе, что согласовывает между собой такие понятия как труд, потенциал, трудовые ресурсы, трудовой капитал. В условиях рыночной экономики, трудовой потенциал выступает одним из ключевых рычагов конкурентной борьбы предприятия. В диссертации предложено определять его как способность человека, группы людей или общества, которые владеют целостным набором характеристик, к осуществлению целенаправленной трудовой деятельности за счет использования объектов природы и продуктов труда, которая предусматривает уяснение задач трудовой деятельности и ожидаемых результатов. В данном контексте, трудовой потенциал рассматривается системно с позиции определения набора его внутренних компонентов в сочетании с учетом влияния факторов внешней среды. Двухуровневой характер понятия трудового потенциала расширяет его сущность за счет определения не только учета трудовых параметров работников, но и учета их способности организационно взаимодействовать, согласовывать и дополнять свои действия, а также использовать в процессе труда возможности внешней среды.

Определена зависимость трудового потенциала от структурных трансформаций в отрасли, установлено возрастание влияния интенсивных факторов на рост продуктивности труда, отмечена совокупность ключевых нерешенных проблем связанных с формированием и использованием трудового потенциала.

Методика исследования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий представляет собой сложную систему, основанную на демографическом, трудоресурсном, политэкономическом, социально-психологическом, семантическом, системном и комплексном подходах, каждый из которых наполняет его своим содержанием и рассматривает с другой точки зрения. При этом, удачное сочетание приемов и инструментов названных подходов позволяет определять состояние отдельных параметров трудового потенциала,

формируя набор факторных признаков, влияющих на него, разрабатывать действенный механизм развития параметров трудового потенциала в соответствии с потребностями предприятий. В совокупности, сочетание приведенной методики и компетентностного подхода формируют предпосылки для моделирования процессов управления трудовым потенциалом предприятия в соответствии с его стратегическими целями.

На основе осуществленного в диссертации за период исследования анализа было выявлено ряд тенденций, среди которых наиболее стойкой является уменьшение удельного веса наемных работников в сельском хозяйстве (на 14 %). Все другие изменения не характеризовались стойкими трендами. Формальной предпосылкой развития трудового потенциала предприятий аграрной отрасли на конкурентных началах являются структурные изменения, обусловившие нивелирование влияния экстенсивных факторов развития трудового потенциала, частичную ликвидацию его организованной части в границах сельскохозяйственных предприятий, рост доли самозанятого населения, а также переход на рыночные отношения труда. Учитывая длительный переходный период, на сегодня не решенными остаются вопросы непропорциональной занятости в общественном секторе и самозанятости сельских жителей, тенизации трудовых отношений, низкого уровня мотивации и т.д.

Эффективность использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий в диссертации исследована в контексте общих показателей экономической эффективности хозяйствования. При этом определена зависимость результатов хозяйствования в предприятиях области от «экономии» на зарплатах работников. Установлены отличия факторов роста производительности труда в растениеводстве и животноводстве. Экономическая эффективность использования трудового потенциала сельскохозяйственными предприятиями имеет сложную структуру и предусматривает комплексный учет многих богатых факторов, которые характеризуют результативность, эффективность и производительность труда. В процессе исследования установлено, что производительность труда в высокоорганизованных хозяйственных субъектах значительно выше, чем в хозяйствах населения. Так, производительность труда в 2016 году в сравнении с 2000 годом в сельскохозяйственных предприятиях выросла в 18,1 раза, тогда, как в хозяйствах населения, она уменьшилась в 1,7 раза (на 45,9 %). Кроме того, на данном этапе развития, она в большей мере формируется за счет прироста объемов производства, нежели за счет изменения численности работников. Это свидетельствует о стабилизации численного состава трудовых ресурсов и актуализирует потребности в повышении уровня эффективности их использования. В то же время основным фактором роста эффективности труда остается низкий уровень затрат на оплату труда. Установлено, что факторы производительности труда в растениеводстве имеют в большей мере экстенсивное происхождение, а в животноводстве – интенсивное. Трудоемкость труда в сельском хозяйстве является одним из главных сдерживающих факторов, в соответствии с этим рост удельного веса оплаты труда без одновременного увеличения материальных затрат не имеет значительного влияния на результативность и эффективность труда.

Произведенный в работе стратегический анализ состояния трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий дал возможность обосновать целесообразность применения агрессивной и / или конкурентной стратегий развития персонала. Предложены концепции согласования интересов стейкхолдеров и кластерная модель управления трудовым потенциалом сельских территорий.

Определены основные требования к идентификации и формализации трудовых компетенций. Систематизированы основные этапы перехода предприятий на компетентностный подход. Предложена общая методика взаимодействия предприятий с институтами рынка труда. Разработана концепция аутсорсинга части функций кадровой службы за счет активного сотрудничества с образовательными и научными учреждениями.

Ключевые слова: труд, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, сельскохозяйственное предприятие, производительность труда, рынок труда, кластерная модель, трудовые компетентности.

SUMMARY

Lychuk L.I. Formation and usage of agricultural enterprises labor potential. – Qualifying scientific work on the manuscript rights.

The thesis for the degree of candidate of economic sciences (PhD), specialty 08.00.04 “Economics and management of enterprises (by types of economic activity)” (051 - Economics). – Ministry of Education and Science of Ukraine, Podolski State Agricultural and Technical University, Kamianets-Podilskyi, 2018.

The essence of labor potential in the system of agricultural enterprises economic mechanism were researched, the theoretical principles of its formation and usage are defined, methodical approaches of its research are generalized.

The state and peculiarities of the formation and usage of labor potential in agricultural enterprises are analyzed, the analysis of its availability in the enterprises of the industry in the conditions of market transformations has been carried out, the economic evaluation of efficiency the system of labor potential formation and usage has been carried out.

The strategic directions of agricultural enterprises labor potential development is grounded, the main ways of improving the processes of labor potential formation and usage on the basis of rural territories sustainable development are proposed. The directions of the improvement of labor potential management system are substantiated by application of the competent approach.

Key words: labor, labor resources, labor potential, labor productivity, labor market, labor competencies.

Підписано до друку 06.04.2018 р.
Формат 60х84/16.
Папір друк. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.
Наклад 100 прим. Зам. № 02/18/2-6

Віддруковано у видавничому центрі "Вектор"
46018, м. Тернопіль, вул. Львівська, 12,
Тел. 8 (0352) 40-08-12

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
серія ТР № 46 від 07 березня 2013р.
ФОП Осадца Ю.В.