

# Тема 8. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В АГРАРНИХ ФОРМУВАННЯХ

- 8.1. Соціально - економічна характеристика трудових ресурсів аграрних формувань і мотивація праці
8. 2. Поняття ринку праці, його елементи і функції
8. 3 Основні принципи і прогресивні форми організації праці
8. 4. Організація робочих місць та їх планування

## 8.1. Соціально - економічна характеристика трудових ресурсів аграрних формувань і мотивація праці

Серед факторів сільськогосподарського виробництва вирішальне значення належить трудовій діяльності людини. У всі часи і на всіх континентах праця була і залишається основною умовою, яка визначає матеріальне і духовне багатство кожного суспільства. Саме люди з їх багатовіковим досвідом, практичними навичками й теоретичними знаннями є головною продуктивною силою суспільства.

*Трудові ресурси* сільськогосподарських підприємств - це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, тобто має необхідний фізичний розвиток, знання і практичні навички для якісного і своєчасного виконання передбачених технологією робіт у цій сфері матеріального виробництва.

Все населення залежно від віку поділяється на :

- осіб молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

Використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств в процесі праці передбачає їх відтворення, яке перебуває у взаємозв'язку із відтворенням суспільного продукту. Процес відтворення трудових ресурсів поділяється на окремі фази: формування, розподілу і перерозподілу, використання.

Фаза формування характеризується: природним відтворенням (тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку); відновленням здатності до праці в існуючих працівників; одержанням людьми освіти, спеціальності і певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу і перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт і діяльності, а також за підприємствами, районами і т.д. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці. Перерозподіл трудових ресурсів здійснюється у вигляді їх руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

Фаза використання полягає у використанні економічно-активного населення на підприємствах. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості населення і в ефективному використанні працівників.

Усі ці фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний і інтенсивний типи відтворення робочої сили. Екстенсивне відтворення означає збільшення чисельності трудових ресурсів в окремих регіонах країни в загальному без зміни їхніх якісних характеристик. Інтенсивне відтворення трудових ресурсів пов'язане зі зміною їхньої якості (зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних та розумових здібностей тощо). Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення взаємодоповнюють один одного.

Виробництво сільськогосподарської продукції визначається специфікою сільськогосподарської праці та її особливостями, а саме:

- об'єктами праці є вирощувані сільськогосподарські культури, а вони, як відомо, обумовлюють не співпадання робочого періоду з періодом виробництва, що неминуче викликає сезонність використання трудових ресурсів;
- ефективність сільськогосподарської праці значною мірою визначається ґрунтово-кліматичними умовами (добовими та сезонними коливаннями температури повітря і ґрунту, кількістю опадів та їх розподілом протягом року, наявністю та крутизною схилів сільськогосподарських угідь, вмістом поживних речовин у ґрунті, кількістю днів з високою швидкістю вітру і т.д.). Всі ці фактори суттєво впливають на норми виробітку, витрати праці й матеріальних ресурсів, рівень врожайності сільськогосподарських культур та їх прибутковість;
- забезпеченням трудовими ресурсами сільського господарства різних регіонів України. Якщо в південних областях (Донецька, Луганська, Миколаївська та інші) на 100 га сільськогосподарських угідь припадає 7-10 працездатних, в центральних областях (Вінницька, Черкаська та інші) - 15-18, то в північно-західних (Івано-Франківська, Закарпатська, Чернівецька і т.д.) - 25-40 працездатних. Велика різниця між показниками щільності трудових ресурсів впливає на розміщення, спеціалізацію сільського господарства, його галузеву структуру;

- відмінності сільськогосподарської праці викликані різними формами господарювання та формами власності на селі. Звичайно, що в невеликому сімейному чи фермерському колективі трудові відносини між його членами складаються дещо по іншому порівняно з відносинами у великих трудових колективах із іншою формою власності (колективних, спільних, агрофірмах і т.д.);

на рівень використання робочої сили в сільськогосподарських підприємствах також справляє вплив особистого підсобного господарство. Адже відомо, що таке господарство існує не лише завдяки трудовій участі пенсіонерів та підлітків (якщо такі є в сім'ї), а й вимагає також значних трудових зусиль осіб працездатного віку, які основну частину своєї праці повинні вкладати в громадське господарство.

Все це в своїй сукупності впливає на формування трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств та кінцеві наслідки сільськогосподарського виробництва.

Відповідно до діючого класифікатора усі працівники в народному господарстві за характером виконуваної роботи поділяються на такі категорії: робітники, керівники, спеціалісти та службовці.

До робітників відносять тих працівників, які безпосередньо зайняті в процесі створення матеріальних благ, а також здійснюють ремонт, переміщення вантажів, транспортування пасажирів, надають матеріальні та побутові послуги.

До керівників відносять працівників, які займають посаду керівників підприємств і їх підрозділів (директори, голови підприємств, керуючі відділками, бригадири, завідувачі фермами (майстернями) тощо), заступників керівників з цих посад, а також головних спеціалістів (головний агроном, головний бухгалтер, головний інженер, головний механік, головний електрик та інші).

До спеціалістів відносять працівників, які виконують економічні, інженерно-технічні і технологічні роботи (економісти, бухгалтери, агрономи, зоотехніки, диспетчери, механіки, інженери, енергетики, нормувальники тощо).

До категорії службовців відносять працівників, які готують і оформляють документацію, здійснюють контроль, господарське обслуговування (касири, чергові, секретарі-друкарки, статисти, стенографісти, табельники тощо).

Залежно від умов найму працівників в сільському господарстві класифікують за такими категоріями:

- постійні працівники (такі, що прийняті на роботу на тривалий термін без його точного визначення);
- тимчасові працівники (залучені працівники, їх зараховують тимчасово з наперед встановленим терміном);
- сезонні працівники (наймані працівники на роботу для виконання сезонних робіт).

Загальну чисельність працівників, які є в списках підприємств називають

обліковим складом. До облікового складу включають всі категорії постійних, тимчасових і сезонних працівників, прийнятих на роботу на один і більше днів незалежно від того, знаходяться вони на роботі чи перебувають у відпустці, відрядженні, на лікарняному або тимчасово не працюють з інших причин.

Для характеристики розміру можливого залучення сільськогосподарськими підприємствами трудових ресурсів розраховують середньооблікову чисельність працівників. Її визначають підсумовуванням облікового складу працівників за всі дні місяця і діленням одержаного результату на кількість календарних днів у місяці. Середньооблікову чисельність працівників за рік розраховують як середньоарифметичну величину від суми показників середньооблікової кількості за всі місяці року поділеної на 12.

Використання трудових ресурсів характеризується показником зайнятості, безробіття, мотивацією праці.

Зайнятість населення являє собою діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту (національного доходу). Саме в цьому полягає її економічна суть.

Безробіття - складне економічне, соціальне і психологічне явище. Водночас безробіття - це економічна категорія, яка відображає економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного населення.

Мотивація праці, тобто спонукання людини до дії, виступає у двох формах - біологічній і соціально-психологічній. З *біологічного погляду* - це збудження нервової системи людини до дій, спрямованих на використання природних факторів для свого існування і відтворення; із *соціально-психологічного* - спонукання людини до задоволення своїх матеріально-побутових нужд, потреб та запитів, що досягається за рахунок її праці. За Ф.Катлером, *нужда* - це почуття, яке сприймається людиною як нестача чого-небудь для своєї потреби; *потреба* - це нужда яка набула специфічної форми відповідно до культурного рівня і особистості індивіда; *запит* же визначає потребу, яка підкріплюється купівельною спроможністю.

Отже, мотивація до праці є багатостороннім процесом, який відображає вид людської діяльності спрямованої на задоволення своїх фізичних, матеріально-побутових, культурних потреб та набуття певного іміджу в суспільній ієрархії. Саме за рахунок праці здійснюється цілеспрямована діяльність людини, в процесі якої вона за допомогою засобів праці впливає на природу й використовує її з метою створення споживної вартості для задоволення своїх потреб. Однак процес праці - це не тільки вплив людини на природу. Щоб виробляти матеріальні блага, люди вступають між собою у певні зв'язки і відносини - виробничі відносини. Їх характер визначає соціальний бік праці, бо зі зміною форм власності змінюються й мотиваційні чинники до праці, а також взаємовідносини у її процесі. Таким чином, ефективність виробництва визначається мотиваційними системами, розробленими відповідно до конкретних соціально-економічних особливостей розвитку та психологічної поведінки людей.

Є велика кількість мотиваційних теорій, що мають позитивні і негативні сторони, і вони придатні для певних етапів розвитку суспільства і умов.

На нинішньому етапі реформування власності, розробки законодавчої бази для діяльності підприємств у режимі повної господарської самостійності за ринковими принципами купівлі-продажу змінюються й мотиваційні критерії спонукання людей до високопродуктивної праці. Отже, на зміну соціально-економічній системі з *примусовою моделлю трудових відносин* приходять *ринкова система* з вільним вибором діяльності та повним розпорядженням результатами своєї праці. За цих умов на перший план мотивації до праці виступають соціально-психологічні фактори, до яких належать: самостійність у прийнятті рішень щодо того, де працювати, що виконувати; значимість роботи, задоволення нею та заробітною платою.

Важливим позитивним мотиваційним фактором *виступає участь* працівників в управлінні підприємством, розподілі прибутків, визначенні матеріальних стимулів за кінцеві результати роботи та інше, що спонукає працівника відчувати свою значимість, повніше задовольнити свої потреби.

