

ключових етапів земельної реформи, оскільки відкривало реальні можливості реструктуризації КСП і створення на їх базі нових типів аграрних підприємств, що працюють на засадах приватної власності.

Основне завдання паювання землі полягало у визначенні розміру земельного паю у колективній власності на землю кожного члена колективу сільськогосподарського підприємства, сільськогосподарського кооперативу, сільськогосподарського акціонерного товариства без означення цих паїв на місцевості

Середній розмір земельного паю по Україні становить 4,2 га сільськогосподарських угідь і коливається від 1,1 – 1,5 га в західних областях України до 7,0 – 7,9 га в південних областях.

Таким чином, здійснене паювання земель за наведеною організаційною і методичною схемою – це досягнення земельної реформи, оскільки вдалося поєднати економічну доцільність такого паювання із соціальною справедливістю. Адже земля, нарешті, передана у власність тим, хто на неї працює, але і є свої недоліки.

Економічна оцінка характеризує продуктивну здатність землі як засобу виробництва. Для регулювання економічних відносин використовуються дані економічної оцінки землі: 1) загальна оцінка, 2) часткова оцінка.

В цілому по Україні грошова оцінка гектара сільськогосподарських угідь станом на початок 2008 р. в сумі 8575 грн, в тому числі гектара ріллі – 9037, багаторічних насаджень – 33704, сіножатей – 4438 і пасовищ – 2708 грн. Найвищу грошу оцінку мають орні землі Черкаської області, а найнищу – Житомирської.

(Перспективи вирішення) Для ефективного використання земельних ресурсів необхідно розробити і впровадити систему агрономічних, зооветеринарних, технічних і організаційно – економічних заходів, що забезпечують ефективне використання земельних ресурсів. Важливе місце займають заходи, спрямовані на підвищення потенційних можливостей використання землі, щодо збільшення виробництва сільськогосподарської продукції з кожного гектара угідь.

Висноки. Перехідний період становлення аграрного сектора в умовах земельної реформи потребує якісно нової економічної моделі відтворення земельних ресурсів. В Україні у процесі земельної реформи допущено фетишизацію форми власності на землю, адже зміна форми власності автоматично не може розв'язати всі інші проблеми: було припинено дію національної і регіональної програм підвищення родючості ґрунтів; не використано можливості поліпшення незадовільно сформованого співвідношення категорій земельних угідь, посівних площ, рівня розораності; у суспільстві не створено сприятливі передумови для активного просування ринкових перетворень; запропоновані земельні трансформації були занадто універсальними без урахування демографічних і регіональних особливостей України; не організовано повноцінний моніторинг ґрунтового покриву, недостатньо об'єктивно оцінено вартість ґрунтів; практично не вдосконалено базу щодо охорони ґрунтів. Але і є позитивні моменти у сфері діяльності земельних ресурсів. А саме те, що тепер люди можуть самі обробляти свої землі і отримувати від цього дохід.

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СЕЛА

Кубицький О.В.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Кафлецька С.Г.

Розглянуті питання кількісного та якісного складу трудових ресурсів, рівня їх використання у дослідному господарстві «Бохоницьке» та намічені шляхи покращення їх якісного рівня.

Постановка проблеми. Економіка аграрного сектора України протягом останніх років характеризується постійним спадом ділової активності, поглибленням матеріально – фінансових диспропорцій, наростанням платіжної кризи. Одна з головних причин такого стану полягає в тому, що в аграрній політиці України ще не посідає чільного місця система господарювання, заснована на соціально – орієнтованих ринкових відносинах, ініціативній, творчій діяльності підприємницьких структур. Входження України в регульоване ринкове середовище і різке загострення протиріч у сфері аграрної праці зумовлюють необхідність поглибленого вивчення проблем відтворення трудового потенціалу і оптимізації забезпеченості аграрного виробництва ресурсами живої праці [1].

Аналіз останніх досліджень. Дослідженню проблем формування та використання трудових ресурсів села та відтворення трудового потенціалу аграрного виробництва присвячені наукові роботи П. П. Борщевського, О. А. Богущького, О. Гудзинського, О. Дякова, В. Дієсперова, І. Л. Левицькі, М. Й. Маліка, М. М. Матюхи, П. Т. Саблука, М Шаповала, О. Г. Шпикуляка, В. В. Юрчишина, К. І. Якуби та інших.

Разом з тим ряд питань, особливо тих, що стосуються якісних характеристик трудового потенціалу аграрної сфери, галузевих умов і факторів його відтворення розглянуті недостатньо і потребують подальшого вивчення і дослідження у тісній прив'язці до соціально – економічних умов конкретного підприємства.

Мета статті. У період переходу сільськогосподарського виробництва до ринкової економіки постала проблема нарощування обсягів продовольчих ресурсів, підвищення ефективності галузі, створення належних соціальних умов життєдіяльності трудівників села, розвитку їх особистості. Актуальною умовою підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва є наявність трудових ресурсів та раціональне їх

використання на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Структурні зміни в економіці сільськогосподарської галузі негативно вплинули на всі сторони розвитку аграрних підприємницьких форм включаючи важливу складову як кадри. Кадрове питання на даний час вважається найбільш гострим, адже загальна непривабливість зайнятості у сільському господарстві призвела до системної деградації трудового потенціалу сільських територій, руйнації устоїв кадрового забезпечення підприємств. Особливістю сучасних аграрних підприємств є домінування кризових явищ над позитивними результатами господарського і соціально – економічного розвитку.

На сьогодні спостерігається значний дефіцит якісної, висококваліфікованої, тобто конкурентоспроможної робочої сили, а це заважає стабілізації й економічному зростанню, розширеному розвитку підприємницьких структур.

В результаті проведеного аналізу було встановлено, що середньорічна кількість працівників у дослідному господарстві «Бохоницьке» на протязі аналізованого періоду набрала чіткої тенденції до зменшення, що в першу чергу пов'язано із зменшенням рівня трудомісткості продукції за рахунок підвищення рівня механізації, особливо по галузі тваринництва.

Так, в 2007 р. порівняно з 2005 р. кількість працівників значно зменшилася на 22 чол., або на 25,0%. В той же час необхідно відмітити, що змінилася структура трудових ресурсів господарства в напрямку зростання долі працездатних на 1,2 пункти та непрацездатних на 1,9 пункти і зменшення долі підлітків на 0,8 пункти, що є негативним для умов підприємства.

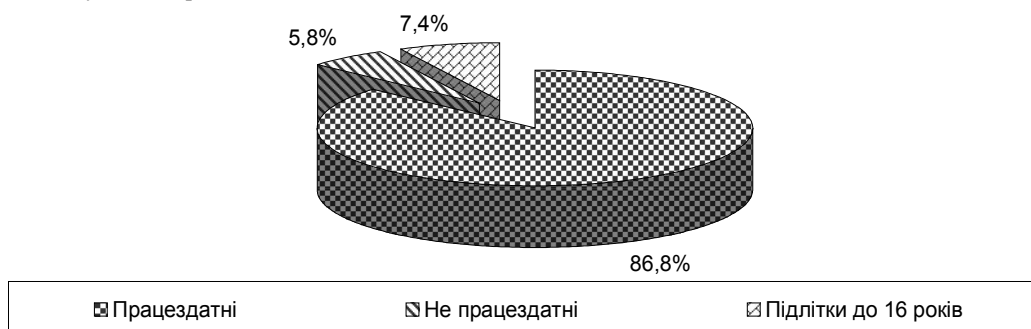


Рис. 1. Структура трудових ресурсів ДП ДГ «Бохоницьке» в 2007 р.

Негативним є те, що рівень використання працівників за аналізований період знизився з 0,88 в 2005 році до 0,79 в 2007 році, або на 0,09 пункти.

З розвитком сільськогосподарського виробництва змінюється в кількісному і якісному співвідношенні і складові частини виробничих процесів. Ці обставини спонукають до постійного коригування оптимальних співвідношень праці її засобів як цього вимагають об'єктивні економічні закони. Якісною мірою трудових ресурсів виступає їх професійно-кваліфікаційна характеристика. Її визначають за демографічними факторами (природним приростом, станом здоров'я, рухомістю.), потребою виробництва в робочій силі і можливостями задоволення потреб працездатного населення у праці на підприємстві. Сучасні умови виробництва і вимоги життя зумовлюють обов'язкове поєднання цих характеристик робочої сили.

В результаті проведеного аналізу було встановлено, що працівники господарства наступним чином розподілились між галузями: працівники галузі рослинництва - 64 чоловіки (72,7%) та працівники галузі тваринництва 24 чол. (27,3%), що повністю підтверджує спеціалізацію підприємства. Проте в динаміці намітилась позитивна тенденція зменшення їх кількості в результаті підвищення рівня продуктивності праці.

Надходження трудових ресурсів характеризує коефіцієнт надходження.

Коефіцієнт відносно низький, це зумовлене тим, що в особливо напружені періоди господарство наймає працівників. Проте, в останні два роки показник зменшився на 0,07, що засвідчує той факт, що дослідне господарство наращує обсяги виробництва за рахунок підвищення рівня механізації.

Вибуття трудових ресурсів оцінюють за коефіцієнтом вибуття, який за досліджуваний період підвищився на 0,11, що підтверджує думку про те, що діяльність підприємства звужується і колектив оптимізується за своїми розмірами.

Міграція в господарстві на середньому рівні. Це відносно задовільний стан для дослідного господарства, так як це господарство знаходиться в межах міста Вінниці. Тому, що коефіцієнт великої міграції дорівнює 0,61, а малої 0,2.

Коефіцієнт плинності кадрів відносно низький, можна сказати, що працівники вибувають, але це значно не позначається на фінансових результатах підприємства.

Коефіцієнт використання трудових ресурсів не досить високий, тобто трудові ресурси використовуються не в повну міру, що характерно для господарств, які спеціалізуються на вирощуванні продукції рослинництва так як для цієї галузі характерна сезонність праці.

Підвищення рівня використання трудових ресурсів за рахунок скорочення сезонності праці, одна з найактуальніших проблем. У дослідному господарстві індекс сезонності праці дещо знижується, але залишається ще високим. Працівники найбільш повно завантажені влітку та в меншій мірі забезпечені роботою

взимку.

В господарстві окрім дорослих працездатних зайняті та використовуються як пенсіонери так і підлітки, навіть непрацездатні дорослі, а також працездатні дорослі, що працюють поза господарством (за сумісництвом).

В 2007 році, найбільшу питому вагу за віковим складом займала група 35 – 50 років – 32,7% в загальній кількості працівників, а найменшу група старше 59 років – 5,0%, що є бажаним для багатьох господарств так як в цю групу входять працездатні в пенсійному віці, адже у Вінницькій області ситуація дуже складна так як в сільській місцевості на одного працюючого в деяких селах припадає 2 і більше пенсіонерів.

Проте кількісний склад групи працездатних та її питома вага різко зменшились, тобто це свідчить про те, що з господарства йдуть працівники в працездатному віці.

Дані діаграми наочно відображають дані щодо вікового складу працівників дослідного господарства.

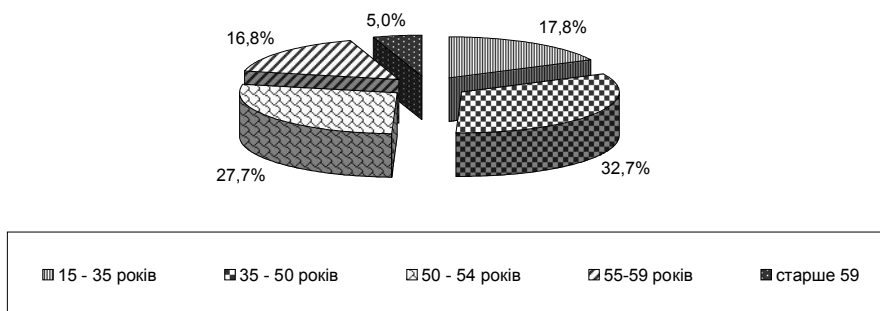


Рис. 2. Віковий склад трудових ресурсів ДП ДГ «Бохоноцьке» у 2007 році

У дослідному підприємстві 60,9% працівників мають стаж від 10 до 20 років, що дає можливість покращити їх матеріальне становище так як за стаж роботи в господарстві виплачують надбавки.

За стаж роботи по спеціальності трактористам-машиністам встановлена надбавка в таких розмірах від річного заробітку: від 2 до 5 р. - 8%; від 5-10 р. - 10%; від 10-15 р - 15%; понад 15 р. - 20%. Надбавку за стаж виплачують один раз на рік. Одноразова винагорода за вислугу років нараховується виходячи з середнього заробітку, посадового окладу працівника.

Дані щодо стажу роботи відображені наочно у вигляді діаграми на рис.3

Що стосується освітнього рівня, то ситуацію бажано було б покращити так як на групи з вищою і середньою освітою приходиться лише 44,2%, тоді як на групи з незакінченою середньою – 45,1%.

З розвитком сільськогосподарського виробництва змінюється в кількісному і якісному співвідношенні і складові частини виробничих процесів. Ці обставини спонукають до постійного коригування оптимальних співвідношень праці її засобів як цього вимагають об'єктивні економічні закони. Якісною мірою трудових ресурсів виступає їх професійно-кваліфікаційна характеристика. Їх визначають за демографічними факторами (природним приростом, станом здоров'я, рухомістю.), потребою виробництва в робочій силі і можливостями задоволення потреб працездатного населення у праці на підприємстві.

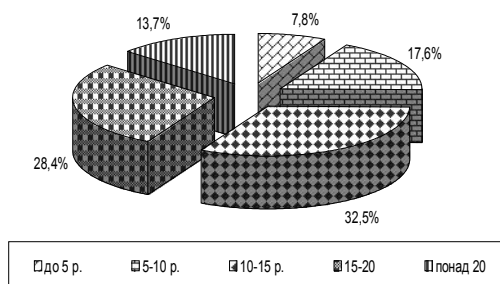


Рис. 3. Структура трудових ресурсів за стажом роботи ДП ДГ «Бохоноцьке» у 2007 році

Сучасні умови виробництва і вимоги життя зумовлюють обов'язкове поєднання цих характеристик робочої сили.

Висновки. Ефективність і конкурентоспроможність підприємства у ринкових умовах залежить від кадрового потенціалу та кадрової політики, яку здійснює керівництво у відносинах роботодавець -працівник, а звідси і ставлення персоналу до праці.

Дослідному господарству необхідно звернути увагу на освітній рівень працівників і розробити заходи

для його покращення за рахунок підвищення кваліфікації працівників, залучення до діяльності молодих фахівців, навчання молоді тощо.

Для посилення стимулюючої ролі зарплати її мінімальний розмір у сільському господарстві необхідно підвищити до розміру прожиткового мінімуму встановленого законодавчо, щоб відновити функцію соціального захисту та мінімальної гарантії для всіх працюючих.

Література

1. Качан С.П. Управління трудовими ресурсами. К.: Вища школа, 2005 р.
2. Ковальов В.В. Аналіз господарської діяльності підприємства. М.: 2002 р.
3. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами. К.: ЦУЛ, 2003 р.

СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

Ільченко Л.В.

Науковий керівник: д.е.н., професор Мазур А.Г.

Аналізується сучасний стан і проблеми функціонування ринку праці Вінницької області, розглядаються можливі шляхи вирішення проблем безробіття на регіональному рівні.

Постановка проблеми. Зайнятість населення є одним із найважливіших макроекономічних показників, що разом із обсягом ВВП та рівнем цін визначає економічну кон'юнктуру національного ринку, впливає на рівень життя населення, забезпечує добробут кожного громадянина країни. Це зумовлює необхідність державного регулювання зайнятості для забезпечення її оптимальності та ефективності.

Актуальність проблеми, пов'язаної із зайнятістю населення і раціональним використанням трудового потенціалу, зростає в зв'язку з уповільненням соціально – економічного розвитку України і переходом на ринкові відносини. Сучасний період економічних і соціальних перетворень характеризується перш за все кризою, що має прояв у вигляді спаду виробничої і інвестиційної активності, розгортанні інфляційних процесів, падінні рівня добробуту основної частини населення.

Тому забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці є пріоритетом соціально – економічної політики і пов'язано з конкурентоспроможністю робочої сили, високим рівнем зайнятості і соціального захисту, наближенням до світових стандартів заробітної плати і доходів населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Варто зауважити, що з початком ринкових перетворень в українському суспільстві проблеми зайнятості та безробіття постійно перебувають у центрі уваги вітчизняних учених. Ці питання порушують у своїх роботах Д. Богиня, О. Грішнова, Ю. Краснов, С.Бандура, В. Онікієнко, Е. Лібанова, М. Шаленко, Г.Купалова, В.Дієсперов. Регіональний аспект регулювання проблем зайнятості населення розкриваються переважно в роботах західноукраїнської школи науковців – М. Долішнього, С.Злупка, С. Трубича.

Ціль роботи. Дослідити сучасний стан та проблеми зайнятості населення Вінницької області і визначити основні напрямки та перспективи ефективного розвитку зайнятості населення в регіоні.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці Вінницької області за останні роки зазнав значних змін і продовжує надалі набувати нових тенденцій. Сучасний стан ринку праці регіону характеризується наявністю комплексу проблем. Рівень зайнятості населення на Вінниччині у 2007 році залишається нижчим ніж у середньому по Україні на 0,2 процентних пункти, а рівень безробіття – на 0,3 процентних пункти, рівень зареєстрованого безробіття є вищим за середньо державні на 0,5 процентних пункти. За сучасної соціально – економічної ситуації чітко простежуються структурні, функціональні та компонентні диспропорції в територіальному розвитку, які зумовлюють і відповідні деформації в системі зайнятості населення. Так найвищим рівень зареєстрованого безробіття, а відтак найнижчий рівень зайнятості за останні роки спостерігається у Оратівському, Піщанському, Погребищенському, Чернівецькому, Чечельницькому, Крижопільському районах.

Важливим індикатором на ринку праці є навантаження на одне вільне робоче місце. Його рівень є досить високим, що свідчить про наявність значних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили. Так станом на 1 січня 2008 року на кожне вільне робоче місце в середньому у Вінницькій області припадало 15 осіб, що шукали роботу (у 2006 році – 14 осіб), тобто пропозиція робочої сили перевищувала попит на неї. Тоді як в середньому по Україні даний показник становив 4 особи – у 2008 році (у 2006 році – 6 осіб). Особливо високою залишається напруга на ринку праці в Чернівецькому, Ямпільському, Погребищенському, Піщанському, Крижопільському районах, де навантаження на одне вільне робоче місце коливається в межах від 49 до 140 осіб, тобто перевищує середній рівень на Вінниччині у 5 – 9 разів.

З погляду забезпечення соціальної стабільності особливе занепокоєння викликає значна середня тривалість незайнятості, яка в середньому на Вінниччині у 2007 році дорівнювала 12 місяців. Понад 32% безробітних громадян перебували у цьому стані понад рік. Довгострокове безробіття породжує бідність і подальше розшарування населення за рівнем доходів, маргіналізацію населення та багато інших негативних наслідків.