

УДК 331.52

Личук Л.І.,
здобувач,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України

КІЛЬКІСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ В УМОВАХ РИНКОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Постановка проблеми. Формування і розвиток трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах піддається впливу множини факторів, серед яких одне із найважливіших місць займають структурні трансформації та організаційні процеси. Їх основу було закладено аграрною реформою, а результатами стали створення господарських структур ринкового типу, переформатування зайнятості і збільшення чисельності осіб, що працюють у сфері сільського господарства на засадах самозайнятості. Сьогодні можна стверджувати про руйнування старої командно-адміністративної системи формування і розвитку трудового потенціалу. Поряд із тим, ринкова система розвитку персоналу в сільськогосподарських підприємствах не відпрацьована. Звідси – значний обсяг тіньової зайнятості і трудових відносин, невідповідність параметрів забезпечення трудовими ресурсами і їх продуктивності, кількісне переважання господарств населення у структурі зайнятості. Зазначені тенденції обумовлюють актуальність оцінювання кількісного аспекту забезпечення сільськогосподарських підприємств трудовими ресурсами в контексті оцінки структурних змін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти дослідження трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах є предметом широкого висвітлення в науковій і практичній літературі. При цьому, найбільш вагомими є праці таких вчених, як Д. Богиня [1], Н. Василенька [2], І. Гнибіденко [3], О. Грішнова [4], В. Дієсперов [5], М. Малік [6], Л. Михайлова, Д. Максименко, В. Олефір, А. Пасека, В. Ткачук, Л. Шаульська, О. Шпикуляк [6], М. Якуба [7] та ін. Незважаючи на це, нестабільність інституційного середовища формування трудового потенціалу в умовах перманентних реформ потребує постійного уточнення ключових аспектів щодо параметрів трудового потенціалу, зокрема кількісних.

Постановка завдання. Мета статті полягає у встановленні ключових аспектів, тенденцій та пропорцій, які визначають і характеризують кількісні аспекти трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах ринкових трансформацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як стверджує П. Березівський, “впровадження ринкових відносин у сфері аграрної праці викликало глибокі зрушення в зайнятості населення країни” [8, с. 251]. Особливо відчутні і помітні ці зміни стали в сфері сільського господарства, де процес трансформацій торкнувся не тільки відносин власності на засоби виробництва, але й організаційної складової. В результаті, трансформація організаційно-правових форм господарювання, умов праці та отримання більших можливостей щодо самозайнятості сільського населення обумовили зміни не тільки в чисельності залучення селян до економічної активності, але й в їхній структурі.

Ключові тенденції, які встановилися при цьому, передбачали зменшення кількості працівників, зайнятих в сільському господарстві, і зниження рівня економічної активності селян. Незважаючи на те, що темпи скорочення названих показників в останні роки суттєво знизилися, кількісно обсяг трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств суттєво втратив у порівнянні із базовими роками початку реформ.

Основна причина різкої негативної динаміки, на нашу думку, тісно пов'язана із трансформацією відносин власності та господарювання в сільському господарстві, основна мета якої полягала у формуванні приватних землевласників на виділених в результаті розпаювання наділах землі. Окреслені процеси внесли суттєві зміни в структуру зайнятості та економічної активності селян (рис. 1). Як бачимо, за період дослідження відбулася низка структурних змін, в межах яких збільшилася питома вага економічно активного сільського населення (на 3,5 %), населення, зайнятого в сільському господарстві не за наймом (на 15,4 %), а також населення, зайнятого не за наймом в інших секторах економіки (на 1,8 %). Найбільшою мірою ці зміни відбулися за рахунок скорочення чисельності найманих працівників (на 13,9 %) [9].

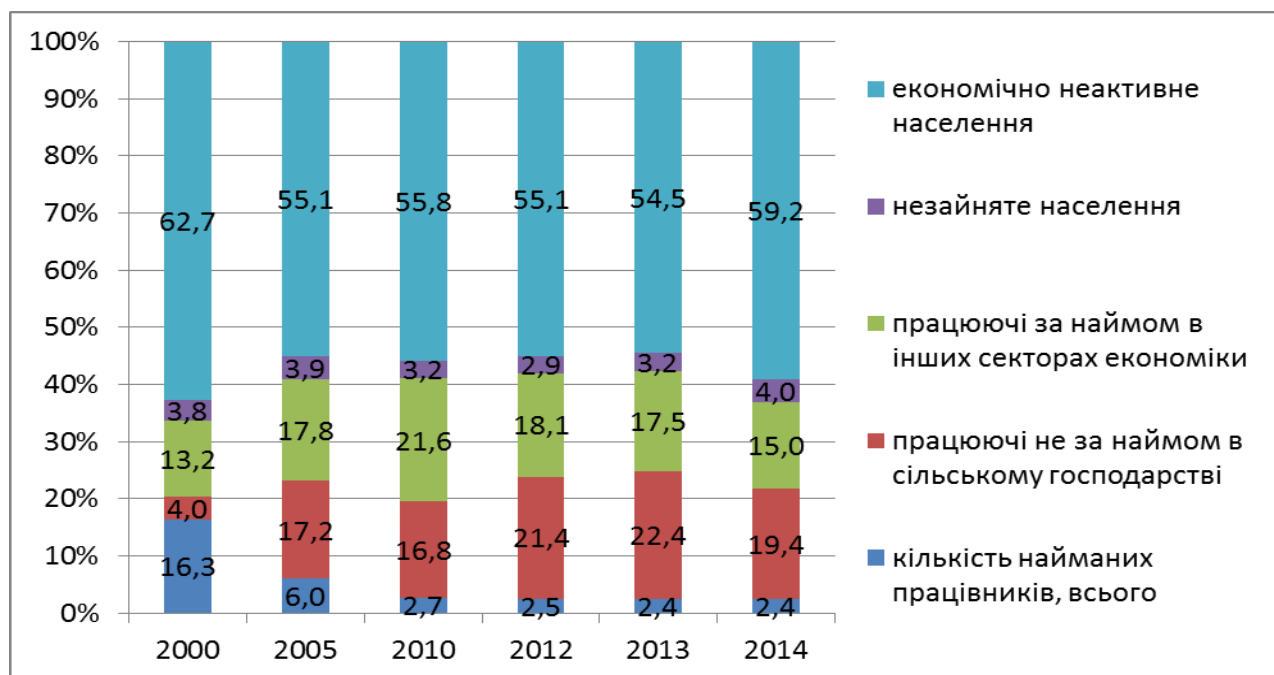


Рис. 1. Динаміка кількісної структури зайнятості та економічної активності селян Тернопільської області

Джерело: [9]

В результаті, за даними 2014 року чисельність осіб, що є найманими працівниками в сільському господарстві склала лише 2,4 % всього сільського населення або 5,9 % від усього економічно активного населення. Значно більше людей, зайнятих в сільському господарстві не за наймом (фермери, селянські господарства тощо). Їх частка від загальної кількості мешканців складає 19,4 % (47,5 % економічно активного населення). Частка сільських мешканців, зайнятих в інших секторах економіки становить 15,0 % від загальної кількості мешканців області (36,8 % економічно активного населення) частка безробітних – 4,0 % (9,8 % відповідно) [9].

Таким чином, основні трудові ресурси сільськогосподарського виробництва зайняті в господарствах населення та у власних фермерських господарствах, значна частина селян зайнята в інших секторах економіки, а чисельність найманих працівників у сільськогосподарських підприємствах в 1,7 раза менша за чисельність незайнятих селян. Такі тенденції в цілому схожі із загальноекономічною ситуацією, окрім стрімкого зменшення кількості найманих працівників [9].

В контексті структурних змін в економіці країни, регіону та галузі, звернемо увагу на те, що зміна структури трудового потенціалу в цілому відповідає трансформаційним процесам. Відповідно до цього зростає частка самозайнятого населення, сільське населення диверсифікує свою зайнятість за рахунок участі в інших секторах економіки, а сільськогосподарські підприємства оптимізують чисельність своїх працівників одночасно із підвищенням рівня механізації та автоматизації виробничо-господарських процесів.

Окремо відмітимо стриману динаміку незайнятого сільського населення, частка якого, за офіційними даними, протягом періоду дослідження коливалася в межах 2,9-4,0 %. Реально усвідомлюючи ситуацію із зайнятстю в сільських поселеннях, наголосимо на існуванні значної імовірності щодо невідповідності задекларованого рівня реальному стану речей. З цієї точки зору І. Гнибіденко стверджує, що “за оцінками експертів, рівень тінізації вітчизняного аграрного сектору оцінюється у діапазоні 15-20 %. Це визначає й рівень нелегальної зайнятості селян: у групі 15-49 років він у 3,5 раза, а в групі 50-70 років – у 5 разів перевищує відповідний показник для мешканців міст. Йдеться про незареєстровані виробничі одиниці домогосподарств, про фізичних та юридичних осіб, що працюють без укладання трудових договорів, про не ліцензовану діяльність у сфері заготівлі та продажу ягід, грибів, деревини, риби тощо” [3, с. 84].

Основу економічно активного населення, яка формує наявний трудовий потенціал складає зайняте населення (наймані працівники і самозайняте населення). З демографічної точки зору дана категорія людей має складну структуру, обумовлену статевіковими особливостями та місцем проживання. Оцінка вікової структури зайнятого населення показує, що незважаючи на значне скорочення його загальної чисельності, суттєвих змін та зміщень у зайнятості за віковими групами не відбулося. Виняток складають вікові групи 15-24 та 35-39 років, економічна активність яких зростає в межах 5-10 %. Оцінюючи вікову структуру зайнятості у 2013 році за ознакою статевої приналежності чи місця проживання, відмітимо суттєве (у найстаршій і наймолодшій вікових групах) та помірне (окрім

вікових груп 35-39 і 10-49 років) переважання сільського населення за рівнем зайнятості, а також переважання чоловіків в усіх вікових групах, окрім групи 40-49 років.

Названі вікові пропорції свідчать про порівняно високий рівень зайнятості сільського населення пенсійного віку та молоді (40-45 % проти 20-25 % у міських поселеннях). Переважання зайнятості сільської молоді у віці 15-24 років пояснюється тим, що вона меншою мірою, порівняно із молоддю міст Тернопільської області, орієнтована на отримання вищої освіти. Зайнятість в сільському господарстві в пенсійному віці є досить поширеною, особливо зважаючи на те, що значна частина сільських пенсіонерів є власниками земельних паїв, а також для більшості з них реалізація сільськогосподарської продукції складає головне джерело доходу, поряд з пенсією.

Як було відмічено, основними видами зайнятості в сільському господарстві сьогодні є самозайнятість і зайнятість на умовах найму. Особливістю сільського господарства є те, що основна кількість працівників, зайнятих агровиробництвом працюють не на умовах найму. В результаті, питома вага найманих працівників до загальної кількості зайнятих в галузі по Тернопільській області характеризується найнижчим показником серед секторів економіки.

Загалом, в структурі зайнятості населення Тернопільської області частка сільського господарства склала 31,2 % від усіх зайнятих і 7,2 % від кількості найманих працівників. Серед зайнятих цей показник є найвищим, а серед найманих працівників він суттєво поступається галузям освіти, промисловості, охорони здоров'я та державного управління. Відмітимо, що у 2005 році питома вага зайнятих в сільському господарстві була не значно вищою – 34,6 %, проте частка найманих працівників становила 15,2 %, що було тільки на 4,3 % менше, ніж в промисловості [9].

Трактуючи динаміку наявності та використання трудового потенціалу з точки зору організаційно-правових відносин, зауважимо, що у вибірці сільськогосподарських підприємств Тернопільської області, які подають оперативну звітність, найбільша частка працівників за період 2009-2015 рр. зосереджувалася у господарських товариствах (50-57 % від їх загальної кількості). Частка працівників, зосереджена у приватних підприємствах (включно із фермерськими) за аналогічний період коливалася в межах 38-44 %. Сукупна частка працівників, зайнятих у виробничих кооперативах, державних підприємствах та підприємствах інших організаційно-правових форм не перевищувала 6,6 %.

Оцінювання структурних особливостей наявності та використання трудового потенціалу сільського господарства в межах сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм показує, що існують суттєві відмінності їх забезпеченості працівниками як з розрахунку на одне підприємство в середньому, так і в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка забезпеченості сільськогосподарських підприємств Тернопільської області трудовими ресурсами, осіб

Організаційно-правові форми господарств	Рік						2015 р. до 2010 р., %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
В розрахунку на 1 підприємство							
всі підприємства	37,2	38,2	41,8	40,6	40,5	35,8	96,3
господарські товариства	44,8	47,2	52,6	49,8	48,1	38,2	85,3
приватні	31,7	30,9	32,3	31,7	31,9	34,6	109,0
виробничі кооперативи	4	22	23	23,0	9,0	9,0	225,0
інші	20,4	34,9	42,6	47,3	48,3	12,8	62,9
державні	35	18,8	27,3	14,6	37,5	37,0	105,7
В розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь							
всі підприємства	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3	2,1	93,9
господарські товариства	2,1	2,2	2,3	2,4	2,4	1,9	89,7
приватні	2,2	2,2	2,2	2,1	2,1	2,3	104,7
виробничі кооперативи	0,5	2,4	3,3	3,3	1,3	1,3	257,1
інші	2,2	2	2	2,3	2,6	2,2	100,0
державні	3,8	3,9	2,9	2,4	3,0	9,3	243,4

Джерело: [9]

Як бачимо, в 2015 році було зафіксовано найменшу кількість працівників у розрахунку як на одне підприємство (35,8 осіб), так і на 100 га сільськогосподарських угідь (2,1 особи). Основним фактором, що обумовив цей факт є найбільше за період дослідження скорочення чисельності працівників у господарських товариствах області (на 1,5 тисячі осіб), що підтверджується також зниженням рівня забезпеченості працівниками в середньому на одне товариство чи на 100 га угідь на 14,7 % і 10,3 % відповідно. Відмітимо, що за виключенням господарських товариств, а також підприємств категорії "інші" по решті форм аграрних формувань було зафіксовано ріст досліджуваних показників.

З точки зору забезпеченості сільськогосподарських підприємств Тернопільської області трудовими ресурсами, починаючи з 2000 року відбулася низка суттєвих структурних змін.

Найбільш помітною є скорочення середньооблікової чисельності працівників на 87 % (з 71464 осіб у 2000 р. до 9283 особи у 2015 р.). Ключову роль в такому скороченні відіграло зменшення чисельності працівників, зайнятих у тваринництві (більше, ніж у 10 разів за досліджуваний період). Паралельно із скороченням чисельності працівників, зайнятих в сільському господарстві, відбулося зниження усіх ключових показників забезпеченості трудовими ресурсами. Так, в розрахунку на одне підприємство середня чисельність працівників скоротилася зі 123,2 до 35,8 працівників (на 70,9 %), серед зайнятих у рослинництві таке скорочення склало 67,9 % (з 86,1 до 27,6 працівників), у тваринництві – 77,9 % (з 37,1 до 8,2 працівників) [9].

В розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь трудобезпе́ченість зменшилася на 93,9 % - з 12,83 до 2,06 працівників. Для працівників, зайнятих в рослинництві скорочення склало 82,2 % (з 8,97 до 1,59 працівників). Для працівників, зайнятих у тваринництві ми застосували зіставлення не з площею сільськогосподарських угідь, а з чисельністю умовного поголів'я, розрахованого за методикою [10]. Як бачимо, скорочення також було суттєвим і склало 86,8 % (з 13,47 до 1,77 працівників на 100 умовних голів).

Протягом 2010-2014 рр. для сільськогосподарських підприємств Тернопільської області було характерним ріст середньооблікової чисельності працівників на 11,2 % (в т.ч., по рослинництву на 11,5 %, по тваринництву на 10,2 %), а також збільшення кількості працівників в середньому на 1 підприємство (на 3,4 працівника в середньому) та в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь (на 0,07 працівників) [9].

Висновки з проведеного дослідження. Результати аналізу кількісного забезпечення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств засвідчили, що основну частину населення, зайнятого в сільському господарстві становлять самозайняте населення і дрібні особисті та фермерські господарства. Їх частка зростає, тоді, як чисельність найманих працівників, зайнятих в сільському господарстві – знижується. Серед усієї кількості найманих працівників, зайнятих в сільському господарстві, основна частина працює в господарських товариствах і приватних підприємствах, включно із фермерськими господарствами. Встановлюючи причини скорочення чисельності найманих працівників, було зафіксовано також зниження усіх показників трудобезпе́ченості, особливо у галузі тваринництва.

З огляду на те, що трудові ресурси є головною виробничою силою суспільства, з боку держави періодично повинна розроблятися стратегія розвитку і використання трудового потенціалу. Саме тому трудові ресурси, зайняті в сільському господарстві мають здійснювати вплив на результати сільськогосподарської діяльності, відповідно до поставлених цілей. Попри це необхідно формувати структуру трудового потенціалу і забезпечувати ефективне використання його для досягнення поставлених виробничих цілей, тобто, трудові ресурси повинні мати не тільки цільовий характер, а й оптимальну структуру за складом.

Бібліографічний список

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці [Текст] : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
2. Василенка Н. Трудовий потенціал у системі сталого розвитку аграрної сфери [Текст] / Н. Василенка // Вісник Харківського національного аграрного університету : Економіка АПК і природокористування. – 2006. – № 2. – С. 63-68.
3. Гнибіденко І. Ф. Наслідки трансформації сільського ринку праці та перспективи якісних змін [Текст] / І. Ф. Гнибіденко // Ринок праці сільської місцевості: стан та перспективи розвитку: матеріали круглого столу / упоряд. І. Ф. Гнибіденко, Л. Г. Новаш. – К. : ІПК ДСЗУ, 2014. – 133 с.
4. Грішнова О. Трудовий потенціал України : оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку [Текст] : монографія / О. А. Грішнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. – 360 с.
5. Дієсперов В. С. Соціальні аспекти організації сільськогосподарських підприємств [Текст] / В. С. Дієсперов // Економіка АПК. – № 1. – 2014 – С. 45-52.
6. Малік М. Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект [Текст] / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк. – К. : ННЦ «Інститут аграрної економіки», 2005. – 368 с.
7. Якуба М. М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації [Текст] / М. М. Якуба // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 7. – С. 302-305.
8. Березівський П. С. Організація виробництва в аграрних формуваннях [Текст] : Навчальний посібник / За ред. П. С. Березівського. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 560 с.
9. Сайт Державної служби статистики України в Тернопільській області: [Електронний ресурс] – <http://www.te.ukrstat.gov.ua/images/planexpres2016.htm>.

10. Методичні рекомендації щодо проведення розрахунків витрат кормів худобі та птиці у господарствах усіх категорій. Наказ Держкомстату № 18 від 24.01.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1078.24600.0>.

References

1. Bohynia, D. P. and Hrishnova, O. A. (2000), *Osnovy ekonomiky pratsi* [Fundamentals of Labour Economics], Znannia-Pres, Kyiv, Ukraine, 313p.
2. Vasylenko, N. (2006), "The employment potential in the system of sustainable development of agrarian sphere", *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho ahrarnoho universytetu*, no. 2, pp. 63-68.
3. Hnybidenko, I.F. and Novash, L.H. (2014), *Naslidky transformatsii silskoho rynku pratsi ta perspektyvy yakisnykh zmin* [The consequences of the transformation of the rural labor market prospects and quality changes], IPK DSZU, Kyiv, Ukraine, 133 p.
4. Hrishnova, O.A., Pasieka, S.R. and Pasieka, A.S. (2011), *Trudovi potentsial Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist vykorystannia, stratehichni napriamy rozvytku* [The employment potential of Ukraine: assessment, efficiency, strategic directions of development], TOV «МАКЛАУТ», Cherkasy, Ukraine, 360 p.
5. Diiesperov, V.S. (2014), "The social aspects of farm", *Ekonomika APK*, no. 1, pp. 45-52.
6. Malik, M.Y. and Shpykuliak, O.H. (2005), *Kadrovyy potentsial ahrarnykh pidpriemstv: upravlynskyi aspekt* [Human resources of agricultural enterprises: administrative aspect], NNTs "Instytut ahrarnoi ekonomiky", Kyiv, Ukraine, 368 p.
7. Yakuba, M.M. (2009), "Human resources as a key element of enterprise potential in the context of globalization", *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, no. 7, pp. 302-305.
8. Berezivskiy, P.S. (2005), *Orhanizatsiia vyrobnytstva v ahrarnykh formuvanniakh* [Organization of agrarian formations], Tsentr navchalnoi literatury, Kyiv, Ukraine, 560 p.
9. State Statistics Service of Ukraine in the Ternopil region, available at: <http://www.te.ukrstat.gov.ua/images/planexpres2016.htm>. (access date November 30, 2016).
10. Order of the State Statistics Committee (2008), "Guidelines regarding the calculation of costs of feed for cattle and poultry in farms of all categories" of 24.01. 2008, no. 18, available at: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1078.24600.0>. (access date November 30, 2016).

Личук Л.І. КІЛЬКІСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Мета статті – встановлення ключових аспектів, тенденцій та пропорцій, які визначають і характеризують кількісну сторону трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в умовах ринкових трансформацій.

Методика дослідження. В основу дослідження розвитку трудового потенціалу покладено системний аналіз. Для вирішення поставлених наукових завдань використані різні методи наукових досліджень, зокрема: загальнонаукові методи (аналізу та синтезу, індукції, дедукції, поєднання історичного та логічного підходів) – при вивченні теоретичних проблем відтворення трудового потенціалу; абстрактно-логічний метод – при узагальненні теоретичних засад формування і використання трудового потенціалу; статистично-аналітичні методи, а також графічний і табличний методи аналізу – при дослідженні ринку праці, процесів розвитку трудового потенціалу.

Результати. Встановлено, що процес формування та реалізації сільського трудового потенціалу необхідно розглядати з позиції динамічності, що знаходиться в процесі постійної зміни та розвитку. Виявлено, що динамічність обумовлена безперервністю процесів формування та використання трудового потенціалу, кількісні та якісні характеристики якого постійно змінюються. Розглянуто обмежуючі фактори діяльності таких господарств та перспективи їх подальшого розвитку з погляду ефективності використання трудового потенціалу.

Наукова новизна. Обґрунтовано поняття та складові економічної категорії "трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств", що дає змогу виявити регіональні особливості та взаємозв'язки процесу формування та використання робочої сили в умовах економічних перетворень на селі. Виявлено особливості та мотиваційні чинники зайнятості в особистих селянських господарствах.

Практична значущість. Отримані результати дослідження щодо вдосконалення формування та підвищення ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств поглиблюють системні підходи до його вивчення, а також створюють основу для виявлення й розв'язання сучасних проблем ефективного формування та їх використання, розробки нової стратегії соціально-економічного розвитку трудового потенціалу у Тернопільській області.

Ключові слова: трудовий потенціал, зайнятість, економічно активне населення, сільськогосподарські підприємства, селяни, праця.

Lychuk L.I. QUANTITATIVE PROVIDING THE LABOR POTENTIAL OF AGRICULTURAL ENTERPRISES IN TERNOPIL REGION IN THE CONDITIONS OF MARKET TRANSFORMATIONS

Purpose – the aim of the article is the establishing of key issues, trends and proportions that define and characterize the quantitative aspect of labor potential of agricultural enterprises in the conditions of market transformations.

Methodology of research. The systems analysis is the basis of the study of the labor potential development. Different methods of research are used to achieve the scientific objectives, including: general and scientific methods (analysis and synthesis, induction, deduction, a combination of historical and logical approaches) – in the study of theoretical problems for labor potential reproduction; abstract and logical method – at generalization of theoretical

principles of formation and use of labor potential; statistical and analytical methods, and graphical and tabular methods of analysis – in the study of the labor market, the development process of the labor potential.

Findings. It was established that the formation process and implementation of rural labor potential should be considered from the perspective of dynamism that is in the process of constant change and development. It is revealed that due to the dynamic continuity of the process of formation and use of labor potential, quantitative and qualitative characteristics of which are constantly changing. Limiting factors of these farms and prospects of their further development in terms of efficient use of labor potential are considered.

Originality. The concepts and components of economic category “labor potential of agricultural enterprises”, which makes it possible to identify regional features and relationships of formation and use of labor in terms of economic reforms in the country, are substantiated. The features and motivational factors in subsistence of peasant farms are revealed.

Practical value. The obtained results of research on improving the formation and enhance the efficient utilization of the labor potential of agricultural enterprises deepen systemic approaches to study it and provide a framework to identify and solve the modern problems of effective development and use, developing a new strategy for social and economic development of the labor potential in Ternopil region.

Key words: labor potential, employment, economically active population, agricultural enterprises, farmers, labor.

Лычук Л.И. КОЛИЧЕСТВЕННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ТЕРНОПОЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Цель статьи – выделение ключевых аспектов, тенденций и пропорций, которые определяют и характеризуют количественную сторону трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий в условиях рыночных трансформаций.

Методика исследования. В основу исследования развития трудового потенциала положен системный анализ. Для решения поставленных научных задач использованы различные методы научных исследований, в частности: общенаучные методы (анализа и синтеза, индукции, дедукции, сочетание исторического и логического подходов) – при изучении теоретических проблем воспроизводства трудового потенциала; абстрактно-логический метод – при обобщении теоретических основ формирования и использования трудового потенциала; статистические и аналитические методы, а также графический и табличный методы анализа – при исследовании рынка труда, процессов развития трудового потенциала.

Результаты. Установлено, что процесс формирования и реализации сельского трудового потенциала необходимо рассматривать с позиции динамичности, находится в процессе постоянного изменения и развития. Выявлено, что динамичность обусловлена непрерывностью процессов формирования и использования трудового потенциала, количественные и качественные характеристики которого постоянно меняются. Рассмотрены ограничивающие факторы деятельности таких хозяйств и перспективы их дальнейшего развития с точки зрения эффективности использования трудового потенциала.

Научная новизна. Обосновано понятие и составляющие экономической категории “трудовой потенциал сельскохозяйственных предприятий”, что дает возможность выявить региональные особенности и взаимосвязи процесса формирования и использования рабочей силы в условиях экономических преобразований на селе. Выявлены особенности и мотивационные факторы занятости в личных крестьянских хозяйствах,

Практическая значимость. Полученные результаты исследования по совершенствованию формирования и повышения эффективности использования трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий углубляют системные подходы к его изучению, а также создают основу для выявления и решения современных проблем эффективного формирования и их использования, разработки новой стратегии социально-экономического развития трудового потенциала в Тернопольской области.

Ключевые слова: трудовой потенциал, занятость, экономически активное население, сельскохозяйственные предприятия, фермеры, труд.