**Рудченко Ірина Вікторівна. Формування та ефективність використання трудових ресурсів у сільському господарстві: дис... канд. екон. наук: 08.07.02 / Дніпропетровський держ. аграрний ун-т. - Д., 2005**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Рудченко І.В. Розвиток особистих селянських господарств при становленні ринкових відносин. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю – 08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК. – Дніпропетровський державний аграрний університет, Дніпропетровськ, 2005.  Дисертацію присвячено розробці напрямів формування і підвищення ефективності використання трудових ресурсів в сільському господарстві. Визначено теоретичні основи формування та ефективності використання трудових ресурсів. Уточнено класифікацію факторів впливу на чисельність і склад робочої сили регіону. Проаналізований сучасний стан формування та ефективності використання трудових ресурсів в сільському господарстві. Удосконалено моделі оптимального поєднання галузей для раціонального використання трудових ресурсів. Проведено оцінку факторів підвищення продуктивності праці в сільському господарстві. Розроблений й обґрунтований механізм регулювання регіонального ринку трудових ресурсів. | |
| |  | | --- | | 1. Замість терміну „ринок праці” доцільно вживати “ринок трудових ресурсів” оскільки на ринку продається не праця, а здатність людини до праці, функціонує не ринок праці, а ринок зайнятості. Під ринком трудових ресурсів варто розуміти сферу взаємовідносин робітника, що продає свої здібності до праці й власника капіталу який їх купує, з приводу формування попиту на робочу силу, пропозиції на неї, що реалізуються через діючу систему відтворення, розподілу і працевлаштування працівників. Значення його полягає в тому, що він забезпечує виробництво працею, дозволяє підтримувати визначену пропорційність, ефективність використання ресурсів.  2. Функціонування ринку трудових ресурсів, базується на принципах які у своїй основі є характерним і для інших ринків. Необхідно виділити наступні основні принципи щодо ринку трудових ресурсів: у існування необхідної пропозиції робочої сили відповідної кваліфікації; наявність достатнього рівня попиту на робочу силу; оптимальний стан ринку трудових ресурсів (досконалий ринок); відповідний рівень заробітної плати.  3. При переході до ринкової економіки істотно змінюється точка зору на ефективну зайнятість. На зміну загальній зайнятості приходить бажана зайнятість. Поняття повної зайнятості варто сприймати не як “загальну”, а як “доступну”. Під повною зайнятістю варто розуміти рівень зайнятості, що забезпечує можливість вільного працевлаштування кожного бажаючого мати оплачувану роботу відповідно до своїх професійних здібностей;  4. На кількість і склад робочої сили регіону впливає безліч факторів безпосереднього й опосередкованого (через продуктивність праці) впливу. Визначені фактори впливу, на наш погляд, можуть бути класифіковані наступним чином: територіальні, демографічні фактори, фактори зайнятості, виробничо-технічні, соціально-економічні й організаційні фактори. Із зазначених груп до факторів суто безпосереднього впливу можна віднести тільки демографічні. Інші, тією чи іншою мірою, впливають на чисельність працюючих через продуктивність праці. При прогнозуванні потреби регіону у трудових ресурсах необхідно враховувати, що усі фактори та показники, що визначають кількісні і якісні параметри працівників, знаходяться між собою в складному взаємозв'язку із впливом конкретних особливостей регіону.  5. Пропонуємо визначення ринку трудових ресурсів на селі: замість терміну “ринок праці сільського господарства” ввести поняття “ринок трудових ресурсів сільської місцевості”, під якою варто розуміти ринок трудових ресурсів компактної територіально обособленої системи господарської діяльності. Застосування терміна “ринок праці сільського господарства” неправомірний, оскільки в зимовий період частина працівників сільськогосподарських підприємств зайнята у інших галузях сільського господарства. Крім того, оскільки сільськогосподарські підприємства мають потребу в постійній і сезонній робочій силі, варто розмежувати ринок постійної робочої сили і ринок сезонної робочої сили сільської місцевості.  6. В результаті зменшення чисельності сільського населення, зменшується й чисельність трудових ресурсів села – за період з 1995 р. по 2004 р. відповідно з 285,2 тис. чол. до 159,4 тис. чоловік. Однак і наявний трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств не використовується із достатнім рівнем ефективності. Так встановлено, що з наявного рівня запасу праці фактично використовується 61%.  7. Вирішення питання організації раціонального використання трудових ресурсів в сільському господарстві протягом року, а також забезпечення виробництва робочою силою, базується на раціональному поєднання галузей у сільськогосподарських підприємствах. Для виконання цих умов, проведена постановка і рішення економіко-математичної задачі оптимізації галузевої структури виробництв і використання трудових ресурсів із застосуванням методу лінійного програмування стандартного симплекса-методу для персональних комп'ютерів. Оптимізація виробничої структури в господарствах області, дозволить досягти в проектному варіанті збільшення рівня рентабельності від 30,6% до 45,1%.  8. З метою пошуку резервів збільшення продуктивності праці складено кореляційну модель залежності продуктивності праці від факторів впливу, що дозволить сконцентрувати управлінські зусилля на досягненні відповідної мети. Аналіз проводився за наступними факторами: кількість працівників на 100 га сільгоспугідь; фондоозброєність; якість ріллі; відпрацьовано людино-днів на 1 працівника; питома вага продукції рослинництва в загальній вартості валової продукції; питома вага основних фондів невиробничого призначення у загальній їх вартості. У багатофакторному аналізі використані методи: средньоквадратичного відхилення, парні та приватні коефіцієнти кореляції, величини коефіцієнтів регресії, критерій надійності. Рівень показника множинної детермінації склав 70,3%, що підтверджує висновок про істотну залежність продуктивності праці від зазначених факторів і дозволяє використовувати отриману модель для прогнозування її продуктивності, а отже, і визначення потреби в трудових ресурсах, виходячи із заданих обсягів виробництва.  9. Розробка і реалізація механізму, що регулює динамічну рівновагу попиту та пропозиції робочої сили на ринку трудових ресурсів сільської місцевості має будуватися на принципах активної політики. У фінансовому плані вона має бути спрямована на пожвавлення економічної ситуації й інвестиційної активності в регіоні, створення умов для динамічного руху капіталу й ін. У соціальному плані: удосконалення системи оплати праці, професійної орієнтації і підготовки, розвиток системи соціальної допомоги й ін.  В роботі визначені фактори мотивації підвищення професійно-освітнього рівня працівників у сучасних умовах розвитку виробництва, алгоритм реалізації механізма регулювання ринку трудових ресурсів сільської місцевості який передбачає у рамках першого етапу здійснення наступних заходів: визначення потреби у створенні робочих місць; виявлення галузевих і регіональних пріоритетів у розвитку і збереженні перспективних робочих місць; формування системи організації тимчасових робочих місць на базі громадських робіт й ін. На другому етапі необхідно вирішити наступні задачі: розробка і реалізація пакета цільових програм, спрямованих на створення робочих місць регіону; створення умов для підвищення якості робочих місць; стимулювання формування ефективної структури трудових ресурсів. | |