МОДЕЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. У статті розглянуті особливості змісту, структури, відтворення трудового потенціалу агропромислових підприємств та моделювання його розвитку. Виявлені основні складові та чинники використання трудових ресурсів, його ризики, проблеми й тенденції. Охарактеризовані етапи процесу моделювання трудового потенціалу підприємств на перспективу. Обґрунтовано важливість форм його використання. Визначено математичну модель відтворення трудового потенціалу як певну системну процедуру.

Ключові слова: агропромислові підприємства, трудовий потенціал, трудові ресурси, відтворення, моделювання, розвиток, управління.

Summary. In the article features of the content, structure, reproduction of labor potential of agroindustrial enterprises and modeling of its development are considered. The main components and factors of the use of labor resources, its risks, problems and tendencies are revealed. The stages of the process of modeling the labor potential of enterprises for the future are described. The importance of the forms of its use is substantiated. The mathematical model of reproduction of labor potential as a certain system procedure is determined.

Key words: agroindustrial enterprises, labor potential, labor resources, reproduction, modeling, development, management.

DOI : 10.33783/1977-4167-2019-46-2-67-70

Постановка проблеми. Ефективність розвитку підприємств переробних галузей зумовлює своя система чинників. До основної групи чинників, які визначають ефективність, зокрема, м'ясопереробного виробництва, можна віднести технічні (стан машинного устаткування, технології); економічні (кон'юнктура ринку, цінова політика); соціальні (розвиток соціальної інфраструктури, організація праці та матеріальне стимулювання, трудові ресурси і їх кваліфікація). На сучасному етапі розвитку агропромислових підприємств саме такий соціальний чинник, як трудові ресурси набуває найбільшого значення в контексті ефективного функціонування підприємств галузі. Тому всебічна оцінка, діагностика й моделювання їх потенціалу є актуальним, має теоретичне й практичне значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти розвитку трудових ресурсів аграрних підприємств, їх потенціалу знайшли відображення у працях М. Ігнатенка, Ю. Гринчук, П. Макаренка, М. Маліка, Л. Мармоль, І. Романюк. У публікаціях вказаних авторів, інших науковців висвітлені проблеми відтворення трудових ресурсів потенціалу аграрних та переробних підприємств, управління ним, мобільності кадрів, продуктивності праці, інституційного забезпечення. Проте пи-

тання моделювання трудових ресурсів потенціалу потребують поглиблених розробок.

Мета статті — виявити чинники розвитку трудового потенціалу агропромислових підприємств, встановити особливості його відтворення та обґрунтування змісту й етапів процесу моделювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудові ресурси традиційно розглядаються як соціально-економічна категорія, потенціал, що, з одного боку, відображає рівень розвитку продуктивних сил, а також їх кількісну, якісну характеристику і структуру, тобто розподіл на працездатне і непрацездатне населення. З другого боку, вони характеризуються складною системою взаємозв'язків, виробничими відносинами, тенденціями соціально-політичного розвитку, демографічними, національними традиціями, численними соціокультурними чинниками, і відтворюються разом з ними.

Те, що трудові ресурси є суб'єктами відносин, які складаються в процесі їх формування, розподілу, обміну і використання, й одночасно є суб'єктами управління, яке виражається, зокрема, в державному регулюванні розподілу і перерозподілу трудових ресурсів, підготовці кадрів, забезпеченні зайнятості й тому подібне, зумовлює необхідність розглядати їх і як важливий об'єкт-

© В. І. Пілявський, 2019

Бібліографія ДСТУ 8302:2015:

Пілявський В. І. Моделювання трудового потенціалу агропромислових підприємств. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2019. № 2 (46). С. 67–70.

References (APA):

Piliavskiy, V. I. (2019). *Modeliuvannia trudovoho potentsialu ahropromyslovykh pidpriemstv* [Modeling of labor potential of agro-industrial enterprises]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*, 2 (46), 67–70 (in Ukr.).

во-статистичний показник, і як соціально-економічну категорію одночасно [1, с. 278].

Необхідно зазначити, що формування трудових ресурсів і їх використання в різних галузях економіки мають свої особливості. У сільському господарстві з розвитком продуктивних сил, науково-технічного прогресу скорочується кількість працівників, зайнятих безпосередньо виробництвом продукції, збільшуються вимоги до рівня кваліфікації, з'являється необхідність регулярного навчання працівників. Специфічною рисою аграрного виробництва є також тісний зв'язок з природно-кліматичними умовами, біологічними особливостями і характеристиками основних засобів і ресурсів.

Завдання моделювання використання трудових ресурсів полягає в тому, щоб створити збалансовану структуру управління, за допомогою якої кваліфікація кожного працівника відповідатиме вимогам і особливостям робочого місця, яке він займає [2, с. 176]. За такої відповідності можливо досягти максимального рівня продуктивності, тобто найефективнішого використання трудового потенціалу працівників, зайнятих на підприємствах регіону. Управляти трудовим потенціалом означає забезпечити його розширене відтворення й приведення в рух у необхідному для суспільства напрямі всі джерела їх формування:

- молодь, що досягла працездатного віку, у тому числі що закінчила загальноосвітні школи, професійно-технічні училища, технікуми і ВНЗ;
- особи працездатного віку, які ведуть домашнє й особисте підсобне господарство;
- пенсіонери та інваліди, що зберегли працездатність;
- працівники, вивільнені з виробництва унаслідок різних причин;
- працездатне населення, що мігрує з села в місто;
- студенти ВНЗ, коледжів, що навчаються на денних відділеннях, і сумісники навчання у сфері виробництва і послуг;
- демобілізовані з лав збройних сил.

У зв'язку з вищевикладеним, аналіз і моделювання використання трудових ресурсів необхідно виконувати з урахуванням таких характеристик особливостей:

— трудові ресурси розглядаються як складна слабоструктурована система, що характеризуються великою кількістю складних взаємозв'язаних причинно-наслідкових зв'язків між чинниками, результат дії яких не завжди очевидний при ухваленні рішень, а також необхідністю дослідження стохастичних систем в умовах невизначеності, неоднозначності;

— трудові ресурси — соціальна система, тому в ній домінують і враховуються психологічні та психофізіологічні чинники. Під час ухвалення

рішень необхідно враховувати довгострокові інтереси суспільства і повинен забезпечуватися розвиток і відтворення людського потенціалу. Непродумані соціальні програми можуть призвести до зсувів, порушень балансу. Умовою нормального розвитку в системі є підтримка економічної рівноваги, балансу ресурсів у системі;

— трудовий потенціал — динамічна система; необхідно вивчати динаміку розвитку системи, проводити аналіз зміни показників використання і процесів відтворення ресурсу з урахуванням загального життєвого циклу економічної системи;

— при управлінні трудового потенціалу часто виникає конфлікт між цілями довгострокового планування і короткостроковими рішеннями. Наприклад, збільшення кількості випускників може в майбутньому викликати зростання безробіття в деякій галузі в довгостроковій перспективі. Тому найбажанішим є таке рішення, яке сприяє стійкому розвитку в короткостроковій і довгостроковій перспективі.

Трудовий потенціал є цілеспрямованою і багатоцільовою системою, що має неоднорідні внутрішні та зовнішні цілі, самостійні підцілі окремих підсистем, систему показників вимірювання цілей, багатоманітні стратегії їх досягнення тощо. При виборі того або іншого варіанта використання ресурсів необхідно формувати злагоджене рішення, що дозволяє знаходити компроміс між регіональними і загальнодержавними цілями, цілями окремих підприємств і господарських суб'єктів та окремих працівників [3, с. 14].

Виявлено, що складна система трудових ресурсів нелінійна. Сучасна математика має справу переважно з лінійними процесами. Але суспільство майже цілком характеризується нелінійними процесами. Поняттям нелінійності легко оперувати, якщо відмовитися від вимоги аналітичного рішення системи рівнянь і використовувати менш елегантний і більш емпіричний підхід до імітації системи. Ухвалення нелінійної природи систем концентрує нашу увагу на найважливішому питанні про структуру системи.

Моделювання використання трудового потенціалу слід розглядати як чотирифазний процес.

Перша фаза — формування трудового потенціалу в певному кількісному і якісному вираженні. Це початковий етап відтворювального процесу і відіграє в ньому вирішальну роль, оскільки саме ця фаза визначає розвиток усіх наступних [4, с. 18]. Розширення ринкових відносин вносить нові акценти в процес формування трудових ресурсів, зміщуючи фокус уваги на якісне його вдосконалення, підвищення рівня загальної і професійної підготовки кадрів, на зростання соціальної і трудової активності.

Розподіл по основних сферах і галузях суспільного виробництва — друга фаза відтворення, у якій відбувається адаптація трудових ресурсів. На цій стадії розв'язуються такі завдання: соціально-демографічний і професійно-кваліфікаційний розподіл; розподіли трудових ресурсів по сферах матеріального і нематеріального виробництва, а також по підприємствах різних форм власності; розподіл по робочих місцях на підприємствах, в організаціях тощо [5, с. 176]. Зміни в структурній перебудові економіки стали причиною значного перерозподілу трудових ресурсів між виробничою і невиробничою сферами. Цю тенденцію зумовили негативні процеси: спад виробництва в багатьох галузях, значні галузеві розбіжності в рівнях оплати праці, хронічна заборгованість з її виплатою і т. п.

Наступний етап у відтворенні трудового потенціалу — обмін. З переходом до ринкових відносин виникла необхідність у поглибленому аналізі стадії обміну, оскільки його значення у відтворювальному процесі істотно виросло. Це пов'язано з підвищенням ролі ринку праці у використуванні трудових ресурсів. Ринок праці розглядається нами як складна система відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фундацію життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, і розміщення працівників, у системі суспільного розподілу праці за законами товарного виробництва і обігу, забезпечуючи нормальний процес відтворення і використання праці [6, с. 45].

Використовування (реалізація) трудового потенціалу відповідно до потреб виробництва є заключною фазою в процесі відтворення. Використовування трудового потенціалу тісно пов'язано з його формуванням і розподілом. Що більш раціонально розподілено трудовий потенціал у розрізі окремих територій і галузей, то більше значним може бути результат, досягнутий від використання однієї і тієї самої величини сформованих трудових ресурсів.

Тому етап використання трудових ресурсів є показником ефективності фаз його формування, розподілу та обміну [7, с. 68]. Одночасно використання трудового потенціалу здійснює достатньо активний зворотний вплив на процеси формування, розподілу й обміну, диктує їм свої вимоги, створює нові стимули для їх удосконалення.

Висновки. Для підвищення ефективності реалізації потенціалу трудових ресурсів ключова роль відводиться формам їх використання — екстенсивній і інтенсивній. Екстенсивна форма передбачає залучення до господарського обігу його кількісної складової, а інтенсивна — характеризується введенням якісної складової трудових ресурсів. Для моделювання процесу відтворення

трудового потенціалу агропромислового виробництва загалом, а також оцінки й аналізу ефективності різних програм, заходів управління нами запропоновано математичну модель, яку можна описати у вигляді системної процедури визначення чітких кількісних залежностей.

Література

1. Ігнатенко М. М. Стратегії та механізми управління розвитком соціальної відповідальності суб'єктів господарювання аграрної сфери економіки : монографія. Херсон : Айлант, 2015. 470 с.
2. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика. *Теоретичні підходи до аналізу форм активізації трудового потенціалу : монографія*. Полтава : ПУЕТ, 2012. 462 с.
3. Романюк І. А. Особливості відтворювального процесу в аграрному секторі. *Агросвіт*. № 11. 2016. С. 12–15.
4. Гаращук О. В., Куценко В. І. Соціальна сфера — важливий чинник відродження сільських територій: стан, проблеми, шляхи їх розв'язання. *Економіка розвитку*. 2015. № 1 (73). С. 14–20.
5. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
6. Мармоль Л. О., Петренко В. С. Стратегічне позиціонування підприємств з іноземними інвестиціями в аграрній сфері економіки. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2017. № 4 (40). С. 43–48.
7. Мельник О. В. Виробничі ресурси аграрного спрямування: порівняльна характеристика дієвості на мікро- та макrorівнях на основі складових результативності. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. № 7. С. 65–71.
8. Буреннікова Н. В., Ярмоленко В. О., Мельник О. В. Виробничі ресурси видів економічної діяльності України: порівняльна характеристика дієвості на базі складових результативності. *Научный взгляд в будущее*. 2017. Вып. 6. Т. 4. С. 4–13.
9. Мельник О. В. Сучасні аспекти стратегічного управління в аграрному секторі економіки України. *Бізнес Інформ*. 2017. № 6. С. 111–116.

References

1. Ihnatenko, M. M. (2015). *Stratehiyi ta mekhanizmy upravlinnya rozvytkom sotsial'noyi vidpovidal'nosti sub'yektiv hospodaryuvannya ahrarnoyi sfery ekonomiky* [Strategies and mechanisms for managing the development of social responsibility of economic entities of the agrarian sector of the economy]. Kherson, Aylant (in Ukr.).
2. Shymanovska-Dianyich, L. M. (2012). *Upravlinnya rozvytkom personalu orhanizatsiyi: teoriya i*

praktyka [Organization development of personnel of the organization: theory and practice]. In *Theoretical approaches to the analysis of forms of activation of labor potential*. Poltava, PUET (in Ukr.).

3. Romaniuk, I. A. (2016). *Osoblyvosti vidtvoaryval'noho protsesu v ahrarnomu sector* [Features of the reproduction process in the agrarian sector]. *Ahrosvit*, 11, 12–15 (in Ukr.).

4. Harashchuk, O. V. & Kutsenko, V. I. (2015). *Sotsialna sfera — vazhlyvyi chynnyk vidrodzhennya silskykh terytoriy: stan, problemy, shlyakhy yikh rozv'yazannya* [The social sphere is an important factor in the revival of rural areas: the state, problems, ways of solving them]. *Ekonomika rozvytku*, 1 (73), 14–20 (in Ukr.).

5. Hrynova, V. M. & Pysarevska, H. I. (2012). *Upravlinnya kadrovym potentsialom pidpryyemstva* [Management of personnel potential of the enterprise]. Kharkiv, KHNEU (in Ukr.).

6. Marmul', L. O. & Petrenko, V. S. (2017). *Stratehichne pozytsionuvannya pidpryyemstv z inozemnyimi investytsiyamy v ahrarniy sferi ekonomiky* [Strategic positioning of enterprises with foreign investments in the agrarian sector of the economy]. *Visnyk*

Berdyans'koho universytetu menedzhmentu i biznesu, 4 (40), 43–48 (in Ukr.).

7. Melnyk, O. V. (2017). *Vyrobnychi resursy ahrarnoho spryamuvannya: porivnyalna kharakterystyka diyevosti na mikro- ta makrorivnyakh na osnovi skladovykh rezultatyvnosti* [Agrarian production resources: comparative performance at micro- and macro-levels based on performance components]. *Ekonomika. Finansy. Menedzhment: aktualni pytannya nauky i praktyky*, 7, 65–71 (in Ukr.).

8. Buryennikova, N. V., Yarmolenko, V. O. & Melnyk, O. V. (2017). *Vyrobnychi resursy vydiv ekonomichnoyi diyalnosti Ukrainy: porivnyalna kharakterystyka diyevosti na bazi skladovykh rezultatyvnosti* [Production resources of types of economic activity of Ukraine: comparative characterization of efficiency on the basis of components of efficiency]. *Nauchnyy vzhljad v budushchee*, 6 (4), 4–13 (in Ukr.).

9. Melnyk, O. V. (2017). *Suchasni aspekty stratehichnoho upravlinnya v ahrarnomu sektori ekonomiky Ukrainy* [Current aspects of strategic management in the agrarian sector of the Ukrainian economy]. *Biznes Inform*, 6, 111–116 (in Ukr.).