

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ АР КРИМ

Світлана Дунда

Національний університет харчових технологій

Трудовий потенціал включає в себе можливості свідомої діяльності людей виробляти продукцію. Його характеристиками є рівень професіоналізму, кваліфікація, досвід, стаж роботи, якісна освіта. Поміж всіх елементів ресурсного потенціалу трудові ресурси являють собою визначальний фактор його величини.

Ситуація з формуванням трудового потенціалу аграрних підприємств республіки характеризується як важка. Загальний професійно-кваліфікаційний рівень підготовки рядових працівників та рівень освіти спеціалістів і керівників зростає повільно. Середньооблікова чисельність працівників у сільськогосподарських підприємствах протягом 2001-2005 рр. зменшується на 52,1%. Особливо характерне масове вивільнення працівників для 2002 та 2003 років, коли їх чисельність скоротилася відповідно на 20 та 19%. Пропорційно цьому в кількісному виразі зменшується питома вага працівників віком до 28 років. Зростає питома вага працівників, що закінчили заклади I-II та III-IV рівнів акредитації,

На сучасному етапі скорочення виробництва, зниження рівня життя сільських жителів, які переважно формують трудовий потенціал, важкий фінансовий стан сільськогосподарських підприємств створили умови, при яких потенційні роботодавці не можуть розраховувати на залучення високопрофесійних спеціалістів, особливо молоді. Тому їх кадрова політика не є перспективною і головною тенденцією розвитку трудового потенціалу є скорочення чисельності зайнятих, висока плинність кадрів.

Тенденція динаміки середньомісячної зарплати середньооблікового працівника в сільському господарстві АР Крим до щорічного зростання на

82 грн., в промисловості цей показник збільшується на 107,6 грн. Тобто оплата праці в аграрних підприємствах збільшується нижчими темпами. Зарплата працівників сільськогосподарських підприємств за досліджуваний період в середньому складала 50,85% від рівня зарплати в промисловості і 77,14% від прожиткового мінімуму працездатної особи.

Працівник є власником робочої сили, який продає її підприємству і низький рівень заробітної плати, натуральний характер виплат, відсутність перспективи стабільної зайнятості на селі, яка б забезпечувала ще й високий заробіток відповідно до якості, кількості праці та отриманого результату, його демотивує.

Обмеженість можливостей забезпечити високу конкурентоспроможність підприємств на ринку робочої сили сприяє підвищенню розвитку процесів депопуляції, які сприяють вивільненню кваліфікованої робочої сили, особливо молоді. Сучасна техніка і технології в сільському господарстві потребують великої кількості працівників, ситуація розвивається в напрямі дефіциту робочої сили. Одним з шляхів збільшення кількості робочих місць і усунення їх дефіциту можна завдяки залученню інвестицій.