

УДК 331.522.4:631.11(477.44)

Чорнопищук Т. І., к.е.н., доцент, **Кучер Р. В.**, магістр[©]
Вінницький національний аграрний університет

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕСИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ВІННИЧЧИНИ

У статті розглянуто поняття кадрового потенціалу підприємства як сукупності якісних і кількісних характеристик персоналу. Процес формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств розглядається як багатоаспектний, що відбувається під впливом зовнішніх і внутрішніх щодо підприємства факторів. Серед основних виділені специфічні особливості праці у сільському господарстві, мотивація праці, демографічні та соціальні чинники. Проаналізовано основні тенденції та фактори, що негативно впливають на формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств Вінницької області.

Ключові слова: *кадри, кадровий потенціал підприємства, персонал підприємства, працівники підприємства, сільське населення, зайнятість населення.*

Постановка проблеми. Життєздатність підприємства в умовах ринку великою мірою визначається професійними та особистими якостями персоналу, його інтелектуальними та творчими здібностями. Точніше, конкурентні можливості підприємства на сучасному етапі розвитку залежать, насамперед, від якісної роботи кадрових працівників. На цей час в економічній літературі кадрові проблеми у сільськогосподарських підприємствах висвітлюються широко і різнобічно. Питання формування і розвитку кадрового потенціалу сільського господарства висвітлюються у працях Бородіної О.М., Гармидер Л.Д., Дмитренка Г.А., Маліка М.Й., Харчишиної О.В., Шпикуляка О.Г., Щокіна Г.В., Юрчишина В.В. та інших. Однак фактор часу передбачає дослідження сучасних вимог та обґрунтування нових підходів до формування та використання кадрового потенціалу підприємств, які зумовлені необхідністю адаптації цього ресурсу до нових соціально-економічних умов, що формуються у процесі вдосконалення ринкових механізмів господарювання, розвитку національної економіки загалом і окремих її галузей. Особливо гострою ця потреба є для сільськогосподарських підприємств, враховуючи специфіку галузі.

Метою дослідження є обґрунтування тенденцій та проблем, які виникають у процесі формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств Вінницької області та можливих шляхів їх вирішення.

Аналіз останніх публікацій. Соціально-економічний прогрес суспільства супроводжується розвитком людини як визначальної складової

продуктивних сил. Серед категорій, що відображають людський ресурс, особливого поширення набуває термін «кадровий потенціал». Категорія є багатоаспектною. Розглядаючи лише категорію «кадри», за трактуванням Г.В. Щокіна, це «...поняття збірне і багаторівневе», оскільки термін може відображати працівників різних сфер виробництва та різних суспільних організацій, різних ієрархічних рівнів [1]. Термін кадровий потенціал охоплює також і можливості участі цих працівників, з урахуванням їх професійних, фізичних, творчих здібностей, досвіду, таланту, тобто виражає узагальнюючу характеристику ресурсу в динаміці (на цей час і в майбутньому). Характеризуючи систему поглядів щодо категорії у економічній літературі виділяють кадровий потенціал суспільства, кадровий потенціал підприємства (організації) і кадровий потенціал окремого працівника [2].

Виклад основного матеріалу. Об'єктом нашого дослідження є процеси формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Кадровий потенціал підприємства є активною складовою ресурсного потенціалу, який являє собою сукупність працівників, що на професійному рівні здатні забезпечувати господарську діяльність підприємства, вирішувати соціально-економічні проблеми. У сільському господарстві Вінницької області використовується вагомий частини трудового потенціалу області. У 2013 р. майже кожен третій серед зайнятого населення у економічній діяльності Вінниччини – це зайнятий у сільському господарстві, тоді як у середньому по Україні зайнятість населення у сільському господарстві складає лише 18 % [3].

Процес формування кадрового потенціалу підприємств багатоаспектний процес, здійснюється під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх щодо підприємства факторів. Формування кадрового потенціалу підприємства є визначальною складовою кадрової політики підприємства, яка охоплює процеси обґрунтування потреби працівників відповідної професії та кваліфікації, кадрового планування, аналіз джерел залучення професійних працівників, організації та фінансування професійного навчання та підвищення кваліфікації кадрів, вдосконалення мотиваційних механізмів, поліпшення соціальних умов, розробка практичних реалізацій щодо формування кадрового потенціалу. У сільськогосподарських підприємствах такий багатовекторний процес формування кадрового потенціалу підприємства здійснюється з урахуванням специфічних особливостей галузі. Насамперед, зміна форм власності у процесі реформування галузі зумовлює різноманітність форм господарювання. За статистичними даними 95 % сільськогосподарських підприємств становлять господарські товариства, приватні підприємства та фермерські господарства, які переважно самостійно формують свою кадрову політику, виходячи зі своїх економічних інтересів. Майже 99 % сільськогосподарських підприємств – це середні і малі підприємства. У сільському господарстві 93% підприємств з чисельністю зайнятих працівників до 50 осіб, у яких працює 30 % зайнятого у галузі населення. Майже 41 % зайнятих у сільському господарстві працює у підприємствах з чисельністю

працюючих від 50 до 249 осіб. [4] Це негативно впливає на можливість розв'язання кадрових проблем, формування якісного складу кадрів.

Специфічні особливості процесів відтворення та формування кадрів у сільськогосподарських підприємствах зумовлені впливом законів природи на дію економічних законів у галузі та сезонним характером виробництва. У 2012 р. рівень використання робочого часу персоналу сільськогосподарських підприємств становив майже 91 %. Затрати праці у цих підприємствах нерівномірно розподіляються за місяцями. Як наслідок, коефіцієнт нерівномірного сезонного навантаження за максимальними затратами праці склав 1,12, а за мінімальними – 0,81. Максимальні затрати праці у жовтні місяці перевищували мінімальні затрати праці у січні місяці у 1,39 раза [5].

Вагомими детермінуючими факторами на формування кадрової політики сільськогосподарських підприємств Вінниччини є високі показники руху кадрів та низька мотивуюча роль оплати праці. Через дефіцит робочих місць в межах сільських поселень, незначну їх диверсифікацію за фахом та інші несприятливі умови розвитку трудового потенціалу і, відповідно, ринку праці у сільській місцевості у 2013 р. коефіцієнт обороту з найму штатних працівників у сільськогосподарських підприємствах Вінницької області становив 0,58, а плинність кадрів 0,65 [5]. Щорічно збільшується перевищення коефіцієнта обороту персоналу сільськогосподарських підприємств з вибуття над оборотністю з прийому (табл.1).

Таблиця 1

Показники руху кадрів та оплати праці у сільськогосподарських підприємствах Вінницької області

Показники	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Відхилення 2013 р. від 2011 р., +/-
Коефіцієнт використання персоналу	91,6	91,2	91,5	-0,1
Прийнято: осіб	26097	27324	22492	-3605
% до середньооблікової кількості штатних працівників	65,6	66,0	58,2	- 7,4
Вибуло: осіб	27110	29607	25179	-1931
% до середньооблікової кількості штатних працівників	68,1	71,5	65,2	- 2,9
Середньомісячна заробітна плата штатного працівника, грн..	1791	2026	2270	+479
Співвідношення між оплатою і продуктивністю праці	0,010	0,012	0,008	-0,002

Джерело: розраховано за даними Головного управління статистики у Вінницькій області [5]

Економічною основою формування кадрового потенціалу підприємств є процес задоволення матеріальних, соціальних і культурних потреб персоналу. Цей процес безпосередньо пов'язаний із забезпеченням умов для нормальної життєдіяльності працівників та їх поліпшенням. Адже, важливою складовою кадрового потенціалу підприємства – це творчий потенціал працівника. Кожна нормально розвинута людина має комплекс особливостей, пам'ять, мислення,

волю, розум. Тільки за певного розвитку, взаємозв'язку, напруженості і спрямованості до конкретної мети, що має суспільне значення, людина може більшою чи меншою мірою формувати нові можливості в розвитку діяльності підприємства. Відповідно, визначальною складовою мотиваційного механізму формування та використання кадрового потенціалу підприємства є, насамперед, ефективне стимулюванням трудової діяльності. Заробітна плата має посідати особливе місце у механізмі господарювання та визначати рівень і якість суспільного розвитку. Проте рівень оплати праці у сільськогосподарських підприємствах залишається низьким. Середній рівень оплати праці штатного працівника у сільськогосподарських підприємствах Вінниччини був на 14 % нижчим від середнього рівня серед підприємств області і становив 2270 грн. за місяць. Як наслідок, оплата праці у галузі не виконує своєї мотивуючої функції, не простежується залежності між оплатою і продуктивністю праці у галузі. Низький рівень оплати праці на підприємствах сільської місцевості є одним з визначальних чинників низької мотивації населення до економічної активності.

На процеси формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств великою мірою впливає можливість і якість надання працівникам соціальних послуг. Проте з переведенням об'єктів соціальної інфраструктури з балансів сільськогосподарських підприємств та кризовими явищами у вітчизняній економіці переважна їх частина призупинила свою діяльність і зруйнувалася. А альтернативних форм соціального забезпечення у більшості сільських населених пунктів не організовано. Як наслідок, значно зменшилася у сільській місцевості Вінницької області можливість у використанні медичних, побутових, транспортних та інших соціальних послуг.

Погіршення умов життєдіяльності сільського населення області певною мірою зумовлено специфікою способу їх життя. Населення сільської місцевості області – це частково зайняті аграрним виробництвом у сільськогосподарських підприємствах, а переважна частина – зайняті інтенсивним присадибним господарюванням. На фоні цих проблем у сільській місцевості стрімко погіршується демографічна ситуація. Станом на 1 січня 2014 р. сільське населення Вінницької області становило 803 тис. осіб, що на 33,4 тис. менше рівня цього показника на 1.01.2010 р. (табл.2)[6].

У області чисельність сільського населення стабільно зменшується протягом тривалого періоду. Однак, з 2002 р. процеси депопуляції у селах області набрали особливого розмаху. Якщо за період 1995-2000 рр. середня величина річного зменшення чисельності сільського населення області становила 6,6 тис. осіб, то протягом 2001-2009 рр. – 14,0, а 2010-2013 рр. – 8,3 тис. осіб. У останні роки інтенсивність зменшення сільського населення є меншою. За 2013 р. загальне скорочення сільського населення становило 8 тис. осіб, що складає майже 10 осіб на 1000 осіб наявного сільського населення.

Таблиця 2

Демографічні показники у сільській місцевості Вінницької області

Показники	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Відхилення 2013 р. від 2011 р., +_
Чисельність наявного населення на кінець року, тис. осіб	836,4	827,1	818,4	811,0	803,0	-33,4
Загальне скорочення населення, тис. осіб	11,0	9,3	8,7	7,4	8,0	-3,0
Природне скорочення населення, тис. осіб	9,0	8,6	7,7	7,2	7,8	-1,2
Коефіцієнт загального скорочення населення (на 1000 осіб)	10,6	11,1	10,6	9,1	9,9	-0,7
Загальний коефіцієнт народжуваності (на 1000 осіб)	10,4	10,3	10,6	10,9	10,5	+0,1
Загальний коефіцієнт смертності (на 1000 осіб)	21,0	20,6	19,9	19,7	21,1	+0,1
Загальний коефіцієнт міграційного скорочення населення (на 1000 осіб)	2,4	0,8	1,3	0,3	0,3	-2,1
Коефіцієнт життєвості населення (співвідношення чисельності народжених і померлих)	0,46	0,49	0,53	0,55	0,52	+0,06

Джерело: розраховано за даними [6]

Такі зміни відбулися за рахунок природного та міграційного рухів населення. Основною складовою швидкої депопуляції сільського населення є значне перевищення показників смертності над показниками народжуваності. Природне скорочення у 2013 р. складає 7,8 тис. осіб. У області за останні п'ять років смертність сільського населення становить 20 осіб на 1000 жителів, що вдвічі перевищує коефіцієнт народжуваності [6].

Показник життєвості у сільській місцевості залишається низьким, у 2013 р. становив 0,52. Зменшення сільського населення випереджало скорочення міського населення Вінниччини. Як наслідок, частка сільського населення у загальній чисельності області зменшилася з 53,4 % на початок 2000 р. до 49,6% на початок 2014 р. Спонтанно – сталий характер депопуляційних змін у сільській місцевості Вінниччини супроводжується старінням населення. На цей час серед сільського населення області 27,2 % населення віком старше 60 років, кожен п'ятий – віком старше 65 років. Це дуже високий рівень демографічної старості. Позитивних прогнозів щодо стабілізації процесів відтворення сільського населення важко передбачити, враховуючи що молодь до 16 років займає лише 15,9 % у структурі сільського населення Вінниччини. Села області стають малолюдними. У 2013 р. у області нараховувалася 1461 одиниця сільських населених пунктів. Людність села в середньому по області у 2013 р. становила 555 осіб. За останні п'ять років цей

показник щорічно зменшується на 5 осіб. Про негативні демографічні тенденції свідчать результати дослідження змін у структурі адміністративних районів за показником людності сільських поселень. Лише у двох районах Вінниччини сільське населення в середньому на один населений пункт сягає більше тисячі осіб. Майже половина районів з середньою людністю села до 500 осіб. У двох районах Вінницької області середня чисельність населення на одне село до 350 осіб. У 56 % районах області середня чисельність села за період 2011-2013 рр. зменшилася від 10 до 14 осіб. Майже у кожному сьомому районі зменшення цього показника становило 15 - 22 особи [7]. За таких тенденцій у селах не можуть розвиватися об'єкти соціальної інфраструктури, центри обслуговування. Такі демографічні проблеми у сільській місцевості негативно впливають на розв'язання кадрових питань, формування якісного складу зайнятих у сільськогосподарських підприємствах, оскільки, як відомо, у цих підприємствах працюють та працевлаштовуються переважно жителі села.

Проблеми формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств зумовлені також тим, що вагома частина управлінців з непоганими управлінськими знаннями і досвідом не володіють комп'ютерними технологіями, іноземними мовами, мало адаптовані до ринкових механізмів господарювання.

На процеси формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств впливає зовнішнє середовище: законодавство у соціально - трудовій сфері, система державного управління трудової сфери, різні тенденції в економіці Вінниччини, політична стабільність тощо. Особливу роль у формуванні кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств можуть відіграти програми соціально-економічного розвитку села.

Висновки. Формування кадрового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах Вінницької області проходить під впливом складного процесу різних детермінуючих соціально-економічних факторів. Подальше ефективне формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств охоплює економічну і соціальну складову. Основною економічною складовою є формування у сільськогосподарських підприємствах дієвого мотиваційного механізму, доведення рівня заробітної плати щонайменше до середнього за видами діяльності по області. Також формування кадрової політики сільськогосподарських підприємств має бути спрямоване на підвищення зайнятості сільського населення. Поліпшення соціальних умов для працівників сільськогосподарських підприємств, як одного з важливих факторів кадрового потенціалу, передбачає прийняття дієвого законодавства для забезпечення, з одного боку, підвищення соціальної відповідальності сільськогосподарських підприємств, з іншого, активізації заходів щодо економічного розвитку сільських територій на державному рівні.

Література

1. Щокін Г.В. Соціальна теорія і кадрова політика: монографія. – К.: МАУП, 2000 – 576 с.
2. Гармидер Л.Д. Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамичных условиях современной экономики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.refdb.ru.
3. Статистичний збірник «Регіони України»/ Державна служба статистики України [за ред. О.Г.Осауленка]. – К., 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
4. Діяльність суб'єктів господарювання: Статистичний збірник / Державна служба статистики України [за ред. І.М.Жук]. – К., 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:www.ukrstat.gov.ua
5. Рух кадрів та використання робочого часу працівників за видами економічної діяльності у січні-грудні 2013 року //Експрес-випуск. Головне управління статистики у Вінницькій області, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:www.vn.ukrstat.gov.ua
6. Основні демографічні показники за 2013 рік //Експрес –випуск. Головне управління статистики у Вінницькій області, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.vn.ukrstat.gov.ua
7. Чисельність наявного населення України на 1 січня 2013 року Державна служба статистики України [відповідальна за випуск Г.М. Тимошенко]. – К., 2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:www.ukrstat.gov.ua

Аннотація

В статье рассмотрено понятие кадрового потенциала предприятия как совокупности качественных и количественных характеристик персонала. Процесс формирования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий рассматривается как многоаспектный, что происходит под воздействием внешних, так и внутренних по предприятию факторов. Среди основных выделены специфические особенности труда в сельском хозяйстве, мотивация труда, демографические и социальные чинники. Проанализовано основные тенденции и факторы, отрицательно влияющие на формирование кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий Винницкой области.

Ключевые слова: *кадры, кадровый потенциал предприятия, персонал предприятия, работники предприятия, сельское население, занятость населения.*

Summary

The article deals with the concept of human resources of the enterprise as a combination of qualitative and quantitative characteristics of the formation of human resources personalu. Protses farm is considered as a multidimensional, which is influenced by external and internal factors of the enterprise. The main specific features highlighted in agriculture, labor motivation, demographic and social

chynnyky. Proanalizovano trends and factors that affect the formation of human resources farms Vinnytsia region.

Key words: *personal, personal potential of enterprise, workfourse of enterprise, staff of enterprise, rural population, people's employment.*

Рецензент – к.е.н., доцент Поперечний С.І.