

Регіональний аспект розвитку кадрової політики агропромислового виробництва

Мета статті - науково обґрунтувати теоретико-методологічні засади змісту й сутності кадрової політики, визначити її місце і роль у виробництві в сучасних ринкових умовах господарювання, оцінити регіональні особливості її розвитку та визначення основних шляхів виходу з кризового становища.

Методика дослідження. Використано такі методи: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення та формулювання висновків), статистичних групувань (визначення зайнятості населення Полтавської області за видами економічної діяльності), монографічний (визначення наукових підходів до поняття „кадрова політика”).

Результати дослідження. Проведено оцінку регіональних особливостей розвитку кадрової політики, визначено основні шляхи виходу з кризового становища підприємств агропромислового виробництва. Досліджено наукові підходи до визначення поняття „кадрова політика”. Розглянуто регіональний аспект демографічної ситуації у сільській місцевості, а саме: чисельність та зайнятість населення Полтавської області за видами економічної діяльності. Визначено основні принципи системи управління персоналом в агропромисловому виробництві. Доведено, що при формуванні кадрового персоналу в аграрній сфері економіки важливу роль відіграє висококваліфікований і професійно підготовлений кадровий персонал.

Елементи наукової новизни. Уточнено та доповнено теоретико-методологічні засади змісту й сутності кадрової політики, визначення її місця та ролі в агропромисловому виробництві у сучасних ринкових умовах господарювання. Оцінено регіональні особливості розвитку кадрової політики для визначення основних шляхів виходу з кризового стану. Обґрунтовано, що поняття «кадрова політика» охоплює різні напрями, має різні цілі, пріоритети, розглядається з різних позицій та використовується на всіх рівнях управлінської структури.

Практична значущість. Кадрова політика повинна забезпечувати всі виробничі й функціональні підсистеми необхідними працівниками певної кваліфікації в потрібній кількості. Ефективна кадрова робота повинна включати такі аспекти: навчання, атестації, організацію праці, робочого місця, адаптацію нових співробітників, мотивацію вже працюючих, обов'язкову наявність кадрового резерву та ін. Основні принципи системи управління персоналом мають бути узгоджені з кадровою політикою, стратегічними планами, які враховують весь арсенал наукового надбання, що визначає можливості координації людської діяльності та її ефективного регулювання для підвищення конкурентоспроможності організацій. Табл.: 4. Бібліогр.: 20.

Ключові слова: кадри, політика, кадрова політика, управління персоналом, політика організації, населення, демографічна ситуація, зайнятість населення.

Маслак Марина Миколаївна - магістрант, Полтавська державна аграрна академія (Полтавська обл., м. Миргород, вул. Скороди, 1/3)

E:mail: marinamaslak@i.ua

Постановка проблеми. Незважаючи на швидкий розвиток науково-технічного прогресу, великі досягнення в галузях механізації, автоматизації виробництв, людина завжди була й залишається головною творчою і рушійною силою в роботі підприємств агропромислового виробництва. Реалізація потенційних можливостей будь-якої організації залежить насамперед від компетенції, знань, мотивації, здібностей персоналу і безпосередньо їх керівників. Модернізація управління, посилення конкуренції, постійні зміни виробничого процесу потребують раціонального використання трудових ресурсів, кількісний і якісний склад яких залежить від демографічної ситуації та вмотиво-

ваності. Одним із найважливіших аспектів зацікавленості робітників є матеріальний стимул - заробітна плата. За важливості всіх цих аспектів, у сільськогосподарських підприємствах Полтавської області досить гострим є проблеми зменшення кількості працівників, їх недостатня мотивація, низький рівень заробітної плати порівняно з іншими галузями. Це потребує наукового обґрунтування розвитку кадрової політики галузі в її регіональному аспекті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальні проблеми кадрової політики та кадрового забезпечення аграрного сектору економіки висвітлено у працях таких вітчизняних дослідників-практиків як:

Л. Балабанова [1], М. Виноградського [3, с. 77], О. Іванілова [5], О. Крушельни-

цької [7, с. 148], М. Маліка, О. Шпикуляка [8, с. 74], О. Оболенського [9], Г. Щокіна [20] та ін. Питання кадрової політики, їх вплив на ефективність роботи персоналу в різних аспектах розглядали в наукових публікаціях зарубіжних учених, а саме в роботах: Д. Белла [2], Н. Томаса Гаравана [4], Й. Хентце [17], Т. Шульца [19], У. Трейси [15] та ін. Незважаючи на глибину дослідження наукових основ становлення та розвитку кадрової політики та кадрового забезпечення національної економіки, значну кількість праць з урахуванням зарубіжного і вітчизняного досвіду, недостатньо вивченими залишаються питання визначення місця й ролі кадрової політики у виробництві в сучасних ринкових умовах господарювання.

Мета статті - узагальнити теоретико-методологічні засади змісту та сутності кадрової політики, визначити її місце і роль у виробництві в сучасних ринкових умовах господарювання, науково обґрунтувати значимість кадрової політики в сільському господарстві Полтавщини, зважаючи на її регіональні особливості, зокрема демографічної ситуації й зайнятості.

Виклад основних результатів дослідження. Агропромислове виробництво країни являє собою сукупність взаємопов'язаних галузей і підгалузей промисловості, сільського господарства, обслуговування й обігу, що здійснюють свою діяльність на основі міжгалузевих зв'язків у сфері виробництва, перевезення, обробки, зберігання, переробки і реалізації сільськогосподарської продукції [14, с. 48]. Сучасні вітчизняні підприємства основою формування кадрового потенціалу висувають кадрову політику, яка визначає головний напрям кадрової роботи, що характеризується сукупністю принципів, методів, форм, організаційного механізму розробки цілей та завдань, спрямованих на добір і розподіл керівників, спеціалістів

[8, с. 72]. У Тлумачному словнику української мови є визначення, що кадри - це „...штатний склад працівників підприємства, установи чи організації” [12]. На нашу думку, кадри - це сукупність працівників, що мають певну професійну підготовку, досвід та навички роботи. Поняття „кадри” і „персонал” деякою мірою можна назвати тотожними. Щодо терміна „політика”, то воно має три найпоширеніші тлумачення: 1) у найбільш широкому розумінні „політика” (від грецького „politike” - мистецтво управління державою) - це діяльність органів державної влади й державного управління, яка відбиває суспільний устрій і економічну структуру країни, а також діяльність суспільних класів, партій та інших класових організацій; 2) друге тлумачення терміна „політика” - це ідейний напрям та методи діяльності партій і державної влади (внутрішня політика) й у відносинах з іншими країнами (зовнішня політика) [3, с. 77]. Деякі науковці переконані, що кадрова політика - це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації і стимулювання [7]. За сучасних умов розвиток управління людськими ресурсами й персоналом здебільшого орієнтується на теорії людського капіталу й інтелектуального капіталу, які згідно з визначенням багатьох учених будуть переважати в «інформаційному» періоді постіндустріального розвитку суспільства [2, 19]. Окремі автори кадрову політику розглядають як цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників певного підприємства [4]. Аналіз праць учених щодо визначення сутності кадрової політики представлено у табл. 1.

1. Наукові підходи до визначення поняття „кадрова політика”

Автор	Зміст визначення	Джерело
Балабанова Л. В.	Система теоретичних поглядів, ідей, вимог, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом. Вона спрямована на вирішення виробничих, соціальних і особистих проблем людей на різних рівнях відповідальності	[1]
Крушельницька О. В.	Сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації і стимулювання	[7]

Оболенський О. А.	Сукупність офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів та принципів регулювання кадрових відносин за конкретних історичних умов розвитку суспільства	[9]
Трейсі У.	Дороговказ при розробленні стратегії управління персоналом (комплексу довготривалих заходів) та виконання конкретних дій у сфері кадрових питань	[15]
Хентце Й.	Процес прийняття кадрових питань	[17]
Хміль Ф.	Неодмінна умова ефективної роботи з персоналом, необхідна для вирішення усіх кадрових питань	[18]
Щокін Г.	Головний напрям організації суспільства будь-якого типу і на кожному конкретному історичному етапі соціального розвитку	[20]
Державна кадрова політика в Україні	Цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку й раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності	[6]

Джерело: Сформовано авторами на основі [1, 6, 7, 9, 15, 17, 18, 20].

На основі досліджень щодо визначення поняття „кадрова політика” робимо висновок, що цей термін неоднозначний, охоплює різні напрями, має різні цілі, пріоритети, розглядається з різних позицій та використовується на різних рівнях управлінської структури. Отже, кадрова політика – це система чітко сформованих правил і норм, що приводять людські ресурси у відповідність з довгостроковою стратегією підприємства, яка повинна ставити перед собою нові завдання

й знаходити шляхи для їх вирішення. Натомість важливого значення набуває демографічна ситуація в регіонах та рівень заробітної плати економічно активного населення.

За підрахунками, у Полтавській області станом на 1 січня 2017 року зареєстровано всього 1 426 828 осіб, з яких міське населення становить 885 606 осіб (62,07%), сільське 541 222 осіб (37,93%). Регіональний аспект демографічної ситуації наведено у табл. 2.

2. Чисельність населення Полтавської області 2012-2017 рр. (на початку року, тис. осіб)

Тип населення	Рік						2017 р. у % до 2012 р.
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Усього:	1477,2	1467,8	1458,2	1449	1438,9	1426,8	96,59
міське	904,9	901,7	899,1	895,8	891,7	885,6	97,86
сільське	572,3	566,1	559,1	553,2	547,2	541,2	94,56

Джерело: Складено авторами на основі [10, с. 22].

Упродовж 2012-2017 рр. загальна кількість населення регіону зменшилася на 3,41% (з них міського – на 2,14%, сільського – на 5,44%). Спостерігається тенденція здебільшого швидкого скорочення населення сільської місцевості. Негативні процеси у демографічній ситуації регіону, особливо сільського населення, помічаються щорічно. Так, за даними Державної служби статистики України, загальний коефіцієнт природного приросту населення Полтавської області в 2016 р. становив -8,4% (міського -6,1%, сільського -12,0%). У регіоні немає жодного населеного пункту з позитивним значенням даного показника [10, с. 31]. Це свідчить про скорочення кількості населення, особливо сільського.

Певним чином загальні тенденції скорочення населення позначилися на показниках зайнятості у регіоні: за 5 років чисельність зайнятого населення Полтавської області зменшилася майже на 13%. Зниження зайнятості населення спостерігається за всіма видами економічної діяльності (табл. 3).

З табл. 3 видно, що за останні 5 років найбільше зменшилася кількість робітників, зайнятих у будівництві (23,4%), професійній науковій діяльності (21,82%), промисловості (21,3%) та освіті (12,61%). Примітно, що кількість працюючих, зайнятих у галузі сільського господарства, скоротилася лише на 4,74%. Це свідчить про специфіку сільського господарства, як галузі з можливостями для формування зайнятості населення, зокрема за рахунок самозайнятості.

3. Зайнятість населення Полтавської області за видами економічної діяльності, 2012-2016 рр. (на кінець року, тис. осіб)

Показник	Рік					2016 р. у % до 2012 р.
	2012	2013	2014	2015	2016	
Усього	652,7	648,3	602,9	583,6	570,4	87,39
Сільське, лісове та рибне господарство	126,6	128,5	120,6	119,8	120,6	95,26
Промисловість	126,3	122,4	115,8	105,7	99,4	78,70
Будівництво	21,8	22,1	19,0	16,7	16,7	76,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	11,0	10,8	9,5	8,7	8,6	78,18
Освіта	53,9	53,0	51,8	50,6	47,1	87,38

Джерело: Складено авторами на основі [10, с. 41].

Завдяки своїм природним ресурсам Полтавщина є традиційно перспективним регіоном для розвитку агропродовольчої сфери. Так, Полтавська область займає провідне місце в Україні по виробництву продукції сільського господарства. За даними Державної служби статистики України за 2016 рік, в Полтавській області вироблено 6,8% загального обсягу сільськогосподарської продукції країни. За рахунок власного виробництва забезпечується внутрішня потреба населення області картоплею, овочами, плодами та ягодами, яйцями, молоком і молочними продуктами, цукром. Хоча споживання м'яса та м'ясних продуктів у розрахунку на одного мешканця зростає, проте науково обґрунтованого рівня харчування (83 кг/рік

на одну особу) ще не досягнуто. М'ясом потребу населення області забезпечено на 50% [11, с. 51]. У регіоні виробляється продукція тваринництва: м'ясо (у забійній масі) 80 тис. т, молоко 796 тис. т, яйця 726 млн шт., вовна 32 т [16, с. 51, 129, 138, 144]. Ці дані підтверджують можливості регіону для розвитку агропромислового виробництва й, відповідним чином, забезпечення зайнятості населення – як сільського, так і міського.

Важливу роль в активізації зайнятості населення за сферами прикладання праці відіграє заробітна плата. Рівень номінальної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності в області досить різниться і має різні тенденції щодо його зміни (табл. 4).

4. Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності, 2012-2016 рр. (на кінець року, грн)

Показник	Рік					2016 р. у % до 2012 р.
	2012	2013	2014	2015	2016	
Усього	2850	2988	3179	3783	4621	162,1
Сільське, лісове та рибне господарство	2199	2404	2631	3390	4452	202,5
Промисловість	3590	3725	3996	4745	5796	161,4
Будівництво	3747	3639	4008	4628	6386	170,43
Професійна, наукова та технічна діяльність	3439	3136	3194	3553	4390	127,6
Освіта	2400	2562	2597	2950	3528	147

Джерело: Складено авторами на основі [10, с. 56].

Так, у 2012 р. середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників становила 2850 грн. На кінець 2016 р. показник середньомісячної номінальної заробітної плати склав 4621 грн (162,1% порівняно з базовим 2012 р.). Аналіз окремих галузей показав, що традиційно найвищий рівень оплати праці в будівництві та промисловості. У галузі освіти й сільського, лісового та рибного господарства ситуація набагато гірша (відповідно 84,2% і 77,16% до рівня середньої заробітної плати по економіці у 2012 р.). Аналогічно і в 2016 р. показники

заробітної плати в цих галузях є меншими порівняно із загальноекономічними: в сільському, лісовому та рибному господарстві – на 3,7%, професійній, науковій й технічній діяльності – на 5%, освіті – на 24%. На жаль, праця робітників сільського, лісового та рибного господарства, незважаючи на природні особливості регіону, оцінюється неналежним чином. Однак, слід відмітити, що в останні роки темпи зростання заробітної плати штатних працівників у сільському господарстві вищі порівняно з іншими видами економічної діяльності. Так, у 2016 році рі-

вень заробітної плати сільськогосподарських працівників зріс понад у 2 рази проти 2012 р., тоді як в середньому по всіх галузях – у 1,6 раза, зокрема, в будівництві та промисловості відповідно в 1,7 і 1,6 раза. Певним чином, вищими темпами зростання заробітної плати в сільському господарстві пояснюються нижчі темпи падіння зайнятості в галузі. Це підтверджує важливість заробітної плати як дієвого інструмента кадрової політики.

При формуванні кадрового потенціалу агропромислового виробництва важливу роль відіграє якісний, висококваліфікований персонал. Однак, в Україні поки що відсутні чіткі напрями розв'язання цієї проблеми, не визначено точну потребу у фахівцях та кваліфікованих працівниках. У кожному аграрному підприємстві необхідно сформулювати таку систему управління персоналом, яка б забезпечила йому високу ефективність роботи, конкурентоспроможність та стійке становище на ринку [13, с. 200].

Основними принципами системи управління персоналом в агропромисловому виробництві повинні бути узгоджені з кадровою політикою різні стратегічні плани, які враховують увесь арсенал наукового надбання, що визначає можливості координації людської діяльності та її ефективного регулювання для підвищення конкурентоспроможності організацій. Для ефективного розвитку села потрібно підвищувати рівень престижності аграрної праці й освіти, мотивувати молодих працівників, підвищувати їх кваліфікацію, знайомити з сучасними технологіями, не забувати про соціальну захищеність молоді, створювати відповідні умови для їх праці та життя.

Список бібліографічних посилань

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Київ. 2011. URL: <http://www.twirpx.com/file/544700/>. (дата звернення 10.11.2017).
2. Bell D. The Third Technological Revolution & Its Possible Socio-Economic Consequences. Tokyo. 1990. 347 p.
3. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 504 с.
4. Garavan Thomas N, Costine Pat, and Heraty Noreen. Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues. Training and Development in Ireland. Cengage Learning EMEA. 1995.
5. Іванілов О. С. Економіка підприємства. Підручник. 2-ге вид. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 728 с.
6. Ковбасюк Ю. В., Ващенко К. О., Сурмін Ю. П. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку. Київ: НАДУ, 2012. 72 с.
7. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2003. 296 с.

Висновки. У Полтавській області, як перспективного регіону для розвитку агропродовольчого підкомплексу, існують певні проблеми з демографічною ситуацією: зменшується загальна кількість населення, в усіх населених пунктах коефіцієнт природного приросту має від'ємне значення (особливо великий показник у сільській місцевості). Нагальною проблемою, незважаючи на провідне місце галузі в економіці регіону, є неналежний рівень оплати праці робітників сільського, лісового та рибного господарств. Через недостатню вмотивованість робітників зменшується кількість працівників цієї галузі. Натомість, встановлено, що через вищі темпи зростання заробітної плати в сільському господарстві на фоні загального зменшення зайнятого населення регіону в даній галузі темпи зниження зайнятості нижчі. Це доводить дієвість рівня оплати праці, як складової кадрової політики, у формуванні зайнятості. Разом з тим кадрова політика, як цілеспрямована система різних форм, методів та інструментів організаційно-економічного механізму з формування, відтворення, розвитку й використання персоналу, потребує удосконалення для забезпечення зайнятості сільського населення, зростання престижності аграрної праці, підвищення рівня кваліфікації працівників галузі. Перспективним напрямом подальших досліджень у даних питаннях є створення оптимальної моделі, яка буде поєднувати систему економіки з раціональним використанням трудових, матеріальних ресурсів, що дасть змогу зберегти кадровий потенціал і зможе забезпечити сталий розвиток регіону.

References

1. Balabanova, L.V., & Sardak, O.V. (2011). *Upravlinnia personalom [Personnel management]*. Retrieved from: <http://www.twirpx.com/file/544700/> [In Ukrainian].
2. Bell, D. (1990). *The third technological revolution & its possible socio-economic consequences*. Tokyo [In English].
3. Vynohradskiy, M.D. (2006). *Upravlinnia personalom : navch. posib. [Personnel management: textbook]*. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury [In Ukrainian].
4. Garavan, T., Costine, P., & Heraty, N. (1995). *Training and development: concepts, attitudes, and issues. Training and development in Ireland*. Cengage Learning EMEA [In English].
5. Ivanilov, O.S. (2011). *Ekonomika pidprijemstva : Pidruchnyk. 2-he vyd. [Economics of entrepreneurship: tutorial. 2-nd ed.]*. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury [In Ukrainian].
6. Kovbasiuk, Yu.V., Vashchenko K.O., & Surmin, Yu.P. (2012). *Derzhavna kadrova polityka v Ukraini: stan, problemy ta perspektyvy rozvytku [State staff policy in Ukraine: state, problems and prospects of development]*. Kyiv: NADU [In Ukrainian].

8. Малік М.Й., Шпикуляк О. Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. Київ: ННЦ „Інститут аграрної економіки”, 2005. 368 с.

9. Оболенський О. Ю. Державна служба: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 344 с.

10. Статистичний щорічник Полтавської області за 2016 рік / за ред. Л. В. Калашник. Київ: Держстат, 2017. 360 с.

11. Стратегія розвитку Полтавської області на період до 2020 року. Полтава, 2014. 131 с.

12. Тлумачний словник української мови: Понад 12500 статей (близько 40000 слів) / за ред. В. С. Калашника. Харків: Прапор, 2002. 992 с.

13. Томілін О. О. Напрями удосконалення системи підготовки кадрів для аграрного сектору економіки. Науковий вісник Ужгородського університету: Серія: Економіка/Ужгород: Видавництво УжНУ „Говерла”, 2012. Вип. 2 (36). С. 200-204.

14. Томілін О. О. Регулювання міжгалузевих відносин у сільському господарстві: монографія. Київ: ННЦ „ІАЕ”, 2014. 320 с.

15. Tracey W. R. The Human Resources Glossary: The complete Desk Reference for Hr. Executives, Managers and Practitioners. Boca Raton, Fla.: Saint Lucie Pr., 2004. 824 p. URL: http://humanresources.about.com/od/glosseryh/f/what_hr.html.

16. Україна у цифрах 2016 / за ред. І. Є. Вернер. Київ: Державна служба статистики України, 2017. 240 с.

17. Хентце Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике / Хейнтце И.; пер. с нем. Г. А. Рахманина. М.: Международные отношения, 1997. – 644 с.

18. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підр. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Академвидав, 2006. 488 с.

19. Schultz T. Investment in Human Capital. Englewood Cliffs. 2004. P. 126.

20. Щекин Г. В. Социальная теория и кадровая политика: моногр. Київ: МАУП, 2000. 576 с.

7. Krushelnytska, O.V., & Melnychuk, D.P. (2003). *Upravlinnia personalom: navchalnyi posibnyk [Personnel management : textbook]*. Kyiv: Kondor [In Ukrainian].

8. Malik, M.Y., & Shpykuliak, O.H. (2005). *Kadrovyyi potential ahrarnykh pidpriemstv: upravlinskyi aspekt [Personnel potential of agrarian enterprises: management aspect]*. Kyiv: NNTs “Instytut ahrarnoi ekonomiky” [In Ukrainian].

9. Obolenskyi, O.Yu. (2003). *Derzhavna sluzhba: navch. posib. [Public service: tutorial]*. Kyiv: KNEU [In Ukrainian].

10. Kalashnyk, L.V. (Ed.) (2017). *Statystychnyi shchorichnyk Poltavskoi oblasti za 2016 rik [Statistical Yearbook of Poltava region for 2016]*. Kyiv: Derzhstat [In Ukrainian].

11. *Stratehiia rozvytku Poltavskoi oblasti na period do 2020 roku [Development strategy of Poltava region for the period up to 2020]*. (2014). Poltava [In Ukrainian].

12. Kalashnyk, V.S. (Ed.) (2002). *Tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy: Ponad 12500 statei (blyzko 40000 sliv) [Ukrainian dictionary of interpretation: over 12,500 articles (about 40,000 words)]*. Kharkiv: Prapor [In Ukrainian].

13. Tomilin, O.O. (2012). *Napriamy udoskonalennia systemy pidhotovky kadriv dlia ahrarnoho sektora ekonomiky [Directions of improvement of system of personnel training for the agricultural sector]*. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu: Seriya: Ekonomika/Uzhhorod: Vydavnytstvo UzhNU, “Hoverla”, 2 (36), pp. 200-204* [In Ukrainian].

14. Tomilin, O.O. (2014). *Rehuliuвання mizhhaluzevykh vidnosyn u silskomu hospodarstvi: monohrafiia [Regulation of intersectoral relations in agriculture: monograph]*. Kyiv: NNTs “IAE” [In Ukrainian].

15. Tracey, W.R. (2004). *The Human Resources Glossary: The complete Desk Reference for Hr. Executives, Managers and Practitioners*. Boca Raton, Fla.: Saint Lucie Pr. Retrieved from: http://humanresources.about.com/od/glosseryh/f/what_hr.html [In English].

16. Verner, I.Ye. (Ed.) (2017). *Ukraina u tsyfrakh 2016 [Ukraine in numbers 2016]*. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [In Ukrainian].

17. Khentse, Y. (1997). *Teoriia upravlenija kadrami v rynochnoj jekonomike [The theory of personnel management in market economy]*. (H.A. Rakhmanyna Trans.). M.: Mezhdunarodnye otnosheniia [In Russian].

18. Khmil, F.I. (2006). *Upravlinnia personalom: pidr. dlia stud. vyshch. navch. zakl [Personnel management: textbook for students high educational institutions]*. Kyiv: Akademvydav [In Ukrainian].

19. Schultz, T. (2004). *Investment in human capital*. Englewood Cliffs [In English].

20. Shchekyn, H.V. (2000). *Sotsyalnaia teoriia y kadrovaia polytyka: monohr. [Social theory and personnel policy: monograph]*. Kyiv: MAUP [In Russian].

Maslak M.M. Regional aspect of the personnel policy development in agroindustrial production

The purpose of the article is to scientifically justify theoretical and methodological principles of the content and essence of personnel policy, determine its place and role in production in current market conditions of economic activity, evaluate regional peculiarities of its development and identify the main ways of overcoming a crisis situation.

Research methodology. In the process of the research, the following methods have been used: abstract and logical (for theoretical generalizations and making conclusions), statistical grouping (for determining the employment of population of Poltava region by types of economic activity), monographic (for determining scientific approaches to the concept “personnel policy”).

Research results. Evaluation of regional peculiarities of personnel policy development has been conducted. The main ways of getting out of the crisis situation of the enterprises of agroindustrial production have been determined. The scientific approaches to the definition of „personnel policy” have been investigated. There have been studied a regional aspect of the demographic situation in rural territories, namely: number and employment of the population of Poltava region by types of economic activity. The basic principles of the personnel management system in agroindustrial production have been determined. It has been proved that highly skilled and professionally trained human resources plays an important role in the formation of personnel in the agrarian sector of economy.

Elements of scientific novelty. The scientific novelty lies in clarification and addition to the theoretical and methodological principles of the content and essence of personnel policy, determination of its place and role in agroindustrial production in current market conditions of economic activity. There have been evaluated regional peculiarities of the personnel policy development to identify the main ways of overcoming a crisis situation. On the basis of the research in regards to the definition of the concept “personnel policy” it has been clarified that this term covers different directions, has different goals, priorities, considered from different points of view and used at different levels of the management structure.

Practical significance. The results of the study substantiate the conclusion that personnel policy should provide all production and functional subsystems with appropriate workers of a certain qualification in sufficient quantity. Effective personnel activity can be considered one that includes such aspects as training, attestation, organization of work and workplace, adaptation of new employees, motivation of the people who are already in work, obligatory availability of personnel reserve, etc. The basic principles of the personnel management system must be consistent with personnel policy, different strategic plans, which take into account

the whole arsenal of scientific achievements, which determine the possibilities for coordinating of human activity and its effective regulation to increase competitiveness of organization. Tabl.: 4. Refs.: 20.

Keywords: personnel, policy, personnel policy, personnel management, organization policy, population, demographic situation, employment of population.

Maslak Maryna Mykolaivna - magistrate, Poltava State Agrarian Academy (1/3, Skovorody st., Poltava)
E-mail: marinamaslak@i.ua

Маслак М.Н. Региональный аспект развития кадровой политики агропромышленного производства

Цель статьи - научно обосновать теоретико-методологические основы содержания и сущности кадровой политики, определить ее место и роль в производстве в современных рыночных условиях хозяйствования, оценить региональные особенности ее развития и определение основных путей выхода из кризисного положения.

Методика исследования. Используются методы: абстрактно-логический (теоретические обобщения и формулирование выводов), статистических группировок (при определении занятости населения Полтавской области по видам экономической деятельности), монографический (при определении научных подходов к понятию „кадровая политика“).

Результаты исследования. Проведена оценка региональных особенностей развития кадровой политики, определены основные пути выхода из кризисного положения предприятий агропромышленного производства. Исследованы научные подходы к определению понятия „кадровая политика“. Рассмотрен региональный аспект демографической ситуации в сельской местности, а именно: численность и занятость населения Полтавской области по видам экономической деятельности. Определены основные принципы системы управления персоналом в агропромышленном производстве. Доказано, что при формировании кадрового персонала в аграрной сфере экономики важную роль играет высококвалифицированный и профессионально подготовленный кадровый персонал.

Элементы научной новизны. Уточнены и дополнены теоретико-методологические основы содержания и сущности кадровой политики, определение ее места и роли в агропромышленном производстве в современных рыночных условиях хозяйствования. Оценены региональные особенности развития кадровой политики для определения основных путей выхода из кризисного состояния. Понятие «кадровая политика» охватывает различные направления, имеет различные цели, приоритеты, рассматривается с разных позиций и используется на всех уровнях управленческой структуры.

Практическая значимость. Кадровая политика должна обеспечивать все производственные и функциональные подсистемы необходимыми работниками определенной квалификации в нужном количестве. Эффективная кадровая работа должна включать следующие аспекты: обучения, аттестации, организацию труда, рабочего места, адаптацию новых сотрудников, мотивацию уже работающих, обязательное наличие кадрового резерва и др. Основные принципы системы управления персоналом должны быть согласованы с кадровой политикой, стратегическими планами, которые учитывают весь арсенал научного достояния, что определяет возможности координации человеческой деятельности и ее эффективного регулирования для повышения конкурентоспособности организаций. Tabl.: 4. Библиогр.: 20.

Ключевые слова: кадры, политика, кадровая политика, управление персоналом, политика организации, население, демографическая ситуация, занятость населения.

Маслак Марина Николаевна - магистрант, Полтавская государственная опытная станция (Полтавская обл. г. Миргород, ул. Сквороды, 1/3)
e-mail: marinamaslak@i.ua

Стаття надійшла до редакції 30.01.2018 р.

Фахове рецензування: 31.01. 2018 р.

Бібліографічний опис для цитування:

Маслак М. М. Регіональний аспект розвитку кадрової політики агропромислового виробництва. *Економіка АПК*. 2018. № 3. С. 106 — 112.

* * *