

КАДРОВА ПОЛІТИКА У ВЗАЄМВІДНОСИНАХ ПІДПРИЄМСТВ АПК

Л. М. Березіна, кандидат економічних наук

На розвиток відносин підприємств АПК і формування кадрової політики значною мірою впливають особливості сільськогосподарського виробництва. Попри наявність значної кількості літератури щодо розвитку агропромислового комплексу, прояву особливостей сільськогосподарського виробництва, їх вплив на формування кадрової політики підприємств АПК залишається малодослідженим.

В економічній літературі існує чимало публікацій, присвячених пошуку способів підвищення ефективності агропромислового комплексу як основи забезпечення продовольчої безпеки, серед них чільне місце посідають праці В. І. Бойка, В. М. Гончарова, М. В. Зубця, І. Г. Кириленка, М. Й. Маліка, П. Т. Саблука, В. П. Ситника, В. Г. Ткаченко, В. В. Юрчишина та ін. Проте існує багато питань, що наразі не охоплені науковими дослідженнями й практично не висвітлені у фахових публікаціях, серед них і проблеми впливу особливостей сільськогосподарського виробництва на формування кадрової політики та побудови ефективних організаційно-економічних відносин підприємств АПК.

Основною метою статті є дослідження впливу особливостей сільськогосподарського виробництва на формування кадрової політики та побудови ефективних організаційно-економічних відносин підприємств АПК.

Ми наголошуємо на необхідності більш глибокого розуміння специфічних особливостей сфери сільськогосподарського виробництва з метою дослідження їх впливу на кадрову політику підприємств АПК.

Так, основним чинником і відмінною специфічною рисою виробництва продукції аграрного сектора що формує на наступних етапах її просування, певні переваги підприємств-виробників продуктів харчування, на

наше переконання, є здатність класичних факторів виробництва – землі робочої сили та капіталу – адекватно реагувати на зміни кон'юнктури ринку. Розглядаючи землю як невід'ємний елемент сільськогосподарського виробництва, варто зазначити, що всі аспекти землекористування слід враховувати у процесі пошуку способів удосконалення та трансформації організаційно-економічних відносин підприємств АПК.

Продуктивність рослинництва значною мірою залежить від якості землі та ефективності її господарського використання. Також галузь тваринництва буде ефективною та отримає можливості подальшого розвитку лише за умови ефективного землекористування [1].

Рівень і ефективність господарського використання землі зумовлює у сільському господарстві особливості, що відсутні в інших сферах агропромислового комплексу – на підприємствах харчової промисловості, транспорті, складському господарстві тощо. Для господарських суб'єктів несільськогосподарської сфери АПК земля є важливою лише як просторова складова. Оскільки продуктивність праці в аграрному секторі прямим чином пов'язана з біокліматичним потенціалом, то різні витрати праці зумовлюють і різну кількість отримуваних продуктів як споживних вартостей. Зважаючи на це, непересічного значення набуває саме економічна, у першу чергу грошова оцінка землі. Така оцінка дає змогу визначити цінність землі кількісно: через валовий продукт, що визначає та характеризує продуктивність земель за певний період і за певного рівня інтенсивності, а також окупності витрат, яких зазнав виробник через розрахунок кількості продукції, яка припадає на одиницю витрат. Крім того, характеристика макроекономічних зрушень у державі потре-

бує визначення диференціального доходу як величини додатково отриманого чистого доходу на відносно кращих землях.

Капітал, робочу силу та землю як фактори виробництва у процесі господарської діяльності підприємств АПК слід ефективно інтегрувати, що дасть підстави економічно обґрунтовано визначати параметри та виробляти необхідні для забезпечення населення продукти харчування, задовольняти потреби переробних підприємств агропромислового комплексу у сировині.

Ефективне сільськогосподарське виробництво забезпечує зайнятість значної кількості людей. Сезонний характер аграрного виробництва варто враховувати при визначенні чисельності працюючих на інших підприємствах АПК, технологічно пов'язаних із підприємствами, задіяними у сільськогосподарському виробництві. Гіпотетично, під впливом механізації та поступової автоматизації виробничих процесів на підприємствах сільськогосподарського виробництва має формуватися значний резерв економічно обґрунтованого вивільнення працівників з виробництва, що на практиці означає втрату ними робочих місць, збільшення чисельності безробітних.

Аналізуючи вплив демографічних аспектів на формування кадрової політики та розвиток взаємовідносин підприємств АПК, варто зазначити, що відтворення населення у державі є залежним від рівня добробуту родини, зміни макроекономічних процесів характеру інфляції темпів зростання заробітної плати та цін і тарифів на продукти, товари й послуги [2].

Сільському господарству як галузі економіки характерні перманентні коливаннями: так, продукція рослинництва і тваринництва реалізується на ринках із високою конкуренцією де відбувається постійна зміна цін, а попит на сільськогосподарську продукцію і сировину, продукти харчування переважно є стабільним.

Кількість виробників продукції аграрного сектора у країнах світу коливається (склалася тенденція до їх зменшення через банкрутство). Разом з тим виробники сільськогосподарської продукції і сировини у багатьох країнах світу отримують від держави допомогу, що сприяє

збільшенню обсягів виробництва, але одночасно виникає проблема збуту такої продукції.

Негативний вплив на розвиток відносин суб'єктів агропромислового комплексу та формування їх кадрової політики, як ми вважаємо, є посилення залежності України від імпорту, тенденція до зростання соціальної напруги у сучасному суспільстві [3]. Враховуючи і постійне різке збільшення цін на елементи засобів виробництва, що використовуються у сільському господарстві, маємо зробити обґрунтований висновок про те, що наслідки означених явищ і процесів спричиняють погіршення стану господарювання суб'єктів агропромислового комплексу, посилюють їх незахищеність, призводять до проблем у кадровому забезпеченні.

За нашим переконанням, саме формування ефективної кадрової політики та розвиток відносин між підприємствами АПК має стати тією рушійною силою, яка спроможна вплинути на захист інтересів безпосередніх виробників сільськогосподарської продукції і сировини, забезпечити стабілізацію діяльності всіх структурних елементів агропромислового комплексу, прискорити інтенсифікацію виробництва [4].

Розглянуті нами аспекти формування кадрової політики підприємств АПК під впливом особливостей сільськогосподарського виробництва цілком кореспондуються з метою Європейського Союзу щодо забезпечення свободи переміщення капіталу, продукції та послуг, робочої сили.

Кадрова політика суб'єктів АПК зумовлює платоспроможний попит мешканців сільських поселень на продукти харчування, що забезпечує збалансований розвиток організаційно-економічних взаємозв'язків між цими підприємствами.

Господарський механізм функціонування АПК є важелем оптимізації кадрового забезпечення, що пов'язано з виробничими відносинами, різноманітними формами та методами впливу на них. Певну роль у функціонуванні такого механізму відіграють організаційна структура та система управління, мотиваційні аспекти праці, чинні стандарти та норми поведінки, критерії оцінки результатів участі

у господарській діяльності окремих працівників підприємства. Такий механізм має регулюючий вплив на діяльність усіх суб'єктів господарювання у сфері агропромислового комплексу, через що відбувається формування та розвиток певних взаємовідносин між підприємствами щодо просування сільськогосподарської продукції та сировини, продуктів їх переробки у вигляді продовольства. Кожен із етапів на шляху просування продукції до споживача визначає специфічні умови для формування мотивації усіх причетних працівників, рівень узгодженості особистих і колективних та суспільних інтересів.

Отже, саме підприємства АПК через ефективну власну кадрову політику забезпечують оптимізацію процесів товаропосування продовольства, у разі здійснення яких і формуються та набувають подальшого розвитку взаємовідносини між окремими господарськими суб'єктами.

Таким чином, кадрова політика у взаємовідносинах підприємств АПК є певним чином організованою сферою виробничих відносин, яка охоплює конкретні господарські події, явища і процеси, пов'язані з персоналом будь-якого підприємства.

Ми розглядаємо кадрову політику у відносинах підприємств АПК з позицій цілісної системи, складові якої щільно пов'язані між собою наявністю таких елементів, як ціноутворення, планування, організація та координація окремих виробничих процесів тощо [5].

Звідси випливає важливий висновок про те, що кадрова політика прямо впливає на ефективність відносин підприємств АПК, визначає рівень досконалості його структурних складових. Враховуючи це, ми можемо виокремити такі аспекти кадрової політики:

- планування діяльності, оплати праці та її мотивації, ціноутворення тощо;
- рівень виконання найважливіших економічних функцій підприємств-учасників агропромислового комплексу: погодження рівнів виробництва і збуту; спільні наукові дослідження, використання джерел постачання ресурсів тощо;

- досконалість механізмів управління, взаємодії менеджерів і окремих виконавців з метою реалізації спільних проектів.

Варто зазначити, що провідна роль у формуванні ефективної кадрової політики як складової взаємовідносин підприємств АПК належить людському чиннику, що має суб'єктивний характер і підкоряється інтересам кожного індивіда з його потребами та мотиваціями.

Основним критерієм, що дозволяє визначити адекватність кадрової політики підприємства завданням забезпечення соціально-економічної стабільності та подальшого розвитку АПК, є її спроможність оптимізувати функціонування економіки, забезпечити насичення агропродовольчого ринку переважно власними ресурсами.

Варто наголосити, що існують певні відмінності від інших сфер і галузей національної економіки, які істотно впливають на формування кадрової політики підприємств АПК, а саме:

По-перше, будь-яка сфера АПК має чітко визначену функціональну мету: аграрні підприємства спрямовані на виробництво продукції рослинництва і тваринництва, низка підприємств іншої сфери переробляють її у готові до споживання продукти харчування, забезпечують транспортування продукції і сировини, виконують функції сервісу; окрему групу становлять підприємства з виробництва елементів техніко-технологічної бази для усього комплексу АПК. Будь-який суб'єкт господарювання будь-якої сфери АПК керується власними економічними інтересами, товаровиробники є відокремленими і незалежними щодо прийняття будь-яких управлінських рішень. Через переважно послідовну взаємопов'язаність постійно виникають організаційно-економічні зв'язки між підприємствами АПК, оскільки кожен суб'єкт при цьому одночасно функціонує на ринку і як продавець створених продуктів і товарів, і як покупець сировини, інших виробничих ресурсів. Тому й обсяги виробництва для кожного суб'єкта агропромислового комплексу визначаються їх власними потребами, де вони виступають на

ринку як покупці ресурсів, а основний мотиваційний аспект діяльності виробників таких ресурсів формується відповідно до тенденції адаптації до запитів і вимог покупців.

По-друге, специфіка діяльності АПК значною мірою залежить від природних умов, також існує взаємозв'язок з економічною системою. У сільськогосподарському виробництві використовуються такі ресурси, як природні, кліматичні тощо, сукупність яких розглядається як біокліматичний потенціал галузі землеробства. Отже, специфіка виробництва сільськогосподарської продукції і сировини завжди зумовлює його адаптацію до природно-синоптичних умов, а результати діяльності значною мірою залежать від невизначеності, яка, у свою чергу, формує ризики. Тенденції зміни синоптичної ситуації зумовлюють потребу постійно маневрувати наявними на підприємстві ресурсами і відбиваються на структурі виробництва та жорстко пов'язані з часовими інтервалами.

Підприємства іншої сфери АПК – переробної галузі, власні виробничі цикли мають підпорядковувати відповідно до часових інтервалів виробництва сільськогосподарської продукції і сировини, а потужності елементів техніко-технологічної бази необхідно кореспондувати з відповідними обсягами та структурою сировинних ресурсів.

По-третє, діяльність підприємств АПК підпорядкована запитам споживачів, при цьому кожен суб'єкт господарювання залишається економічно і юридично самостійним. Для забезпечення ефективної діяльності АПК вкрай необхідно, щоб механізм господарювання змушував кожного окремого учасника комплексу адекватно та своєчасно реагувати на швидко змінювані потреби споживачів, формувати за принципами функціонування ринку як масштаби, так і структуру виробництва, що зумовлює розвиток складних і багатоаспектних організаційно-економічних відносин між суб'єктами агропромислового комплексу.

Вагоме значення для формування ефективної кадрової політики підприємств АПК мають складові соціальної інфраструктури, що поєднують підприємства житлово-кому-

нального господарства, з надання побутових послуг, розважально-культурного обслуговування, а також навчально-виховні заклади, підприємства ринку освітніх послуг.

Варто згадати і соціально-демографічні проблеми – міграція сільського населення у крупні населені пункти та міста з метою пошуку вакансій робочих місць, влаштування власного добробуту. Але при цьому головна сфера АПК – сільськогосподарське виробництво – постійно втрачає робочу силу, що призводить до низки негативних тенденцій, порушує ритм функціонування господарського механізму. Отже, нині сільськогосподарське виробництво тісно пов'язане з багатьма галузями національної економіки і залишається для них доволі потужним джерелом постачання робочої сили.

Таким чином, функціонування та забезпеченість ресурсами сільськогосподарського виробництва значною мірою зумовлено досконалістю кадрової політики підприємств АПК.

Перспективи подальших наукових розвідок об'єктивно визначають необхідність пошуку способів удосконалення організаційно-економічних відносин між підприємствами агропромислового комплексу у сфері забезпечення ресурсами аграрного виробництва та національного продовольчого ринку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Березіна Л. М. Формування оптимальних економічних відносин як чинник стабільного розвитку підприємств АПК / Л. М. Березіна // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. Вип. 30. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – Т. 2. – С. 3–7.
2. Березіна Л. М. Важелі ефективності взаємовідносин підприємств АПК: управління інформаційним забезпеченням / Л. М. Березіна // Прометей: регіональний збірник наукових праць з економіки / Донецький економіко-гуманітарний інститут МОН України, Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – Вип. 3 (33). – Донецьк : ДЕГІ, 2010. – С. 168–170.
3. Березіна Л. М. Формування ефективних механізмів функціонування підприємств АПК

- / Л. М. Березіна, О. В. Березін // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 1. – С. 76–9. – (Економічні науки).
4. Березіна Л. М. Актуальні аспекти формування взаємовідносин підприємств АПК у контексті функціонування національного агропродовольчого ринку України / Л. М. Березіна // Економіка і управління в умовах глобалізації : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 1–7 груд. 2010 р. / М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, Ін-т економіки і упр. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – С. 32–35.
5. Березіна Л. М. Удосконалення організаційно-економічних відносин підприємств АПК як чинник забезпечення продовольчої безпеки країни / Л. М. Березіна // Національна економіка у сучасній глобальній економічній системі: механізми функціонування, динаміка, економічна безпека : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2010. – С. 120–122.

УДК 331.101.6

АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ХМЕЛЬНИЧЧИНИ

Н. П. Танасієнко

Проблема зростання продуктивності праці посідає важливе місце в будь-якій суспільно-економічній формації, адже продуктивність праці є одним із найважливіших показників, за допомогою якого можна оцінити результати роботи як окремого підприємства, так і економіки в цілому.

Зростання продуктивності праці на рівні підприємства дозволяє скоротити витрати та збільшити обсяг виробництва і реалізації продукції, а отже, збільшити прибуток підприємства, рентабельність виробництва; проводити політику щодо збільшення заробітної плати працівникам; більш успішно здійснювати реконструкцію та технічне переозброєння підприємства; підвищити конкурентоспроможність підприємства та продукції, забезпечити фінансову стабільність роботи; покращити соціально-психологічний клімат у колективі. Отже, проблема пошуку та реалізації резервів зростання продуктивності праці на рівні підприємства є актуальною.

У науковій літературі проблемі пошуку резервів зростання продуктивності праці завжди приділялось багато уваги. Проблемам розроб-

ки теоретичних основ пошуку та реалізації резервів продуктивності праці присвячені роботи багатьох зарубіжних і вітчизняних учених: Д. П. Богині, М. Д. Ведернікова, А. В. Воропаєвої, Р. В. Гаврилова, О. Е Германової, Дж. Грейсона, В. О. Єременко, А. Л. Іванченко, Я. Н. Кваші, А. А. Костіна, Г. Р. Кременева, Ю. П. Маркіна, В. С. Немчинова, В. М. Нижника, Н. О. Павловської, А. С. Семенова, Н. А. Сіроштана, Дж. Д. Сінка, М. Я. Слезінгера, О. А. Турецького, В. І. Фільєва

Наразі на підприємствах України існують потенційні можливості підвищення продуктивності праці, адже ще досить значні витрати енергії, сировини та матеріалів, робочого часу, низький рівень нормування та оплати праці, тому проблема пошуку та реалізації резервів зростання продуктивності праці на рівні підприємства є особливо актуальною. З метою виявлення резервів продуктивності праці на машинобудівних підприємствах Хмельниччини ДП «Новатор», ВАТ «Темп», ВАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес», ВАТ «Завод Строммашина» необхідно провести дослідження виробничої діяльності підприємств, проаналізувати чин-