

О.В. Уляненко, канд. екон. наук, доцент
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

МІСЦЕ КАТЕГОРІЇ «ПЕРСОНАЛ» У СИСТЕМІ СПОРІДНЕНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ КАТЕГОРІЙ

Постановка проблеми. Вихідною точкою дослідження питань забезпечення сільгосп підприємств персоналом відповідної кваліфікації та підвищення ефективності його використання, незважаючи на значні наукові досягнення, є необхідність удосконалення категоріального апарату, встановлення чітких формулювань і визначень взаємозв'язку основних трудових категорій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових дослідженнях існує багато підходів до визначення категорії «персонал сільськогосподарських підприємств». Теоретичні та прикладні аспекти дослідження формування та використання персоналу підприємств висвітлено у наукових розробках учених-економістів: О.А. Грішнєвої, Н.К. Долгушкіна, О.В. Крушельницької, А.П. Єгоршина, М.Д. Лук'яненко, Л.І. Михайлової та ін. [1-6].

Результати попередньо проведеного нами дослідження дозволили узагальнити визначення економічних категорій ученими-економістами (табл.1), проте і досі залишаються невирішеними окремі питання, пов'язані з формуванням та ефективним використанням персоналу у сільському господарстві. Потрібні науковий аналіз та уточнення соціально-економічного змісту категорії «персонал» та її взаємозв'язку із спорідненими категоріями «робоча сила», «трудова ресурси», «трудова потенціал», «людський капітал», «кадри». На нашу думку, ці категорії відображають певні зміни в оцінці ролі та місця людини в економічній системі суспільства.

Ціль роботи. Уточнити сутність соціально-економічної категорії «персонал сільськогосподарських підприємств», її місце у механізмі формування та використання персоналу підприємств.

Виклад основного матеріалу. В аграрній сфері склад персоналу сільгосп підприємств досліджував В.Г. Андрійчук. На його думку, персонал утворюється сукупністю працівників, які є фізично розвинутими, володіють знаннями та практичними навичками, необхідними для управління виробництвом, для якісного та своєчасного виконання передбачених технологією робіт у сфері агропромислового виробництва [8, с.218].

Виходить, що персонал сільгосппідприємств також поділяється на управлінський і виробничий.

Оскільки однією з особливостей сільськогосподарського виробництва є сезонність, при оцінці персоналу підприємства слід урахувати працю сезонних і тимчасових працівників. Проте визначення персоналу, запропоноване В.В. Арутюновим і І.В. Волковиким, має більш управлінський характер, тобто властиве для сфери менеджменту персоналу, оскільки у персонал включаються партнери й експерти, що є недоцільним через специфіку співпраці сільгосппідприємств із партнерами [9, с.4]. На нашу думку, найбільш точне визначення персоналу сільгосппідприємств дала В.О. Чернякова, яка визначає його як основний штатний склад постійних, сезонних і тимчасових працівників, які працюють за наймом, мають певну компетенцію, поєднують здібності та мотивацію кожного співробітника і визначають поведінку в рамках організації [10]. Проте таке визначення включає лише найманих працівників, але не враховує тієї частини персоналу, яка складається з власників підприємств, що працюються та отримують заробітну плату.

1. Зміст соціально-економічних і трудових категорій

Категорія	Зміст
Персонал	Працівники, які виконують виробничі, управлінські операції або ж зайняті переробкою предметів праці з використанням засобів праці [3]
Кадри	Штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, спеціальними знаннями, трудовими навичками та/або досвідом роботи в обраній сфері діяльності [4]
Робоча сила	Сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які використовуються нею під час виробництва будь-яких споживчих вартостей [2, 6]
Трудові ресурси	Частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, знання та практичний досвід для роботи у народному господарстві [7]
Трудовий потенціал	«Інтегральна сукупність можливостей населення до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів» [5]
Людський капітал	Сукупність продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій, які сформовані та розвинуті в індивідів завдяки інвестиціям і перебувають у власності індивідів, використовуються ними в економічній діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці та завдяки цьому впливають на зростання їх доходів (заробітків) і національного доходу [1]

Джерело: узагальнено розробки попередніх дослідників

В умовах ринку робочої сили персонал сільгоспідприємств формується у межах конкурентного поля [11]. Тому ми вважаємо за необхідне розширити визначення категорії «персонал» з урахуванням цих факторів. Під персоналом сільгоспідприємств ми розуміємо основний штатний склад постійних, сезонних і тимчасових працівників, які мають певну компетенцію, поєднують здібності та мотивацію кожного співробітника, визначають поведінку у рамках організації, згодні працювати за рівня оплати праці, запропонованого роботодавцем.

О.А. Бугуцький відносив до трудових ресурсів сільського господарства такі категорії працівників: фактично працюючі у суспільному секторі; зайняті в особистому підсобному господарстві; зайняті у фермерському господарстві; особи, які перебувають на професійній підготовці [12, с.60-61]. Це лише частина запасів праці, яка бере участь у процесі виробництва. Зараз велика кількість працездатних осіб, які проживають у селі, є безробітними і, на нашу думку, теж складають чисельність трудових ресурсів сільського господарства.

Ми вважаємо, що до трудових ресурсів сільського господарства слід відносити п'ять груп населення: 1) особи, які фактично працюють у суспільному секторі; 2) особи, зайняті в особистому селянському господарстві; 3) особи, зайняті у фермерському господарстві; 4) особи, які перебувають на професійній підготовці; 5) працездатні безробітні особи, які проживають у сільській місцевості.

Проблеми трудового потенціалу сільського господарства досліджували багато вітчизняних учених, зокрема В.І. Лишиленко, Н.О. Остролуцька, К.І. Якуба, О.А. Бугуцький, Г.І. Купалова, М.К. Орлатий, які визначали його як запаси праці відповідної кількості й якості, як потенційну дієздатність сільгоспідприємств, як їх ресурси праці [13, с.77; 14, с.145]. Отже, трудовий потенціал аграрної сфери залежить від загальної чисельності трудових ресурсів села, їх складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікацією, територіальною та професійною мобільністю, а також від трудової активності представників окремих статево-вікових груп. Усі ці складові постають як інтегральний показник кількісних та якісних характеристик населення села.

За об'єктом дослідження трудовий потенціал поділяється на трудовий потенціал території, виробничого колективу, окремого працівника. Тому слід розрізняти трудовий потенціал країни, регіону, підприємства. Трудовий потенціал країни та регіону пов'язаний із кількісними й якісними характеристиками населення та його економічною активністю. Трудовий потенціал підприємства охоплює лише його персонал.

Трудовий потенціал підприємства С.М. Хмелевський, В.Б. Іванов, О.М. Кохась, визначають як існуючі на сьогодні трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу [15, с.163].

Значний внесок в дослідження трудового потенціалу сільгосп підприємств здійснила Л.І. Михайлова, яка визначає його як складовий елемент ресурсного потенціалу організації, який становить величину із наявного кількісного складу працюючих з відповідними якісними характеристиками (професійна, вікова, статева структура; освітній, кваліфікаційний рівень) [6, с.13]. Ресурсний підхід до визначення трудового потенціалу використовує Т.І. Олійник і визначає його як сукупну чисельність працівників з відповідним станом здоров'я, освітнім, фаховим та інтелектуальним рівнем, які беруть участь у сільськогосподарському виробництві [11, с.33]. Проте вона наголошує про необхідність визначення трудового потенціалу і з точки зору можливих результатів праці, а саме як здатність конкретної кількості працівників при даній продуктивній силі праці та суспільно нормальній інтенсивності виробляти певну кількість споживчих вартостей для досягнення певного результату [11, с. 33].

Дослідженням аспектів формування, розвитку і реалізації людського капіталу в аграрній сфері присвячені роботи Л.І. Михайлової, яка під людським капіталом розуміє капітал, сформований людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знанням, досвіду, природженим (фізичним та інтелектуальним) здібностям, талантам, які є підставою для його накопичення та розвитку, та спроможний забезпечувати віддачу (дохід) [6].

Уточнення сутності трудових категорій аграрного ринку робочої сили пов'язане зі специфікою застосування праці у сільському господарстві (табл. 2). Незважаючи на те, що категорія «людський капітал» відрізняється від категорії «трудові ресурси» інвестиційною складовою, між ними є суттєва подібність: трудові ресурси та людський капітал є чинниками виробництва, тільки трудові ресурси – у натуральній формі, а людський капітал – у вартісно-грошовій [17].

2. Зміст соціально-економічних і трудових категорій в умовах аграрного ринку робочої сили

Категорія	Зміст
Персонал сільськогосподарських підприємств	Основний штатний склад постійних, сезонних і тимчасових працівників, які мають певну компетенцію, поєднують здібності та мотивацію кожного співробітника, визначають поведінку у рамках організації, згодні працювати за рівня оплати праці, запропонованого роботодавцем

Трудові ресурси сільського господарства	1) особи, що фактично працюють у суспільному секторі; 2) особи, зайняті в особистому селянському господарстві; 3) особи, зайняті у фермерському господарстві; 4) особи, що перебувають на професійній підготовці; 5) працездатні безробітні особи, що проживають у селі
Кадри сільськогосподарських підприємств	Штатні кваліфіковані працівники із певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички та/або досвід роботи у сфері сільгоспвиробництва
Трудовий потенціал сільськогосподарських підприємств	Сукупна чисельність працівників з відповідним станом здоров'я, освітнім, фаховим та інтелектуальним рівнем, які беруть участь у сільгоспвиробництві [11]
Людський капітал сільськогосподарських підприємств	Капітал, сформований людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знанням, досвіду, природженим (фізичним та інтелектуальним) здібностям, талантам, які є підставою для його накопичення та розвитку, та спроможний забезпечувати віддачу (дохід) [6]

Джерело: узагальнено розробки попередніх дослідників

Визначення співвідношень таких понять як «трудові ресурси», «трудовий потенціал» і «людський капітал» у своєму дослідженні здійснили В.Й. Шиян та І.В. Горковенко. Вони вважають категорію «трудовий потенціал» значно ширшою за категорії «трудовий потенціал» і «людський капітал» і характеризують трудовий потенціал як інтегральну величину, кількісно представлену чисельністю трудових ресурсів, якісно – величиною людського капіталу [18, с.9]. О.А. Грішнова вважає, що людський капітал можна трактувати як трудовий потенціал, який реалізується у ринковому просторі при визнанні продуктивного характеру вкладень людини в економіку [1, с.14].

Ми дійшли до висновку, що досліджені нами економічні категорії мають усі права на існування, адже дозволяють виявити місце людини та вплив людського фактора на соціально-економічний розвиток країни. Пропонуємо власне бачення зв'язку між основними категоріями, що характеризують людські ресурси та етапи формування і використання персоналу сільгосппідприємств (рисунок).

На нашу думку, з моменту народження людина формує населення країни, у тому числі сільської місцевості. Лише з досягненням певного віку у людини з'являється робоча сила, тобто сукупність фізичних і розумових здібностей, які можна використати в процесі праці. З цього моменту людина уже входить до складу економічно активного населення і стає суб'єктом ринку робочої сили, складаючи пропозицію робочої сили.

Розглядаючи якісну складову людського фактора, необхідно зауважити, що формування і робочої сили людини і її трудового потенціалу відбувається одночасно з розвитком загальних можливостей людини. У різні моменти життя вона є складовою трудових ресурсів: і перебуваючи на стаціонарному навчанні, і у пенсійному, і у працездатному віці. Людина нарощує свій трудовий потенціал завдяки навчанню, оздоровленню, набуттю досвіду тощо.

Коли людина стає найманим працівником або працюючим власником підприємства, вона формує його персонал. Так само із вступом до складу персоналу підприємства людина примножує його трудовий потенціал. Причому трудовий потенціал підприємства збільшується не лише на розмір трудового потенціалу окремої людини, а на значно більшу величину, оскільки поєднання складових трудового потенціалу окремих індивідів призводить до появи нових, більш якісних можливостей для підприємства. На нашу думку, лише у момент реалізації трудового потенціалу, тобто під час його застосування й отримання відповідного доходу, і формується людський капітал.

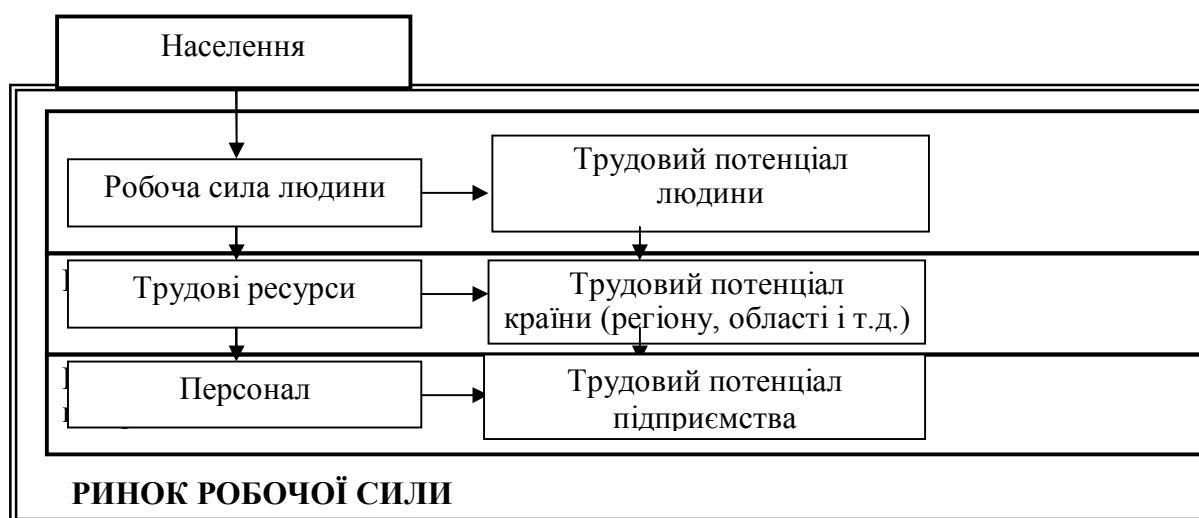


Схема формування та використання персоналу сільськогосподарських підприємств*

* Джерело: розробка автора

Висновки. Визначаючи місце категорії «персонал» у системі споріднених соціально-економічних категорій, які характеризують процеси формування та використання персоналу сільгоспідприємств у ринкових умовах, слід виходити з того, що робоча сила кожної окремої людини

формує усю сукупність трудових ресурсів, проте лише задіяні у виробництво у сільгосп підприємствах трудові ресурси вважаються персоналом. Трудовий потенціал – категорія, яка поряд із кількісними характеристиками, дає якісну оцінку різних рівнів формування та використання персоналу підприємства.

Бібліографічний список: 1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: [монографія] / О.А. Грішнова. – К., 2001. – 254 с. 2. Долгушкин Н.К. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» – сущность и содержание / Н.К. Долгушкин, В.Г. Новиков // Аграрная наука. – 2001. – № 4. – С. 11-12. 3. Егоршин А.П. Управление персоналом: [учеб. для вузов по специальностям «Упр. персоналом» и «Менеджмент орг.»] / А.П. Егоршин. – [4-е изд., испр.]. – Н.-Новгород, 2003. – 713 с. 4. Крушельницька О.В. Управління персоналом: [навч. посібник]. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – [2-ге вид., перероб. і доповн.]. – К., 2006. – 308 с. 5. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: [кол. монографія] / Н.Д. Лук'янченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська й ін. – Донецьк, 2004. – 339 с. – (Донецьк. нац. ун-т, НАНУ, Ін-т економіки пром-сті). 6. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Л.І. Михайлова. – К., 2008. – 387 с. 7. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами // Бюл. законодавства і юридичної практики України. – 1997. – № 11-12. 8. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: [підручник] / В.Г. Андрійчук. – [2-ге вид., доповн. і перероб.]. – К., 2004. – 624 с. – (КНЕУ). 9. Арутюнов В.В. Управление персоналом: [колл. монография] / В.В. Арутюнов, И.В. Волковыкий, Ф.Д. Кадария, Е.М. Шепеляв. – Ростов-н/Д, 2004. – 448 с. 10. Чернякова В.О. Ефективність використання персоналу у сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / В.О. Чернякова. – Харків, 2011. – 20 с. 11. Олійник Т.І. Формування та ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: [монографія] / Т.І. Олійник – Харків, 2008. – 372 с. 12. Бугуцький О.А. Демографічна ситуація та використання людських ресурсів на селі: [монографія] / О.А. Бугуцький. – К., 1999. – 280 с. – (ННЦ ІАЕ). 13. Лишиленко В.І. Трудовий потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері. Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки: [кол. монографія] /

В.І. Лишилєнко, Н.О. Остролуцька, К.І. Якуба; за ред. О.А. Бугуцького. – К., 1996. – 154 с., 14. Аграрна праця та соціальний розвиток села: [монографія] / [О.А. Бугуцький, Г.І. Купалова, М.К. Орлатий та ін.]; за ред. О.А. Бугуцького. – К.: ІАЕ УААН, 1996. – 302 с., 15. Іванов В.Б. Потенціал підприємства: [наук.-метод. посібник] / В.Б. Іванов, О.М. Кохась, С.М. Хмєлевський. – К., 2009. – 300 с. – (ННЦ ІАЕ). 16. Михайлова Л.І. Проблеми формування та використання кадрового потенціалу в сільському господарстві / Л.І. Михайлова, С.Г. Турчіна // Вісник ХДАУ. – 2001. – №9. – С. 127-130. – (Серія «Економіка АПК і природокористування»). 17. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій [Електронний ресурс] / Т.В. Давидюк // Вісник ЖДТУ. – 2009. – № 1 (47). – С. 30-35. – (Серія «Економічні науки»). – Режим доступу до журн.: http://www.ztu.edu.ua/ua/science/publishing/visnik/econom/1_47/oblik.pdf 18. Шиян В.Й. Формування та ефективність використання трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах: [лекція] / В.Й. Шиян, І.В. Горкавенко. – Харків, 2007. – 42 с. – (Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва).

Ульяненко Е.В. Место категории «персонал» в системе родственных социально-экономических категорий. Уточнена сутність соціально-економічної категорії «персонал сільхозпідприємств», її місце в механізмі формування і використання персоналу підприємств.

Ulianenko E. Place of the category "staff" in the system of the related socioeconomic categories. The essence of socio-economic category "personnel farms" and its place in the mechanism of formation and use of personnel of enterprises are clarified.