УДК 331.101.3

Н. М. Горобець,
к. с.-г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту і права,
Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет
О. А. Савенко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту і права,
Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет
В. О. Лапа,
студентка, Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НА ТРУДОВУ АКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

N. Gorobets,
k. s.-g. n., associate professor, assistant professor of management rights
Dnepropetrovsk state agrarian-economic university
O. Savenko,
PhD in Economics, associate professor, assistant professor of management rights
Dnepropetrovsk state agrarian-economic university
V. Lapa,
student, Dnepropetrovsk state agrarian-economic university

IMPACT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT ON THE LABOR ACTIVITY COMPANY

У статті розглядаються проблеми трудової активності працівників, досліджено ситуацію щодо кадрового забезпечення аграрних підприємств, визначено причини слабкої мотивації до професійного розвитку персоналу. З'ясовано вплив професійного розвитку на трудову активність персоналу підприємств.

The article deals with problem of labor activity of workers. There were investigated personell related problems of agricultural enterprises such as weak motivation to professional growth of personell and the impact of professional growth on labour activity of agricultural enterprises.

Ключові слова: персонал, професійний розвиток, трудова активність.
Key words: staff, professional development, labor activity.

ВСТУП

Сьогодні задля загального підвищення ефективності виробництва особливої гостроти набувають питання кадрової перебудови і, відповідно, професійного розвитку персоналу. Значною мірою темпи зростання продуктивності праці, обсяги виробництва, можливість збільшення валового внутрішнього продукту залежать від того наскільки рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку економіки. Разом з цим заходи з розширення і поглиблення професійних знань, умінь і навичок колективу значно підвищують командний дух та лояльність працівників до підприємства. Для багатьох висококваліфікованих працівників можливість професійного росту має значно більше значення, ніж заробітна плата. Нерідко провідних спеціалістів можна утримати на підприємстві тільки перспективою отримання додаткових

Передплатний індекс 21847

знань, бо від цього залежить перспектива їх кар'єрного просування та, безпосередньо, трудова активність. Доходи підприємства напряму залежать від узгодженої роботи компетентного персоналу та його стабільності. Отже, професійне навчання та розвиток персоналу необхідне в умовах кожного підприємства незалежно від сфери його діяльності, форми власності чи країни розташування, в результаті чого зросте трудова активність працівників.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Вивченню питань професійного розвитку та трудової активності персоналу присвячені праці багатьох провідних вчених України, серед них: Д.П. Богиня, В.С. Дієсперов, М.А. Коваленко, О.В. Крушельницька, Е.М. Лібанова, М.К. Орлатий, Г.В. Осовська, О.В. Шкільов та ін. Дослідження окремої проблематики щодо стимулювання персоналу до професійного розвитку, підвищення кваліфікації та трудової активності з метою формування ефективної системи управління персоналом в аграрних підприємствах зустрічаються у публікаціях Н.М. Богацької, Л.В. Галаз, Т. Петрової, Н. Кирич, Т.В. Коваленка, В.Р. Крупа., О. Стахів, О.В. Ядранської та ін.

Разом з тим, багато теоретичних та методологічних аспектів оцінки впливу окремих чинників на підвищення трудової активності аграрних спеціалістів залишаються недостатньо вивченими. В значній мірі це стосується впливу професійного розвитку на трудову активність персоналу аграрних підприємств. Тому є необхідність подальшого поглиблення досліджень у цьому напрямі.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є дослідження стану професійного розвитку трудових кадрів та його впливу на трудову активність персоналу аграрних підприємств.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

На сучасному етапі спостерігається негативна ситуація щодо кадрового забезпечення аграрного сектору економіки, чисельність сільського населення зменшується, відповідно зменшується і працездатне населення, людський капітал деградує, або не використовується на селі ефективно. Головною проблемою менеджменту персоналу аграрних підприємств є відтік кваліфікованих кадрів, погіршення кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу. Причинами є низький рівень мотивації трудової діяльності на селі: зміна структури виробництва; відсутність стабільної зайнятості; відсутність уваги з боку керівників сільськогосподарських підприємств до проблем персоналу; зниження витрат на розвиток персоналу (освіта, перепідготовка); відсутність програм соціального захисту; неефективність господарювання взагалі; ставлення з боку керівників до працівника як частини технології виробництва; безправність селянина-працівника. Все це характеризує сільськогосподарську працю як непривабливу, що негативно впливає на кадровий потенціал аграрних підприємств [2].

Сучасна економіка може бути ефективною лише за наявності високопродуктивного людського потенціалу, тому добробут населення, безпосередньо пов'язується із забезпеченням людського розвитку і підвищенням конкурентоспроможності трудового потенціалу села. Головним чинником рівня життя населення є розмір доходів, які визначають можливості людей задовольняти особисті потреби, реалізовувати свій творчий потенціал, покращувати особистісні характеристики, вести здоровий спосіб життя. Найбільшу роль у формуванні доходів сільського населення відіграє оплата праці. Разом з цим спостерігається нестача робочих місць у місцевості, де продовжується процес плинності молодих і кваліфікованих кадрів. Умови, що існують у сільському господарстві, як правило, не сприяють людському розвитку. Важка та ненормована праця підриває здоров'я сільського населення, призводить до порушення нормального ритму життєдіяльності людини, не залишає часу на відпочинок і культурний розвиток. Пріоритетним джерелом інвестування у розвиток людського капіталу стають кошти роботодавців, це заробітна плата та витрати підприємства на соціальний захист и соціальне забезпечення працівників (оплачувані відпустки, матеріальна допомога, санаторно-курортне лікування тощо), а також витрати на професійне навчання та підвищення кваліфікації кадрів. Потрібно звернути увагу на те, що розподіл заробітної плати між працівниками аграрного сектору є нерівномірним, оскільки належним чином нагороджують роботу персоналу лише передові господарства та агрохолдинги. Така ситуація в сфері оплати аграрної праці не стимулює працівників підприємств до підвищення свого освітньо-кваліфікаційного рівня, кар'єрного зростання, розвитку власного трудового потенціалу [6].

Передплатний індекс 21847

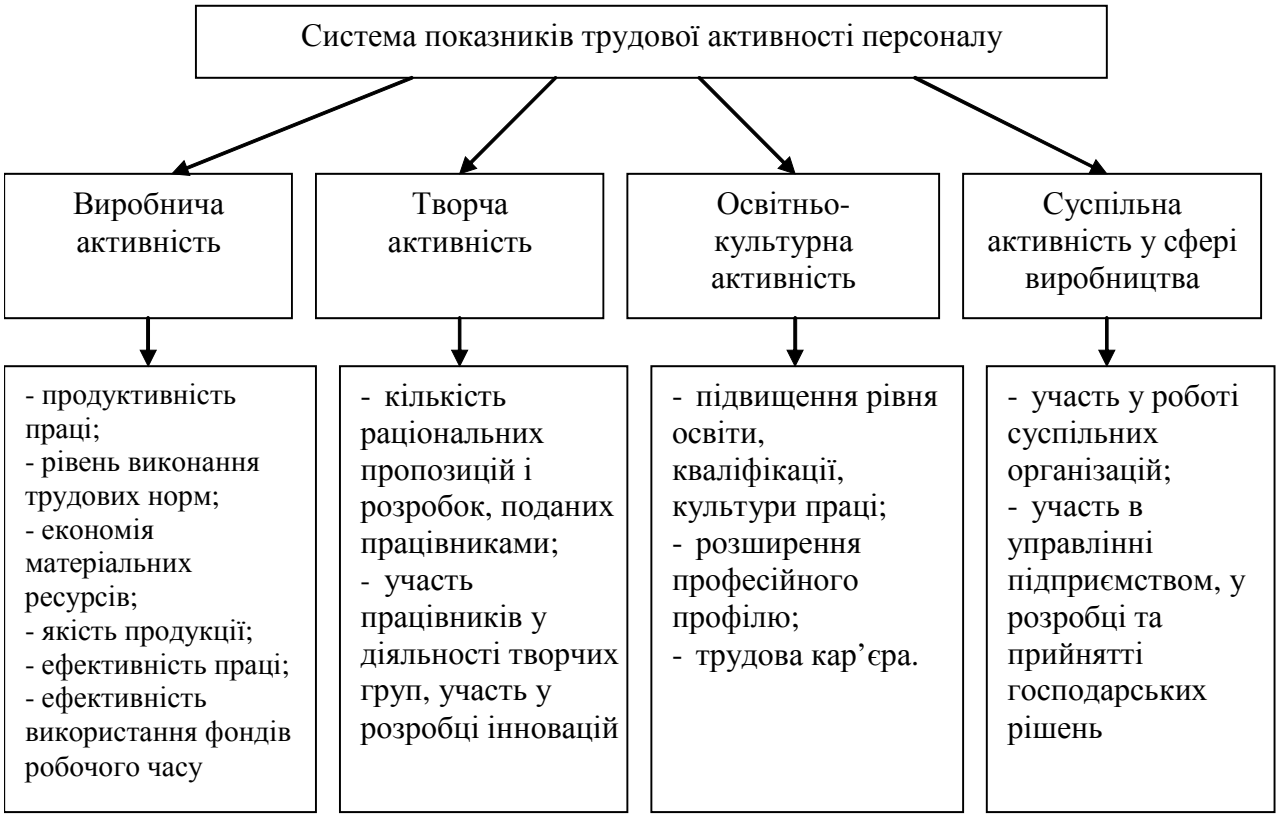

Рис. 1. Система показників, що характеризують трудову активність персоналу

Як правило, сільськогосподарські підприємства не здійснюють інвестиції у професійне навчання та розвиток якісних характеристик персоналу. Рівень життя сільського населення й досі низький. Існуючий рівень реальних доходів не дозволяє сільським мешканцям поліпшити якість харчування, збільшити обсяг споживання нематеріальних благ. Не створені належні умови для людського розвитку як на рівні підприємства, так і держави. За цих обставин сільський образ життя стає непривабливим для працездатного населення, в результаті чого втрачається активна частина трудового резерву села. Що призводить до демографічних та соціально-економічних проблем. Тому підвищення рівня життя сільського населення повинно стати пріоритетним напрямом державної аграрної політики. Як пропонують вчені В.Р. Крупа та Н.В. Мартинюку необхідно підвищити рівень зайнятості сільського населення через державну підтримку розвитку підприємництва, субсидування зайнятості сільської молоді, участь великих агропромислових підприємств у програмах практичної підготовки спеціалістів аграрного профілю та їх подальшого працевлаштування. З метою відродження українського села доцільним є розробка державою системи відповідних податкових пільг, компенсацій та належних умов для людського розвитку в аграрних підприємствах [3].

Реалізації організаційних заходів щодо підвищення рівня зайнятості населення і запобігання безробіття значно сприяють високі активність і мобільність населення, трудова мотивація та раціональна трудова міграція. За визначенням академіка НАН України Е.М. Лібанової, трудова активність населення — це прагнення працездатної особи застосувати на практиці наявні знання та досвід і одержати за це винагороду. Особа, яка виявляє таке бажання, є носієм трудової або економічної активності. Трудова активність може бути потенційною, яка відповідає прагненням особи працювати за винагороду; і реалізованою, коли особа вже є зайнятою. Потенційна трудова активність становить основу формування робочої сили, а реалізована — її зайнятості. Таким чином, співвідношення між обома видами трудової активності досить об'єктивно характеризує стан ринку праці взагалі і ступінь його гнучкості зокрема [5].

Передплатний індекс 21847

Рис. 2. Схема розвитку трудової активності

Трудова активність населення регламентується та стимулюється певними інститутами інфраструктури ринку праці. Основну стимулюючу роль беруть на себе підприємства та служби зайнятості, тому зовнішні чинники, що впливають на трудову активність розділяють на такі, що залежать від політики підприємства (соціально-демографічна структура працівників, діюча система оцінки праці, морально-психологічний клімат, оплата та стимулювання праці), і такі, що формуються залежно від діяльності інших організацій (стан ринку праці, регіону, рівень життя та соціального забезпечення) [4].

Результатом підвищення трудової активності є збільшення інтенсивності пошуку роботи, переміщення трудових ресурсів, перекваліфікація, активізація реакції трудових ресурсів на зміну попиту на ринку праці; підвищення продуктивності праці, збільшення економічної ефективності діяльності підприємств. Збереження, розвиток трудового потенціалу та відповідно покращення економічної активності населення в Україні, передбачається забезпечити шляхом: створенням необхідної кількості трудових місць в регіонах, де це необхідно; поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу; нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для безперервної освіти; удосконалення системи оплати та нормування праці; стабілізації зайнятості населення в умовах фінансової кризи; удосконалення трудового законодавства; підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників. На рисунку 1 представимо систему показників, що характеризують трудову активність персоналу підприємства.

Основним виміром трудової активності є її рівень (t), який розраховується як відношення чисельності трудоактивного населення (LF) до його загальної чисельності (S):

$$t = \frac{LF}{S} 100\% \qquad (1),$$

де t — рівень трудової активності;

LF — чисельність трудоактивного населення;

S — загальна чисельність населення.

На рисунку 2 представлено розроблену Е.М. Лібановою схему процесу розвитку трудової активності [5].

Передплатний індекс 21847

Узагальнюючим фактором трудової активності виступають соціально-економічні умови життя, психологічні настанови і стимул трудової діяльності. Основним фактором, який формує трудову активність населення, є соціально-економічний стан його життя, а також соціально-демографічна структура.

В умовах сьогодення все більш загострюється криза трудової активності працівників-аграріїв. Вважаємо, що запорукою розвитку трудової активності має бути ініціативність, заповзятливість та відповідальність працівників. Тому для ефективного функціонування економіки необхідний такий тип працівників, який орієнтований на максимальні досягнення в праці, бере на себе відповідальність не тільки за свою долю, але і за успіх загальної справи, знає свої права і розраховує, насамперед, на власні сили. Такий працівник прагне до підвищення кваліфікації, тому що саме з нею пов'язує свої можливості в трудовій діяльності.

Разом з цим, для розвитку трудової активності, насамперед, необхідно усунути нееквівалентність відносин між працівником і суспільством, що практично не змінилася з переходом на нові умови господарювання. Сьогоднішній світовий рівень виробництва припускає високий ступінь соціальної і професійної мобільності працівника. Перебільшене значення стажу роботи на одному підприємстві стимулює помірну виробничу діяльність без істотних відхилень від середніх величин, знімаючи необхідність підвищення кваліфікації, чим культивуються застійні явища у виробництві. Одним із засобів прикріплення працівника до його робочого місця стала черга на одержання тих чи інших натуральних благ: квартири, автомобіля, меблів, місця в дитячому дошкільному закладі тощо. Така залежність від підприємства перетворилася в джерело гострої соціальної напруженості.

Для розвитку трудової активності необхідна правова основа відносин керівника і виконавця, при якій працівнику дається право самостійно обирати лінію трудового поводження в рамках чітко зафіксованих правових норм. Це не суперечить принципу єдиноначальності на виробництві. Зміцнення і використання правових методів керування в сфері праці засновані на чіткому й однозначному розподілі прав і відповідальності, є необхідною умовою захищеності працівника від сваволі як адміністрації, так і колективу, служать більш чіткому розмежуванню зон контрольованого і мотивованого поводження. При цьому природне внутрішньовиробниче протиріччя економічних інтересів керівників і виконавців стає джерелом розвитку, і через його вирішення забезпечується підвищення ефективності праці.

За результатами проведених досліджень Л.В. Галаз щодо аналізу чинників трудової активності персоналу встановлено, що відбувається поліпшення певних якісних характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; формується уміння працювати у ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. Посилення інтенсивності трудової міграції серед найпродуктивніших в економічному та відтворювальному відношенні вікових груп збільшує як прямі, так і опосередковані втрати, компенсувати які можливо лише за стійкого підвищення рівня та якості життя населення. Недостатнє фінансування наукової сфери призводить до втрат наукового потенціалу. До того ж система освіти, яка є елементом формування якісно нового національного трудового потенціалу, вимагає негайної модернізації. Неефективною залишається система професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації робітничих кадрів унаслідок відсутності прогнозування попиту на робочу силу та вільного доступу роботодавців та економічно активного населення до інформації про його поточний стан. Важливим чинником формування трудового потенціалу є досягнення високого рівня життя населення. Перебуваючи в умовах кризової ситуації, підприємства приділяють мало уваги підвищенню ефективності формування і використання трудового потенціалу своїх працівників. Але, як відомо, функціонування економіки має циклічний характер. Тому після погіршення фінансового стану неминуче слідує етап відродження, наступного витка розвитку. Про таку зміну ситуації потрібно пам'ятати вже сьогодні і не приймати необдуманих рішень щодо звільнення персоналу, використання режиму вимушеної неповної зайнятості, відпусток з ініціативи адміністрації. Трудовий потенціал підприємства значно легше зберегти, аніж в подальшому його відновлювати [1, 7].

Однак, сучасний стан і тенденції розвитку трудового потенціалу в Україні свідчать про відсутність системних дій держави,

Передплатний індекс 21847

спрямованих на його відновлення та якісне зростання. Відтак існує надзвичайно гостра необхідність розроблення державної науково-обгрунтованої програми розвитку трудового потенціалу на середньострокову перспективу.

ВИСНОВКИ

Отже, актуальним питанням залишається створення таких умов, що б усі працівники були заінтересовані у підвищенні свого професійного рівня, а висококваліфіковані фахівці були мотивовані на передачу власного досвіду та знань. Будь-яке підприємство має на меті збільшувати обсяги виробництва, постійно оновлювати технологічне обладнання та удосконалювати технології, разом з цим керівництво організації не може дозволити собі залежати від певних спеціалістів. Також наявність висококваліфікованої робочої сили — це один із чинників підвищення трудової активності працівників, зростання продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції тощо. Проте низька мотивація працівників щодо підвищення власного професійного розвитку стримує розвиток системи трудової активності людини.

Таким чином, трудова активність напряму залежить від професійного розвитку працівників. З метою стимулювання професійного навчання трудових кадрів необхідно удосконалити фінансове забезпечення професійного навчання та існуючий порядок формування державного замовлення з підготовки кадрів; посилити зацікавленість роботодавців до професійного навчання робітників та мотивацію власне самих працівників до професійного розвитку.

Введення в дію запропонованих шляхів стимулювання професійного розвитку забезпечить підвищення трудової активності персоналу підприємств, що сприятиме соціально-економічному розвитку країни.

Література:

1. Галаз Л.В. Методичні підходи щодо аналізування впливу зовнішніх чинників на формування трудового потенціалу підприємства / Л.В. Галаз // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Проблеми економіки та управління. — 2009. — № 640. — С. 38—47.

2. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємства / Н. Кирич // Україна: аспекти праці — 2008. — № 3 — С. 39—42.

3. Крупа В.Р. Рівень життя сільського населення у контексті формування умов для людського розвитку / В.Р. Крупа, Н.В. Мартинюк // Агросвіт. — 2013. — № 24. — С. 18—24.

4. Коваленко М.А. Менеджмент трудової активності працівників підприємства: навчальний посібник. / М.А. Коваленко, І.І. Грузнов, Л.Є. Сухомлин. — Херсон: "Олди-плюс", 2006. — 288 с.

5. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник. / Е.М. Лібанова. — Київ: Центр навчальної літератури, 2003. — 224 с.

6. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 26—34.

7. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації / О. Стахів // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 1. — С. 29—35.

References:

1. Galaz, L.V. (2009), "Methodological approaches to analyzing the impact of external factors on the formation of labor potential of the company", Proceedings of the National University "Lviv Polytechnic". Problems of Economics and Management, vol. 640, pp. 38—47.

2. Kirich, N. (2008), "Effective use of human resources as a factor in the stabilization of the enterprise", Ukraine: Aspects of Labor, vol. 3, pp. 39—42.

3. Krupa, V.R. Martyniuk, N.V. (2013), "The standard of living of the rural population in the context of creating conditions for human development", Agrosvit, vol. 24, pp. 18—24.

4. Kovalenko, M.A. Gruznov, I.I., Sukhomlyn, L.E. (2006), Menedjment trudovoji aktuvnosti pratsivnykiv pidpryemstva [Management work activity of employees: manual of personal], Kherson, Ukraine.

5. Libanova, E.M. (2003), Rynok pratsi [Labour market], Teach. Guide, Centre for Educational Literature, Kyiv, Ukraine.

6. Petrova, T. (2010), "Professional Development workers: problems and stimulate staff interest of employers", Ukraina: aspekty pratsi, vol. 2, pp. 26—34.

7. Stakhiv, A. (2007), "Assessment staff in the company to encourage employees to training", Ukraina: aspekty pratsi, vol. 1, pp. 29—35.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2014 р.

Передплатний індекс 21847