

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТА СУТНІСТЬ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПЕРСОНАЛУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин в Україні потребує більш глибокого дослідження теоретичних положень та розробки практичних підходів до підвищення ефективності кадрового персоналу аграрної сфери. Для в процесі вивчення цієї проблеми необхідно більш широко і творчо використовувати такі методи: абстрактно-логічний, балансовий, кореляційний, моделювання та інші. Крім того цілеспрямоване використання функціонального та системного підходів, дасть змогу обґрунтувати функції та структуру органів управління. Ряд питань методології, методів і форм здійснення дослідження кадрового персоналу в галузях агропромислового сектору регіону вимагають додаткового вивчення і розробки, конкретних практичних рекомендацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження підтверджують, що кадровий персонал галузей АПК слід розглядати не тільки з позиції оцінки сукупності процесів та явищ, а як складну територіальну систему організації соціально-економічних відносин між суб'єктами ринку праці, метою яких є сприяння продуктивній зайнятості населення, забезпечення реалізації інтересів та захисту їх прав, покращенню ресурсного, інфраструктурного та інформаційного забезпечення ринку. Основними ознаками сучасного кадрового персоналу аграрної галузі є його диференційований та сегментований характер, пріоритетність геопросторового критерію його формування. У відповідності до цього, регіональний ринок праці з його кадровим персоналом можна розглядати як геопростір, в межах якого відбувається трудовідтворення населення і одночасно, як сукупність суб'єктів, пов'язаних між собою системою соціально-економічних відносин з приводу реалізації купівлі-продажу послуг праці в агропромисловому секторі, які функціонують на певній території [1].

З цих позицій дана проблема вивчалась в наукових працях Біляцького С., Хохлюка А., Мірошниченко Т., Куликова Г., та інших вчених [1].

Формулювання завдання дослідження. В умовах ринкової економіки одним з ключових напрямків регіонального аналізу стану кадрового персоналу є проведення факторного аналізу безробіття. При цьому основним регулятором зайнятості населення виступає ринок праці, який визначає можливості та умови зайнятості, такі її ринкові регулятори, як попит і пропозиція на ресурси праці. Державне регулювання зайнятості здійснюється через механізм соціальної політики, за допомогою застосування балансових методів регулювання (баланс трудових ресурсів, кваліфікованих кадрів, робочого часу і робочих місць та ін.).

Регіональний ринок праці несе якісні зміни в розподіл трудових ресурсів і обумовлює появу нового змісту праці, нових галузей і форм виробництва, формування кадрового персоналу з новими знаннями та навичками праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стабілізація соціально-економічної та демографічної ситуації на селі, формування стабільного і ефективного ринку праці у сільській місцевості є однією з найбільш значимих та невідкладних завдань Української держави. Саме для кадрового персоналу сільської місцевості характерні депопуляція і старіння населення, суттєві зміни в структурі зайнятості, порушення основних співвідношень у формуванні та реалізації трудової активності, падіння продуктивності аграрної праці та зниження рівня життя працівників села. Похилий вік і низький

професійний рівень зайнятих у сільськогосподарському виробництві вже сьогодні здійснюють негативний вплив на стан економіки сільських територій.

Тому перед наукою та практикою стоїть важливе завдання створення такого соціально-економічного середовища, яке стимулювало б впровадження в сферу аграрного виробництва комплексної стратегії підвищення ефективності управління персоналом та соціально-економічного розвитку села[2].

Персонал аграрної сфери має чітку суспільно-географічну сутність. На його формування та розвиток значно впливають суспільно-географічні чинники: система розселення, геодемографічна ситуація, історико-географічні особливості регіонів, спеціалізація та концентрація виробництва, рівень соціально-економічного розвитку та особливості територіальної організації суспільно-географічного розвитку в цілому. Слід сказати, що суспільна географія накопичила чималий досвід дослідження проблем народонаселення, розселення і трудових ресурсів.

Разом з тим проблеми ефективного використання кадрового персоналу в аграрному секторі економіки вивчені недостатньо. Ще більшою мірою це стосується зайнятості та формування ринку робочої сили у сільському господарстві регіонів.

Кадровий персонал в аграрному комплексі є складовою частиною трудового потенціалу країни. Він розуміється як сукупність соціально-економічних відносин, що мають специфічні територіальні особливості, за допомогою яких здійснюється формування попиту і пропозиції на робочу силу в межах окремої аграрної галузі. Саме якість кадрового персоналу, як сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє та користується у процесі праці людина, є товаром на ринку праці.

Особливості персоналу, як товару на ринку праці, визначають його суспільно-географічну сутність. Вона означає, що єдиного ринку праці практично не існує. Він диференціюється за професіями, галузями, регіонами. Трудові ресурси можуть переміщуватися територіально, змінювати заняття. Суспільно-географічну сутність ринку праці визначає також специфіка чинників, які впливають на пропозицію та попит кадрового персоналу, це – територіальні (системи розселення, функціональні типи населених пунктів, територіальний поділ праці), геодемографічні, соціально-економічні, психологічні.

Основоположні цілі функціонування ринку праці, в т.ч. і в сільській місцевості – це забезпечення раціонального використання трудових ресурсів у галузевому та територіальному аспектах, юридичного обґрунтування трудових відносин, суспільного визнання унікальної цінності людської праці, рівності сторін у виробничих відносинах. Для досягнення поставлених цілей ринок уособлює наступні основні функції: суспільний поділ праці, інформаційну, посередницьку, ціноутворюючу, регулюючу.

Згідно з методологічними основами системно-структурного аналізу, кадровий персонал доцільно структурувати за територіальною, галузевою, професійною, соціальною, організаційно-управлінськими структурами. До структурних ознак класифікації відносяться: кількісне співвідношення покупців і продавців товару „робоча сила”, умови конкуренції, рівень демографічного навантаження, зайнятості та безробіття на тій чи іншій території. Таким чином, спільними рисами для галузевих та територіальних ринків праці є ідентичність товару, суб'єкти та об'єкти ринку, цілі та функції, ринкова інфраструктура, засоби державного регулювання та місцевого самоуправління. Ці висновки стосуються змісту ринку праці аграрної сфери та сільської місцевості. Разом з тим, цей ринок має певні особливості внаслідок дії особливостей аграрних відносин, провідну роль аграрної галузі в економіці, значну питому вагу сільських жителів та сільського способу життя [3].

Селяни на практиці залишаються найбільш безправними та дискримінованими по відношенню до права на працю. Рівень заробітної платні на селі є нижчим за рівень оплати міським жителям, що знижує мотивацію праці, призводить до розвитку дрібних неспеціалізованих, отже низькопродуктивних, особистих підсобних господарств.

Крім цього, ринок праці у сільській місцевості має найменш розвинуту інфраструктуру (центри зайнятості, біржі праці, центри підготовки та перепідготовки кадрів, інформаційно-рекламні організації, соціально-благодійні фундації). Це утруднює реальну оцінку становища на ринку праці у сільській місцевості, використання методик кількісного аналізу.

Ми вважаємо, що методика суспільно-географічного дослідження ефективності управління персоналом в аграрному секторі повинна охоплювати по-перше – вивчення головних чинників формування кадрового персоналу (демографічної ситуації та територіальної організації систем розселення), соціально-економічної бази сільських поселень, соціально-екологічної ситуації на селі; по-друге – дати оцінку рівня та якості життя сільських жителів, умов їх праці; по-третє – системно-структурний аналіз власне ринку праці (попит і пропозиція на робочу силу, рівень зайнятості і безробіття, галузева структура і територіальна організація трудових ресурсів) і, нарешті, прогноз та обґрунтування розвитку кадрового персоналу у сільській місцевості регіону на перспективу.

При оцінці якості персоналу аграрної галузі необхідно враховувати принаймні три групи ознак – виконувану роботу; професію, освіту; загальну кількість зайнятих та незайнятих. Важливе значення має вивчення соціально негативного явища серед потенційного складу персоналу АПК. Насамперед доцільно визначити його структуру та обсяги видів: фрикційного, структурного, циклічного. Але точного виміру безробіття на практиці досягти дуже важко.

Значна увага у методиці дослідження ефективності використання персоналу в аграрній сфері повинна приділятися методам його регулювання. Вони дозволяють зняти соціальну напругу у суспільстві, забезпечують раціональне використання трудових ресурсів, позитивно впливають на соціально-економічний розвиток агрокомплексу і регіону.

На формування персоналу аграрної галузі в регіонах України найбільше впливають: демографічна ситуація, міграційний рух населення, система розселення, інфраструктура сільської місцевості, соціально-економічні та екологічні умови праці в сільському господарстві. Функціональну залежність між формуванням персоналу та переліченими факторами можна відобразити наступним чином:

Найбільший вплив на формування персоналу в аграрному виробництві справляють демографічна ситуація, міграційний рух населення, сільська система розселення; інші фактори меншою мірою впливають на цей процес. Зменшення за останні роки природного руху населення приводить до зменшення населення. Це негативно відбивається на забезпеченні трудовими ресурсами насамперед сільського господарства. У статеві-віковій структурі протягом багаторічного періоду переважають жінки. Така особливість є суттєвим фактором формування персоналу аграрної галузі.

Особливо негативним чинником відтворення трудових ресурсів у сільській місцевості є перевищення смертності над народжуваністю.

Інший негативний демографічний чинник впливу на якість персоналу в АПК – старіння населення. Відзначимо, що така демографічна ситуація характерна для всіх національностей, які проживають в аграрних регіонах.

Перспективи покращання ситуації з кадровим персоналом в сільській місцевості повинні базуватися на поєднанні заходів державного, регіонального та місцевого рівнів в єдину систему регулювання системного формування ефективного персоналу в аграрному виробництві країни[5].

Однією з важливих умов управління та регулювання персоналу аграрного комплексу суспільно-географічними методами є його структуризація в територіальному, галузевому, віковому, освітньому, професійному та соціальному структурних зрізах. Програма забезпечення зайнятості має бути широкомасштабною і включати вирішення певного комплексу проблем, пов'язаних з розвитком агропромислових зон. Насамперед це

такі підпрограми: розвитку на селі інфраструктури соціально-комунального призначення; економічної допомоги розвитку приватної власності; житлового будівництва; розвитку сільського господарства і раціонального природокористування в сільській місцевості. Важливими каналами фінансування цих програм мають бути: бюджетне фінансування (у всіх розвинутих країнах світу сільське господарство є дотаційним); інвестиції підприємств (надходження з прибутку, від приватизації, із спеціально створюваних фондів); кошти громадських організацій, приватних осіб, селянських спілок (общин). Крім прямої фінансової підтримки, важливе значення має підтримка вітчизняного виробника на споживчому ринку; заборона ввозу неякісних закордонних продовольчих товарів за демпінговими цінами; забезпечення сприятливого інвестиційного середовища для закордонних інвесторів. Це буде сприяти розвитку агропромислового виробництва і, отже, створенню додаткових робочих місць та зростання кількісного складу персоналу [4].

У системі регулювання ринку праці важливе значення має соціальний захист. Він має здійснюватися у відповідності до структури безробітних або частково чи тимчасово непрацюючих. Насамперед це допомога жінкам, непрацюючій молоді, інвалідам, особам, які відбули покарання.

Державними органами управління та центрами зайнятості вже проводяться такі важливі заходи регулювання ринку праці у сільській місцевості, як: працевлаштування громадян на основі використання резервів та перерозподілу робочих місць; організація громадських робіт; професійна підготовка та перепідготовка кадрів у відповідності до попиту на робочу силу.

Всебічне дослідження ринку праці у сільській місцевості, тенденцій розвитку безробіття та інших негативних соціальних явищ дозволили здійснити суспільно-географічне обґрунтування головних напрямків підвищення рівня зайнятості та стабілізації ринку аграрної праці. Серед них виділяються насамперед три групи напрямків за функціональними й територіальними ознаками – загальнодержавного, обласного і районного значення.

До першої групи належать:

- політика соціального захисту населення на основі принципів, положень та концепцій Міжнародної організації праці, які визнані в Україні, нормативних та законодавчих актів Української держави, Конституції України;

- адаптація пропозиції робочої сили до попиту на неї у кількісному та якісному відношеннях з допомогою державного регулювання: підготовка та перепідготовка кадрів, створення нових робочих місць, сприятлива податкова та кредитна політика для підприємств, які їх надають (активні форми соціальної політики);

- грошові виплати та компенсації найменш соціальнозахисним верствам населення (пасивні форми соціальної політики).

При цьому, обов'язковою умовою здійснення названих загальнодержавних заходів є їх територіальна диференціація та галузева й соціальна структуризація у відповідності до територіальних галузевих, статево-вікових, освітньо-професійних особливостей ринку праці сільської місцевості, особливо рівнів зайнятості фіксованого та прихованого безробіття.

Джерелами фінансування цих заходів є:

- впровадження податкових пільг для сільськогосподарських виробників;
- усунення диспаритету цін на сільськогосподарську та промислову продукцію;
- постійна цілеспрямована фінансова підтримка розвитку сільської місцевості державою;

- приватні пожертвування та кошти громадських фондів соціально-економічного спрямування.

Висновки. Основна ціль вивчення сутності і структури персоналу аграрної сфери викликана необхідністю підвищення ефективності його впливу на соціально-економічну ситуацію села, покращення зайнятості населення сільських територій в розвитку вищезгаданого АПК та відшукування мотиваційних важелів підвищення ефективності.

Анотація

Досліджено основні теоретичні положення, суть і структуру кадрового потенціалу агропромислового комплексу України. Визначено основні цілі функціонування кадрового потенціалу в сільській місцевості та запропоновано методологічні підходи до структуризації ринку праці в контексті системно-структурного аналізу.

Ключові слова: кадровий потенціал, ринок праці АПК, єдина система регулювання ринку праці, напрямки підвищення рівня зайнятості та стабілізації аграрної праці.

Анотация

Исследованы основные теоретические положения, суть и структура кадрового потенциала агропромышленного комплекса Украины. Определены главные цели функционирования кадрового потенциала в сельской местности и предложены методические подходы к структуризации рынка труда в контексте системного структурного анализа.

Ключевые слова: кадровый потенциал, рынок труда АПК, единая система регулирования рынка труда, направление регулирования уровня занятости и стабилизации аграрного труда.

Summary

Are investigated the basic theoretical regulations, the essence and structure of the staff potential of agroindustrial complex of Ukraine. Are identified the main objectives of functioning of staff capacity in rural areas and are proposed methodological approaches of structuring of the labour market in the context of the system - structural analysis.

Keywords: staff potential, the labour market AIC, unified system for regulating the labour market, adjustment and stabilization of agricultural labour.

Список використаної літератури:

1. Біляцький С., Хохлюк А., Мірошніченко Т. Нові світові тенденції на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2002. – №4.
2. Чорювський Р. Мінімальна заробітна плата, як інструмент мотивації праці // Україна: аспекти праці. – 2003. – №3.
3. Морозова О. Прогнозування розвитку ринку праці молодих фахівців в Україні //

Україна: аспекти праці. – 2002. – № 3.

4. Ходзинський К. Современное состояние труда в Украине и проблема его интенсивности // Экономика України. 2004. – №8. – с. 57-62.
5. Шевченко О. Якість трудового потенціалу, як визначна умова конкурентоспроможності робочої сили // Україна: аспекти праці – 2000. – №7.