

К. М. Дідур,  
аспірант, Дніпропетровський державний аграрний університет

## ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Проаналізовано формування персоналу. Розглянуто чинники, які впливають на формування персоналу аграрних підприємств. Виявлено особливості та основні проблеми, які впливають на формування персоналу аграрних підприємств.*

*Forming of personnel is analysed. Factors which influence on forming of personnel of agrarian enterprises are considered. Found out features and basic problems which influence on forming of personnel of agrarian enterprises.*

### ВСТУП

Впродовж десятиліть в умовах соціалістичної системи планового господарства основною функцією сільського трудового потенціалу було забезпечення робочою силою сільськогосподарських підприємств. Характерними рисами його розвитку була обов'язковість працевлаштування кожного працездатного, використання комплексу моральних та матеріальних стимулів підвищення продуктивності праці, функціонування цілісної системи підготовки та перепідготовки кадрів. На сучасному етапі розвитку вітчизняного аграрного сектора економіки постають принципово нові вимоги до формування і забезпеченості трудовими ресурсами сільськогосподарських підприємств. Економічний розвиток агропромислового комплексу України неможливий без наявності здорових, освічених, кваліфікованих, з високою трудовою мотивацією працівників, здатних реалізувати свої інтелектуальні та фізичні здібності для задоволення власних потреб і суспільства в цілому.

### ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

— розглянути чинники, які впливають на формування персоналу аграрних підприємств;  
— виявити особливості та основні проблеми, які впливають на формування персоналу аграрних підприємств.

### РЕЗУЛЬТАТИ

Потреба в удосконаленні підходів щодо економічно обгрунтованого використання трудових ресурсів зумовлена несприятливою демографічною ситуацією, погіршенням показників соціального розвитку на селі, некваліфікованим менеджментом у більшості агроформувань. Одним з основних резервів підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва є створення потужного кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств та удосконалення управління ним [11].

Формування персоналу сільськогосподарських підприємств є постійним процесом вирішення проблем комплектування підприємств персоналом відповідної кількості та якості, що вимагає виконання певних завдань: набір, підбір, управління кар'єрою та мотивацію. Дослідження особливостей формування персоналу та його функціонування в Україні і визначає перспективи його використання [4].

Кадровий потенціал підприємств аграрного сектора формується за рахунок сільського населення. Його зміни безпосередньо відбиваються на чисельності та структурі учасників виробничо-господарської діяльності. При цьому сучасний стан демографічних процесів на селі, з одного боку, віддзеркалює результативність минулої соціально-економічної політики держави щодо сільського господарства, а з другого — показує соціальне середовище, яке створює майбутній кадровий потенціал сільськогосподарських підприємств. Звідси випливає логіка дослідження впливу різноманітних чинників на сільське населення як основне джерело формування кадрового потенціалу агропідприємств [9].

На сьогоднішній день вчені та науковці не мають єдиної думки стосовно класифікації чинників, які впливають на формування персоналу сільськогосподарських підприємств. Так, Р. Попівняк та О. Кіц вважають, що основні чинники впливу доцільно поділити на три групи. До першої групи варто віднести чинники морально-психологічного та демографічного характеру, друга група охоплює організаційний аспект відтворення трудових ресурсів, третя — соціально-економічні чинники, які є провідними для відтворення трудового ресурсного потенціалу. Характеризуючи першу групу чинників, потрібно відзначити, що морально-психологічні мотиви посідають важливе місце у відтворенні ресурсного потенціалу, проте демографічна ситуація, яка складається в сільській місцевості, має першочерговий вплив на формування трудових ресурсів. Депопуляція сільського населення, несприятлива вікова структура

працівників, за якої скорочується загальна кількість економічно активного населення, від'ємне сальдо відтворення трудових ресурсів за природним рухом населення призвели до так званого звуження відтворення і, як результат, виникнення низки негативних тенденцій за ефективного використання робочої сили. Організаційна група чинників передбачає позитивні зміни у статеві-вікових групах населення. Ці зміни відбуваються в напрямі зростання питомої ваги тієї категорії населення, яка відображає її економічно активну частину і поповнюється за рахунок працівників молодших статево-вікових груп населення. До організаційних чинників треба віднести й забезпечення господарств робочою силою з відповідним рівнем кваліфікації та її використання за віковими і статевими групами в процесі виробництва. Соціально-економічні чинники на селі мають ґрунтуватися на соціальній інфраструктурі, яка сприяла б формуванню якісного трудового потенціалу і забезпеченню відмінних умов для проживання людей та розвитку ресурсного потенціалу. Зокрема, треба звернути особливу увагу на зростання рівня оплати праці, вирішення життєвої проблеми, освіти, культури та низки інших складових, які визначають соціально-економічну стратегію розвитку села [8].

На думку Федорняк А.С., чинники, які впливають на формування і використання персоналу, необхідно поділити на дві групи: внутрішні та зовнішні. До внутрішніх чинників впливу можна зарахувати наявність і професійний рівень менеджера з персоналу та працівників служб (відділів) персоналу, кількісно-якісний склад персоналу, організаційну структуру управління, технічне оснащення виробництва, обсяг та структуру виробництва, трудомісткість виконуваних робіт, цілі діяльності підприємства, його фінансовий стан, наявність умов для організації праці персоналу, мотивацію працівників, співробітництво з іншими підприємствами (в тому числі й зарубіжними). Серед зовнішніх чинників, що впливають на ефективність організації формування та використання персоналу, доцільно виокремити демографічний, освітній, науково-технічний прогрес, попит та пропозицію на аграрному ринку продукції та праці, розвиток інфраструктури аграрного ринку, події у країні та світі, політику держави щодо аграрного сектора економіки, законодавчу базу сільськогосподарської діяльності, форми власності сільськогосподарських підприємств та їхні організаційно-правові типи, конкуренцію між сільськогосподарськими підприємствами, особливості сільськогосподарської діяльності [12].

Біттер О.А., Малецька О.І. серед чинників впливу на формування персоналу також виділяють внутрішні та зовнішні. Проте, на відміну від Федорняк А.С., до внутрішніх по відношенню до підприємства чинників, автори відносять: характер продукції, технології та організації виробництва; до зовнішніх — демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо. Вплив останніх конкретизується в таких параметрах макроекономічного характеру: кількість активного (працездатного) населення, загальноосвітній його рівень, пропонування робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. У свою чергу, ці характеристики зумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів [1].

У праці О.А. Бугуцького, Г. І. Купалової, М.К. Орлатого фактори, пов'язані з відтворенням трудового потенціалу, а отже, його формуванням і використанням, поділяються на дві групи — організаційні та соціальні. До першої групи автори відносять: відновлення покоління працівників за рахунок поповнення чисельності їх контингентів; визначення рівня забезпечення господарств трудовим потенціалом; визначення статевого і вікового складу працівників аграрних підприємств; формування здатності до праці і постійне підвищення ділової квалі-

фікації; створення умов для ефективного використання трудового потенціалу; пом'якшення сезонності праці на селі; відповідність рівня оплати праці розміру трудових вкладень. Соціальна група факторів, на думку авторів, включає забезпечення населення житлом, комунальними послугами, впорядкованими дорогами, медичним обслуговуванням, закладами освіти, культури, фізичного виховання, торгівлі, громадського харчування і зв'язку [3].

Пітюлич М.І., Бібен М.І., Мікловда В.В. у своїй праці відзначають, що ефективність використання трудового потенціалу опосередковується ринковими відносинами з обов'язковим врахуванням стану суспільно-політичного життя, рівня свідомості, культури, професійної підготовки, національної специфіки, інтересів, традицій, що склалися в сфері трудових відносин [7].

До факторів зростання трудового потенціалу Ким М.П. відносить: природний приріст населення, особливо працездатного; покращення стану здоров'я, фізичного стану, морального стану суспільства, які підсилюють дієздатність робочої сили; ріст культурно-технічного рівня населення, особливо освітнього і кваліфікаційного; обставини, що збільшують сукупний фонд робочого часу. При цьому автор вважає, що фактором зміни величини трудового потенціалу виступає міграція працездатного населення, точніше — сальдо міграційних потоків [5].

Кузьмак О.І. вважає, що на трудовий потенціал, тенденції його відтворення, масштаби, якість і результативність використання впливають багато чинників. Для зручності аналізу їх можна звести в наступні укрупнені групи: 1) соціально-демографічні; 2) медико-біологічні; 3) соціально-економічні; 4) природно-географічні; 5) екологічні умови; 6) розвиток соціальної інфраструктури (рис. 1). Вплив цих макрочинників здійснюється через основні сфери життєдіяльності людини — трудову, економічну і соціальну.

До соціально-демографічних чинників можна віднести: зміни соціально-демографічних основ формування чисельності населення і його статево-вікової структури, освітньо-професійного складу і національного складу населення (склад, режими відтворення населення, спрямованість і інтенсивність міграційних процесів, щільність його розміщення і концентрації, рівень урбанізації, створення умов повного залучення до праці всіх верств населення шляхом роботи з неповним робочим днем, покращення медичного обслуговування жінок і дітей, матеріальне стимулювання народжуваності, заборона праці жінок в ряді професій).

Медико-біологічні умови визначають природно-біологічні якості його носіїв: стан здоров'я і психофізіологічну придатність до праці, їх відповідність вимогам виробництва. Здоров'я в широкому розумінні, як фізіологічному, так і в психічному, духовному стані людини, забезпечує оптимальний рівень функціонування організму. Психофізіологічна здатність до праці, в свою чергу, зумовлюється санітарно-гігієнічними умовами праці, раціональним режимом праці і відпочинку, рівнем побутового обслуговування на виробництві. Перспективи науково-технічного прогресу в Україні надалі будуть чинити суперечливий вплив на людину, породжуючи неоднозначні тенденції в стані її здоров'я: з одного боку, вдосконалюючи умови праці, з іншого — збільшуючи напруженість, психічні навантаження, стресові ситуації.

Науково-технічний рівень сучасного виробництва і інформаційна революція ставлять підвищені вимоги до психофізичного стану працівника, його реакції, зібраності, зосередженості, уважності, відповідальності і т.п. Ці нові вимоги сучасного виробництва до людини вступають інколи в суперечність з природними можливостями працівників. Виникають істотні втрати трудового потенціалу внаслідок зростання захворюваності, інвалідності й смертності.

До екологічних чинників, які впливають на режим відтворення і якість населення, можна віднести: збереження чистоти повітряного і водного басейнів, зниження рівня захворювань, пов'язаних з екологією, зниження рівня забрудненості навколишнього середовища, раціональне планування розміщення виробничих комплексів і житлових масивів, оптимальна густина населення і поселенської мережі. Стан і зміна навколишнього середовища, будучи пов'язаними з результатами трудової діяльності і побутом, активно впливають на стан здоров'я і генетичні властивості людини, природно-біологічні якості й можливості розвитку населення. Вже сьогодні суспільство несе великі втрати трудового потенціалу і національного прибутку, оскільки стан екології зайнятості недостатньо враховується в господарській практиці.

Серед соціально-економічних чинників Кузьмак О.І. виділяє: характер відносин власності, що визначає умови зайнятості, її рівень та використання праці різних статевікових груп населення, форми зайнятості, співвідношення рівнів зайнятості і безробіття, галузеву структуру; специфіка трудових відносин, яка відображає умови найму, рівень організації праці та її оплати, форми морального та матеріального стимулювання; система освіти та механізм підготовки і перепідготовки, що впливає істотним чином на якість і віддачу трудового потенціалу; розподільні відносини, що визначають умови відтворення населення, рівень життя людей, можливості повноцінного харчування, лікування і відпочинку, професійного становлення, отримання освіти, житлово-побутові умови; особливості виробничо-господарського механізму та психологічний клімат, який також має вагомий вплив на формування і використання трудового потенціалу. Він виражається через характер і зміст праці, рівень комплексної механізації і автоматизації виробництва, рівень організації праці, технічну озброєність праці і забезпеченість робочого місця. На жаль, на сьогоднішній день багато керівників сільськогосподарських підприємств ігнорують позитивну дію даного фактора, що в свою чергу, призводить до зменшення зайнятих у сільському господарстві. Зокрема, мало уваги приділяється профорієнтаційній роботі з молоддю, як результат, після навчання у містах мало хто повертається в сільську місцевість, а отже, і в сільське господарство.

Крім факторів загального характеру, на кількісно-якісні параметри трудового потенціалу впливають конкретні умови господарювання різних територіальних суб'єктів. Природно-географічні умови (кліматичні особливості, наявність і розробка природних ресурсів, природна родючість ґрунтів, рівень освоєння території і т.п.). До вищезгаданих чинників також можна віднести розвиток соціальної інфраструктури. За ступенем впливу на формування і розвиток міських і сільських населених пунктів, як і міської та сільської території, в цілому, соціальне середовище відіграє важливу роль. Зокрема, від соціальних умов залежать розвиток та ефективність сільськогосподарського виробництва та



Рис. 1. Схема чинників впливу на формування і використання трудового потенціалу

відродження села взагалі. Проте слід зазначити, що зараз більшість сільських поселень не в змозі надати селянам необхідний асортимент соціальних послуг. Через відсутність значної кількості об'єктів соціальної сфери на селі переважна частина сільських жителів змушена одержувати їх за межами постійного проживання. Тому доступність їх для кожного сільського жителя є одним із визначальних показників соціальної характеристики населених пунктів та сільських територій. На цей показник впливають густина і людність населених пунктів, житлові умови, рівень забезпеченості об'єктами соціальної інфраструктури (дитячими дошкільними закладами, закладами охорони здоров'я, відпочинку, дозвілля), їх потужність, розвиток торгівлі, громадського харчування, транспортної та телефонної мережі та ін.

Політичні, етичні й екологічні умови формування здатності населення до праці впливають на трудовий потенціал через певні суспільні форми буття — відносини власності, спосіб життя, стан навколишнього середовища, інститут освіти. Мова йде про багатосторонній вплив на кожну людину різних чинників. Їх вплив працівник випробовує практично безперервно на всіх етапах становлення і розвитку — в сім'ї, навчальних закладах, трудовому колективі і т.д. [6].

На нашу думку, чинники впливу на сільське населення як кадрову основу сільськогосподарських підприємств можна розділити на три групи: демографічні, економічні, соціальні. Демографічні чинники впливають на: чисельність населення та його статевікову структуру; природний рух сільського населення та міграційні процеси; частку економічно активного населення та зайнятого працездатного населення; частку безробітного населення. До економічних чинників можна віднести: рівень заробітної плати в сільському господарстві, дотації, податки та субсидії галузі, ціни на сільськогосподарську продукцію та шляхи їх регулювання. Соціальна група чинників впли-

ву на формування персоналу аграрних підприємств є однією з найважливіших, оскільки соціальний розвиток села переживає не найкращі часи, це породжує ряд досить складних проблем, внаслідок чого досить низьким залишається благоустрій сіл: постачання води, газифікація, телефонізація, забезпечення каналізаційними комунікаціями тощо. Як результат, погіршення умов праці та життєвого рівня спричиняють зростання захворювання та смертність сільського населення. Із сільської місцевості мігрує населення, що збільшує показник старіння, призводить до зростання кількості розлучень, зменшення кількості шлюбів та народжування дітей у сільській місцевості [2]. Частіше за все мігрує найактивніша і найбільш працездатна вікова група сільського населення — молодь. А це призводить до суттєвого погіршення демографічної ситуації на селі. Скорочується не тільки приріст сільського населення, а й частка працездатної його групи, зростає частка непрацездатної і малопрацездатної груп. У зв'язку з цим погіршуються професійно-кваліфікаційна характеристика трудових ресурсів, гальмуються впровадження у виробництві і раціональне використання нової техніки, прогресивних технологій, сучасних форм організації праці і методів господарювання. Відповідно, це негативно впливає на процес формування і використання трудового потенціалу.

Особливості сучасного формування кадрового потенціалу підприємств в аграрному секторі зумовлені: формуванням багатокладності в АПК; розвитком різних організаційно-правових структур на основі приватної форми власності на землю та майно; непривабливістю сільськогосподарської праці; обмеженістю видів діяльності на селі й незадоволеністю працівників тими видами праці, що село їм може надати; необхідністю постійного пристосування до динамічних змін ринкового середовища; відтоком кваліфікованих спеціалістів та небажанням молоді повертатися в село; системною кризою в галузі; відсутністю дієвих стимулів та гарантій стабільної зайнятості; ментальністю вітчизняного селянства; диференціацією населення країни та селянства за рівнем грошових доходів; недостатньою увагою держави в забезпеченні нормальних соціальних умов життя і праці сільських жителів; специфікою сільськогосподарського виробництва та його продукції як товару, який значною мірою визначає ринкові цілі, дистрибуцію, цінову політику і т.д. Та головною особливістю формування персоналу аграрних підприємств є те, що працівниками сільськогосподарських підприємств в основному є жителі відповідних сільських населених пунктів, і саме сільське населення є основою формування персоналу аграрних підприємств.

## ВИСНОВКИ

Отже, на процес формування і використання трудового потенціалу аграрного сектора економіки великий вплив має специфіка розвитку та формування сільської території, природа соціально-економічних рис села, специфіка зайнятості селян, оскільки сільська сфера історично сформувалася переважно як аграрна. Дуже важливими є зміни соціально-демографічних основ формування чисельності населення і його статеві-вікової структури, освітньо-професійного складу і національного складу населення. Основними проблемами, які впливають на формування персоналу аграрних підприємств, є: складна демографічна ситуація; наявність у селі значної частки непрацездатних людей, які не можуть покращити економічне становище села; занепад соціальної інфраструктури, побутового обслуговування селян; удвічі менший середній заробіток у сільськогосподарському виробництві порівняно з промисловістю, що створює соціальну напруженість у галузі та негативно впливає на платоспроможність селян; високий рівень безроб-

іття, низький рівень можливостей для трудової самореалізації на селі (особливо для молоді); трудова міграція молоді, що веде за собою старіння сільського населення та обезлюднення й відмирання сіл; неспроможність працевлаштування працівників, які раніше працювали в колгоспах, державних підприємствах; наявність переважно сезонної або тимчасової праці; низькоякісне життєве середовище, суттєва різниця в умовах життя між містом і селом; низький рівень інноваційних технологій; відсутність можливостей для розвитку особистості на селі, руйнування національних традицій сільського способу життя, сімейних цінностей тощо [10].

## Література:

1. Біттер О.А. Проблеми формування і використання персоналу сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / О.А. Біттер, О.І. Малецька // Інноваційна економіка. — 2010. — № 19. Режим доступу до журн.: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2010\\_5/27.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2010_5/27.pdf)
2. Бортник В.А. Демографічні проблеми формування кадрового потенціалу аграрних підприємств / В.А. Бортник // Міжнародний науково-виробничий журнал "Економіка АПК". — 2009. — № 1(171). — С. 136—140.
3. Бугуцький О.А. Аграрна праця та соціальний розвиток села / Бугуцький О.А., Купалова Г.І., Савчук В.К. — К.: ІАЕ УААН., 1996. — 304 с.
4. Гошко Т.Д. Формування персоналу сільськогосподарських підприємств. Львівської області / Т.Д. Гошко, В.Д. Черевко // Науковий вісник НАУ. — 2010. — С. 243—248.
5. Ким М.П. Трудовой потенциал и занятость / М.П. Ким: учеб. пособие. — Х.: Изд-во ХГУ, 1993. — 112 с.
6. Кузьмак О.І. Особливості формування та використання сільського трудового потенціалу Вісник / О.І. Кузьмак // Економіка. Вип.3 (39). — Рівне, 2007. — С. 148—156.
7. Пітюлич М.І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М.І. Пітюлич, М.І. Бібен, В.В. Мікловда. — Ужгород: Карпати, 1996. — С. 138.
8. Попівняк Р.Б. Соціально-економічні аспекти відтворення трудового ресурсного потенціалу села [Електронний ресурс] / Р.Б. Попівняк, О.І. Кіц // Вісник Львівського національного аграрного університету. — Економіка АПК. — № 18(1). — Режим доступу до журн.: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem\\_Biol/Vldau/APK/2011\\_18\\_1/files/11prlrpv.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vldau/APK/2011_18_1/files/11prlrpv.pdf)
9. Прижигалінська Н.В. Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств регіону / Н.В. Прижигалінська: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук. — Николаїв, 2008. — 20 с.
10. Приймачук Т.Ю. До питання про рівень соціального розвитку села та життя сільського населення [Електронний ресурс] / Т.Ю. Приймачук // Management theory and studies for rural business and infrastructure development. — 2010. — Nr. 21 (2). Режим доступу до журн.: <http://baitas.lzuu.lt/~mazyliis/julram/21/101.pdf>
11. Тищенко С.В. Формування і використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук. / С.В. Тищенко. — Житомир, 2007. — 20 с.
12. Федорняк Л.С. Формування персоналу сільськогосподарського підприємства / Л.С. Федорняк // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. — 2008. — Вип. IV. — Т. 1. — С. 253—257.
13. Штерма Т.В. Стан та проблеми мотивації праці персоналу сільськогосподарських підприємств чернівецької області / Т.В. Штерма // Економічний аналіз. — 2010 — Випуск 7. — С. 59—62.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2012 р.