

Directions of perfection of taxation of agrarian enterprises are considered with the purpose of increase of them dokhidnosti as a factor of providing of steady development of rural territories.

Рецензент – д.е.н., професор Музика П.М.

УДК 65.014:658.310

Сватюк О.Р., к.е.н., доцент[©], **Дудич З.Д.**, спеціаліст
Львівський державний університет внутрішніх справ

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ ПЕРСОНАЛУ

Запропоновано шляхи подолання негативних наслідків на підприємстві у зв'язку з звільненням персоналу. Розглянуто і проаналізовано основні чинники впливу вивільнення персоналу.

Ключові слова: *вивільнення персоналу, звільнення персоналу, модульний принцип, аутплейсмент, лізинг персоналу.*

Постановка проблеми. В умовах використання тіньових трудових ресурсів підприємствами все більше працівників підлягають вивільненню, як умови зменшення сплати податків за робочу силу. Однак, новий Податковий кодекс України частково сприяє розвитку економіки України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемою вивільнення персоналу займається ряд науковців: Ф. І. Хміль, В. М. Петюх, В. М. Данюк, К. А. Скопишатов, Є. В. Маслов. Метою дослідження є теоретичне обґрунтування можливих випадків вивільнення персоналу та визначення шляхів зменшення негативних наслідків для підприємства та працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття вивільнення та звільнення персоналу не є тотожними. Вивільнення персоналу — це вид діяльності, який передбачає комплекс заходів з дотримання правових норм і організаційно-психологічної підтримки підприємства під час вивільнення співробітників [7]. Звільнення персоналу — це комплекс заходів з дотримання правових норм та організаційно-психологічної підтримки з боку адміністрації при звільненні працівників [2].

Причинами вивільнення персоналу можуть бути явища такого характеру:

1. Економічного (невідповідна заробітна плата і доплати, виробничо-господарська сфері функціонування підприємства).

2. Організаційного (об'єднання робочих місць або підрозділів, за порушення трудової дисципліни).

3. Технологічного плану (впровадження інновацій і технічного прогресу, зменшення обсягів виконуваних робіт, незадоволеність умовами праці).

[©] Сватюк О.Р., Дудич З.Д., 2012

В американському менеджменті для підтримання стабільної зайнятості на підприємстві використовують модель організації робочого часу – десять “захисних кіл”, яка має такі характеристики: 1) довгострокова стратегія досліджень та розробок; 2) контроль плинності робочої сили; 3) ефективне використання працівників, що зайняті неповний робочий день; 4) використання субконтрактів; 5) виконання робіт за субпідрядами або контрактами з в'язницями (праця ув'язнених є дешевшою); 6) використання внутрішньо фірмових переміщень працівників; 7) надання неоплачуваних відпусток; 8) неоплачуваний вільний час; 9) продовжені святкові дні, які частково не оплачуються; 10) конкурентоспроможність виробів; 11) висока продуктивність і ефективність праці [6].

Наймаючи або звільняючи працівників підприємство визначає, яких витрат потребує використання набору персоналу, або чи варто здійснювати повну технологію відбору персоналу. Також розраховують ефективність праці працівників кадрових служб і вкладання коштів у “людський капітал”. Очевидно, що від результатів обліку й оцінювання витрат і збитків від заміни персоналу або співвідношення їхніх складових залежить вибір стратегії та політики менеджменту персоналу в цій сфері. Розрахунки варто здійснювати за допомогою модульного принципу. За ним виділяються своєрідні модулі:

а) витрати, пов'язані з процедурою приймання та звільнення працівників;

б) можливого збитку – втрати щодо продуктивності праці в період, який передувє вивільненню персоналу.

Модульний підхід може бути застосований і для оцінки ефективності створення та розвитку на підприємстві елементів власної соціально-побутової інфраструктури. Вивільнення працівника є травматичним випробуванням.

Тому на підприємстві повинні бути програми аутплейсменту.

Аутплейсмент (англ. *outplacement* — працевлаштування звільнених) — подолання негативних наслідків звільнення і пов'язаних із цим неприємних переживань; активна підтримка звільнюваних осіб у підвищенні їх конкурентоспроможності на ринку праці і шансів на працевлаштування [7].

Схема аутплейсменту персоналу включає в себе вибір зовнішньої і внутрішньої програми проведення (табл. 1).

На практиці в Україні аутплейсмент використовується рідко. Більшість керівників і кадрових працівників не мають чіткого уявлення про те, що таке аутплейсмент або лізинг персоналу і яку користь він може принести організації.

Лізинг персоналу часто є засобом збереження кваліфікованої робочої сили на період зниження економічної активності підприємства або, навпаки, способом позбутися недбайливих чи неперспективних працівників. Суть лізингу полягає в тому, що самостійне підприємство (кредитор) передає на певний термін своїх співробітників, з якими воно має трудовий договір, у розпорядження іншого підприємства (позичальника). Однак, зобов'язує цих співробітників протягом терміну “оренди” працювати на підприємство-

позичальник. При цьому трудовий договір з підприємством-кредитором зберігає чинність [3].

Таблиця 1

Схема аутплейсменту персоналу на підприємстві

Проводиться програма	Включає пакети послуг	Переваги	Недоліки
1. Внутрішня: за рахунок власних ресурсів	Інформаційний: аналіз ситуації на ринку праці; консультація з питань трудового законодавства; складання списку кадрових агентств, служб зайнятості.	Відсутність значних матеріальних витрат	Можливість переоцінки власних сил
	“Просування” кандидата на ринку: підготовка рекомендації, характеристики; надсилання резюме в кадрові агентства; тренінги по проходженню співбесіди.		
	Психологічний: визначення потенціалу; розробка планів пошуку роботи; психологічна підтримка на всіх етапах працевлаштування.		
	Технічний: доступ в Інтернет для пошуку вакансій; надсилання резюме факсом.		
2. Зовнішня: агенціями, як надають консультації керівникам підрозділів	Комплексну послугу, яка охоплює: вивчення локального ринку праці; аналіз потенціалу розвитку звільнених працівників; планування конкретних дій, надання психологічної допомоги; керівництво реалізацією програми.	Володіють інформаційною базою з проблем працевлаштування.	Відсутність знань про корпоративну культуру організації.

Керівнику для проведення змін щодо складу персоналу необхідно дати відповіді на питання: 1) Чи чітко сформульоване завдання? 2) Чи має персонал достатньо часу і засобів, щоб виконати завдання? 3) Чи добре підготовлені вони для цього? У пошуках відповіді на ці запитання Майкл Абрашофф виявив таке: у 90 % випадків він сам, як керівник, був винуватцем виникнення певної проблеми, такою ж мірою, як і його підлегли. Але одночасно стало зрозуміло, що коли сам винуватий, то й сам можеш виправити становище [1].

Вітчизняним керівникам необхідно усвідомлювати, що з появою нових підприємств, які вміють працювати у стилі М. Абрашоффа, потрібно створювати робочі групи, здатні поставити і виконувати не лише загальні завдання. В умовах конкуренції саме на корпоративних конференціях зауважують талановитих працівників сторонні підприємці. Оскільки будь-які зміни завжди викликають неспокій, то корпоративний захід допоможе підприємству зберегти висококваліфікованих працівників. Найчастіше залишають місце роботи

найталановитіші. Причому більшість фахівців йдуть не стільки з підприємства, скільки від поганого керівника [1].

Пристосування персоналу до організаційних змін є системою важливих заходів. Ці заходи сприяють пристосуванню працівників до змін, що відбуваються на підприємстві, або зменшують негативний вплив на персонал. Система заходів пристосування персоналу змінам може містити чотири напрями.

Таблиця 2

Система заходів пристосування персоналу до змін [6]

Заходи	Характеристика їхнього змісту	Застосування
1. Пристосування персоналу за умови постійного складу всього персоналу	- зменшення додаткових послуг; - лізинг персоналу; - перенесення часу роботи та відпусток.	- огляд та ремонт виконуються власними силами; - підвищення кваліфікації; - відмова від відрядної праці.
2. Пристосування персоналу за умови постійного складу персоналу, але зі скороченим робочим часом	- скорочення часу надурочної роботи; - неоплачені невиходи на роботу; - введення неповного робочого дня; - тривале скорочення регулярного робочого часу.	- неоплачені відгули та відпустки; - скорочення робочого часу на одного найманого працівника; - скорочення робочого часу без компенсації заробітної плати.
3. Пристосування персоналу до умов скорочення складу персоналу без звільнень постійного персоналу	- припинення найму; - заохочення плинності; - припинення трудових відносин за згодою; - достроковий вихід на пенсію.	- звільнені місця не заміщаються; - тимчасові трудові угоди не поновлюються; - допомога працівникам у пошуках роботи.
4. Пристосування персоналу звільненнями постійного персоналу.	- окремі звільнення; - тимчасові звільнення; - масові звільнення	- надання допомоги в працевлаштуванні; - виплата компенсацій.

Висновки. Проведене дослідження подолання негативних наслідків в результаті вивільнення персоналу сприяє покращенню діяльності підприємств. Запропоновані основні шляхи розвитку персоналу дозволять забезпечити більш стійку пристосованість підприємства та працівників до змін, які відбуваються у зв'язку з вивільненням працівників. Отже, для зменшення негативних наслідків звільнення працівників слід приділити найбільше уваги наступним питанням:

- 1) побудові моделі організації робочого часу;
- 2) обліку й оцінюванню витрат та збитків від заміни працівників;
- 3) аутплейсменту;
- 4) лізингу персоналу;

5) пристосуванню персоналу до змін.

Література

1. Абраншофф М. Это ваш корабль. Техники менеджмента от лучшего корабля ВМС США. – Спб.: Питер, 2006.
2. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. — Харків: Консум, 2003. — 832 с.
3. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / под ред. П. В. Шеметова. - М.: ИНФРА, 1998. — 312 с.
4. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: навч. посіб./ В.М.Данюк, В.М.Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. – К.: КНЕУ, 2008. - 398 с.
5. Петюх В.М. Ринок праці. навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2000. - 288 с.
6. Скопьяшов К. А. Управління персоналом. / К.А. Скопьяшов, О.Ю. Єфремов. — СПб.: «Университетский учебник» 2000. — 399 с.
7. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник. / Ф.І. Хміль — К.: Академвидав, 2006. - 488 с.

Summary

Svatyuk O. R., Dudich Z. D.

Lviv state university of internal affairs under the Ministry of internal affairs of Ukraine

WAYS OF OVERCOMING OF NEGATIVE CONSEQUENCES AT FREEING PERSONNEL

The ways of overcoming the negative consequences of the company in connection with the dismissal of staff. Considered and analyzed the main factors influence the release of personnel.

Key words: *release staff, releasing staff, modular, outplacement, staff leasing*

Рецензент – д.е.н., професор Шулський М.Г.

УДК 331.101.262:631.11(477.53)

Селевко В.О., аспірант*[©]

Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ

ТРУДОВІ РЕСУРСИ АГРАРНИХ ФОРМУВАНЬ РЕГІОНУ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ

У статті розглянуто стан і тенденції формування трудових ресурсів у аграрній сфері регіону. Висвітлено результати досліджень використання трудових ресурсів.

Ключові слова: трудові ресурси, зайнятість, сільське господарство, сільське населення, ефективність використання.

Постановка проблеми. Серед факторів виробництва вирішальне значення мають трудові ресурси, оскільки саме від їх якісного і кількісного складу залежить рівень виробництва. До того ж в процесі виробництва людина розвивається як особистість, індивідуум, має змогу задовольнити свої матеріальні та духовні потреби. Трудові ресурси незалежно від форм власності і системи виробничих відносин були і залишаються одним із важливих чинників подальшого розвитку виробництва взагалі й зокрема сільськогосподарського. Адже людина зі всіма її здібностями є основною складовою, яка приводить до взаємодії всі складові процесу праці. А тому питання трудових ресурсів завжди турбує державу.

Мета дослідження. Провести оцінку ефективності використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області та рівень їх продуктивності.

Аналіз основних публікацій. Вагомий внесок у дослідженні трудового потенціалу села, формування і використання трудових ресурсів здійснили такі вітчизняні вчені-економісти, як Д.П. Богиня, О.А. Бгуцький, М.І. Долішній, О.Ю. Єрмаков, Г.І. Купалова, Е.М. Лібанова, В.К. Терещенко, В.М. Трегобчук, О.В. Шкільов, К.І. Якуба та багато інших. Проте, і як засвідчує огляд наукової літератури і реальний стан проблеми використання трудових ресурсів на селі, існує величезний ряд невирішених питань, які потребують подальшого дослідження.

Виклад основного матеріалу. Кожне аграрне формування функціонує за певної чисельності працівників (трудова ресурсів), які мають необхідний фізичний розвиток, певні знання, практичні навички для управління виробництвом, якісного і своєчасного виконання передбачених технологією сільськогосподарських робіт.

* Науковий керівник – д.е.н., проф. Шкільов О.В.

© Селевко В.О., 2012

Трудові ресурси – це частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в усіх сферах економічної діяльності. До складу трудових ресурсів включаються особи у працездатному віці, крім інвалідів I та II груп та громадян, що одержують пенсію на пільгових умовах, які не працюють та особи пенсійного віку і підлітки, зайняті в галузях економіки. Соціальну суть категорії “трудова ресурсів” становлять люди у певних виробничих умовах, а економічну – робочий час, необхідний для виконання суспільно корисної праці.

Будь-яке аграрне формування може ефективно працювати лише тоді, коли воно має необхідний професійний і кваліфікаційний склад працівників, доцільну кадрову структуру.

Рівень використання трудових ресурсів визначається:

- зайнятістю у громадському виробництві (відношення кількості працівників, які беруть участь у громадському виробництві до їх загальної чисельності);

- ступеню повноти використання фонду робочого часу працівників у громадському виробництві;

- розміром сезонності праці [1, с. 98].

Формування трудових ресурсів аграрної сфери в умовах інноваційного розвитку відбувається під впливом багатьох важливих чинників до яких слід віднести докорінну організаційно-структурну трансформацію аграрного сектора, що пов'язано з його переходом до ринкових умов господарювання [2, С.255]. За останній період у зв'язку з негативними факторами, такими як несприятлива демографічна ситуація, міграція населення та багато інших відбулося значне зменшення трудових ресурсів.

Природною основою формування трудових ресурсів сільського господарства є сільське населення. За останні десять років його чисельність у Полтавській області скоротилася на 93,6 тис. чоловік, до того ж збільшується кількість трудових мігрантів, порушується моральний клімат на селі.

Мігранти села – переважно люди активного віку, в основному молодь, які у процесі впливу виносять із сільськогосподарського та інших виробництв АПК робочу силу й одночасно переносять із села в місто потенційну народжуваність та демографічний потенціал [3, с. 200].

Однією з основних проблем подальшого розвитку сільського господарства є зменшення кількості трудових ресурсів на селі, про що свідчать дані таблиці 1.

Згідно даних таблиці ми бачимо зменшення усього населення Полтавської області в тому числі й сільського. Населення у працездатному віці зменшилося на 29 тис. чол., в тому числі сільського населення у працездатному віці на 7,9 тис. чол.

Роль трудових ресурсів на селі й надалі залишається визначною для розвитку галузі, оскільки його оснащення новітньою технікою й підвищення на цій основі рівня механізації, електрифікації та автоматизації основних трудових процесів відбувається повільними темпами, а то й взагалі не відбувається. Тому

така ситуація вимагає все більшого застосування праці в сільському господарстві, оскільки збільшується трудомісткість сільськогосподарської продукції, що, як правило, супроводжується більш підвищеним попитом на робочу силу, ніж на засоби виробництва [4, с.27].

Необхідною умовою є відновлення державного регулювання соціально-економічного розвитку села, спрямованого на забезпечення кількісного та якісного відтворення сільського населення, як природної основи формування трудових ресурсів. При використанні трудових ресурсів розглядають два напрями, які характеризують трудові ресурси як одну з складових економіки. Це по-перше, розподіл трудових ресурсів і, по-друге, ефективність використання їх в сільському господарстві та економіці взагалі [5, с. 279].

Таблиця 1

Динаміка чисельності сільського населення Полтавської області

Показник	Рік					2011/ 2007, %
	2007	2008	2009	2010	2011	
Усе населення	1532,7	1517,1	1503,6	1491,7	1479,9	96,6
чоловіки	701,2	693,7	687,8	682,7	678,0	96,7
жінки	831,5	823,4	815,8	809,0	801,9	96,4
Сільське населення	618,2	608,3	599,3	591,0	583,4	94,4
чоловіки	282,8	278,6	275,0	271,8	269,0	95,1
жінки	335,4	329,7	324,3	319,2	314,4	93,7
Питома вага сільського населення, %						
чоловіків	40,3	40,1	39,9	39,6	39,4	
жінок	40,3	40,0	39,8	39,5	39,2	
Населення у працездатному віці	903,7	898,2	891,6	882,7	874,7	96,8
чоловіки	463,8	461,9	458,6	454,0	450,2	97,1
жінки	439,9	436,3	433,0	428,7	424,5	96,5
Сільське населення у працездатному віці	332,7	331,7	330,0	327,1	324,8	97,6
чоловіки	176,4	176,1	175,1	173,5	172,4	97,7
жінки	156,3	155,6	154,9	153,6	152,4	97,5
Питома вага сільського населення у працездатному віці, %						
чоловіки	38,0	38,1	38,2	38,2	38,3	
жінки	35,5	35,7	35,8	35,8	35,9	

*Джерело: складено та розраховано автором за даними Головного управління статистики у Полтавській області.

У результаті багатьох досліджень встановлено, що до основних показників, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств є: чисельність працівників, розмір заробітної

плати, продуктивність праці та інші [6, с. 113]. Дані, що характеризують ці показники наведені в таблиці 2.

Таблиця 2

Ефективність використання трудових ресурсів аграрного сектору економіки у 2009 році*

Регіон	Чисельність працівників, тис. осіб	Розмір заробітної плати, грн.	Відпрацьовано одним працівником, год.	Втрати робочого часу на працівника за рік, год.	Продуктивність праці на одну особу, тис. грн.	Тривалість відпустки одного працівника, год.
Україна	624	1206	1599	104	62,5	156
Полтавська область	45	1275	1603	107	63,7	153

* Джерело: Розраховано автором за даними Держкомстату України та Головного управління статистики у Полтавській області.

З даних таблиці можна зробити висновок, що в аграрній сфері Полтавської області було зайнято 7% працівників від загальної кількості по Україні. Такі показники як розмір заробітної плати, продуктивність праці, відпрацьовано одним працівником досліджуваного регіону дещо перевищують загальнодержавні. Відстає тільки Полтавщина у тривалості відпустки одного працівника.

Висновки. На даний час дуже гостро стоїть проблема пошуку напрямів підвищення соціальної ефективності використання трудових ресурсів в сільському господарстві, оскільки дана галузь все ще залишається основним роботодавцем на селі.

Як свідчать наші дослідження, для цього потрібно вирішити такі задачі:

- стимулювати диверсифікацію сільської економіки й розвивати несільськогосподарські види діяльності;
- удосконалити систему оплати праці, соціального захисту працівників аграрної сфери;
- забезпечити робочими місцями перспективних молодих та висококваліфікованих працівників;
- розробити на місцевому і регіональному рівнях державних програм підтримки та розвитку сільських територій.

Ми вважаємо, реалізація всіх описаних заходів сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів.

Література

1. Саблук П.Т. Населення і трудові ресурси села: Навч. посіб. / За ред. П.Т. Саблука, М.К. Орлатого. – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2002. – 277 с.
2. Ефективність виробництва та використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств / С.О. Нікітченко. // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України / Серія “Економіка, аграрний менеджмент та бізнес” / Редкол.: Д.О. Мельничук (відп. ред.) та ін. – К.: ВЦ НУБіПУ, 2010. – Вип. 154. – Частина 1. – 378 с.
3. Використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах регіону / Ю.Г. Власенко. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: економіка, аграрний менеджмент, бізнес / Редкол.: Д.О. Мельничук (відп. ред.) та ін. – К.: ВЦ НУБіП України, 2011. – Вип. 163, ч.2. – 294 с.
4. Ланченко Є.О. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник/Ланченко Є.О., Тимошенко М.М. – Житомир: “Полісся”, 2010. – 280 с.
5. Організаційно-економічний механізм розвитку сільських територій: Монографія / [Терещенко В.К., Ткачук В.А., Морозюк Н.В. та ін.]; за ред. Терещенка В.К. – Ніжин: Видавець ПП “Лисенко М.М.”, 2010. – 487 с.
6. Підвищення ефективності відтворення трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств / О. О. Клокар // Економіка АПК. – 2011. - №10. – С. 112-115.

Summary

Selevko I.A.

National university of bioresources and environmental of Ukraine

LABOUR RESOURCES OF AGRARIAN FORMING OF REGION AND EFFICIENCY OF THEIR USE

In the article the state and tendencies of forming of labour resources are considered in the agrarian sphere of region. The results of researches of the use of labour resources are reflected.

Key words: *labour resources, employment, agriculture, rural population, efficiency of the use.*

Рецензент – д.е.н., проф. Музика П.М.