

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Анотація. У статті досліджено механізм формування кадрового потенціалу підприємства, визначено шляхи підвищення ефективності механізму використання кадрового потенціалу підприємствами аграрного сектору економіки.

Ключові слова: ринок праці, трудовий потенціал, трудові ресурси, ринковий механізм, державний механізм, кадровий потенціал, внутрішньопідприємницький механізм.

Summary. The article examines the mechanism of formation of personnel potential of the enterprise, identify ways to improve the efficiency of the mechanism for the use of personnel potential of the enterprises of the agrarian sector of the economy.

Key words: labour market, labour potential, human resources, market mechanism, the state mechanism, human resources, vnutri mechanism.

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві головним критерієм будь-якого виробництва є економічна ефективність. Ефективність роботи підприємства визначається ефективністю використання його ресурсів, ядром яких є кадри.

Формування та використання кадрового потенціалу підприємства — це безперервний і багатоступінчастий процес, обумовлений як внутрішньогосподарськими факторами, так і загальнодержавними і ринковими механізмами. В умовах ринкової економіки необхідно чітко уявляти взаємозв'язок і взаємозалежність окремих елементів такого механізму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Публікації вчених-економістів [1; 2; 3; 4; 5] свідчать, що проблема формування та підвищення використання кадрового потенціалу підприємств аграрного сектору економіки є актуальною і має свою специфіку, яку слід враховувати в умовах ринкової економіки.

Ми поділяємо погляд А. С. Пашкова, який розглядає систему управління працею як частину господарського механізму. На його думку, механізм управління працею слід відрізнити від системи управління нею. Якщо система управління працею виражає структурні зв'язки між суб'єктами і об'єктами управління (підсистемами), основні напрямки управління працею, то механізм управління включає специфічні засоби, які впливають і на об'єктивні процеси [6].

Метою статті є визначення механізму формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємств аграрного сектору економіки.

Основні результати дослідження. Формування і реалізація кадрового потенціалу є одним із завдань, яке позитивно впливає на результати праці суб'єкта господарських відносин в умовах реалізації ринкових механізмів і державної економічної політики. Це відбувається за рахунок реалізації таких напрямів: оптимальне використання персоналу підприємства;

вдосконалення процесу найму на роботу; створення системи інтеграції працівників у колектив, організація їхнього професійного навчання та планування подальшої кар'єри працівників, створення системи підготовки кадрового резерву; створення ефективної системи мотивації праці [7].

Ми вважаємо, що при розгляді механізмів формування кадрового потенціалу необхідно перш за все чітко уявляти джерело його формування. Кадровий потенціал підприємства, регіону або країни в цілому формується з його населення.

В. С. Васильченко визначає категорію населення таким чином. Населення є сукупністю індивідів, які відповідно до біосоціальної сутності людини здійснюють власну життєдіяльність у рамках певного ладу і вступають в соціальні відносини між собою (економічні, політичні, правові, сімейні, національні, культурні). Організація суспільного відтворення базується на всебічному врахуванні всіх наявних елементів продуктивних сил, і перш за все населення, яке є вихідною базою визначення кількісних характеристик трудового потенціалу країни, регіону або населеного пункту [8].

Сільське населення, здебільшого з якого формується кадровий потенціал підприємств аграрного сектору економіки, одночасно є й індикатором реалізації більшості державних і недержавних програм. Саме параметри потреб населення визначають обсяг споживчих товарів і послуг, і отже, впливають на виробництво, сферу обслуговування, з одного боку, як споживач, а з іншого — як основний постачальник робочої сили в сільській місцевості. Тому, при сформованій тенденції до зниження чисельності сільського населення, одним із пріоритетних напрямів державної політики, ми вважаємо, повинна бути політика його інтенсивного розширеного відтворення.

Для поліпшення демографічної ситуації в сільській місцевості необхідно в першу чергу наблизити рівень життя до міського. А це можливо

лише за умови відповідного рівня продуктивності праці, який у свою чергу повинен забезпечуватися відповідними умовами праці та оплати.

В. М. Данюк розрізняє внутрішні і зовнішні фактори політики менеджменту персоналу. До зовнішніх автор відносить: вимоги національного трудового законодавства; взаємини з профспілками; впливовість профспілок; твердість у відстоюванні інтересів працівників; територіальне розміщення організації; стан економічної кон'юнктури; ситуацію і перспективи розвитку ринку праці (кількісні та якісні характеристики пропозиції робочої сили, умови пропозиції); попит на робочу силу з боку конкурентів, який впливає на рівень заробітної плати. Внутрішніми факторами є: ієрархічна структура організації; використовувані технології; вимоги виробництва; стратегії і цілі розвитку організації; стиль керівництва; фінансові можливості організації; виробнича і управлінська культура, тобто цінності; соціальні норми; умови праці; кількісні та якісні характеристики трудового колективу; модель системи менеджменту персоналу.

На наш погляд, механізм формування кадрового потенціалу підприємств аграрного сектору економіки складається з трьох взаємопов'язаних, взаємозалежних і взаємодіючих механізмів: державного, ринкового та внутрішньопідприємницького.

Державний механізм тісно взаємодіє з ринковим і внутрішньопідприємницьким механізмами, прямо або побічно регламентуючи їх діяльність. Ринковий механізм впливає як на державний механізм, формуючи ринок праці (попит і пропозицію), так і на внутрішньопідприємницький, формуючи кількісний і якісний склад працівників підприємств. Внутрішньопідприємницький механізм, у свою чергу, взаємодіє з ринковим, виступаючи активним покупцем робочої сили, формуючи попит на неї. Будучи платником податків, підприємство, крім поповнення бюджету, ще й надає робочі місця, вирішуючи проблему зайнятості.

Під дією державного механізму з усього населення формується кадровий потенціал країни як сукупність затребуваних знань, умінь, навичок працездатного населення. Ми вважаємо, що кадровий потенціал країни слід відрізнити від економічно активного населення.

Прийнято розрізняти економічно активне і неактивне населення. До першої категорії належать всі зайняті та безробітні, і, відповідно до методики МОП, під останніми мають на увазі осіб, які не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу і готові приступити до неї. До економічно неактивного населення відносяться ті, хто з якихось причин не бажає працювати, і ті, хто зневірився знайти роботу [9].

Роль держави — створення нормативно-правової бази, що забезпечує: нормальне функціо-

нування ринку праці, регулювання ринку праці відповідно до загальнодержавних інтересів, зокрема, створення платоспроможного попиту на кваліфіковану працю; формування кількісного та якісного складу кваліфікованих фахівців через механізми квотування та ліцензування ВНЗ; встановлення рівня мінімальної заробітної плати, що забезпечує гідний рівень життя, а також створення умов для життєдіяльності та продуктивної роботи в сільській місцевості.

Індикаторами, що характеризують ефективність функціонування державного механізму формування кадрового потенціалу, є: зростання економічно активного населення, підвищення економічного потенціалу країни (зростання ВВП), зниження рівня безробіття, зростання відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, функціонування бірж праці.

В. М. Данюк з цього приводу зазначає, що політика менеджменту персоналу повинна враховувати необхідність безумовного виконання передбачених Конституцією прав і обов'язків громадян у сфері праці, дотримання роботодавцем і кожним працівником положень, законів про працю, типових правил внутрішнього трудового розпорядку та інших документів, які регулюють соціально-трудова відносини. Тому політика менеджменту персоналу певною мірою залежить від ступеня жорсткості або гнучкості національного трудового законодавства, що стосується окремих процедур технології менеджменту персоналу [10].

Одна зі складових державного механізму — нормативно-правове забезпечення процесу формування кадрового потенціалу, яка включає такі важелі: правове забезпечення трудового процесу, правове забезпечення функціонування ринку праці, функціонування міністерства праці та соціальної політики, а також підпорядкованих організацій. Формування ефективної нормативно-правової бази впливає на формування кадрового потенціалу шляхом встановлення мінімальної заробітної плати, соціальних гарантій (допомоги з безробіття, лікарняних, відпусток та святкових днів тощо), а також цивілізоване функціонування ринку праці.

Відповідно до Кодексу законів про працю «трудова законодавство регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а так само осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами. Законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших законодавчих актів, затверджених відповідно до нього» (ст. 4 КЗпП України) [11].

Економічне зростання — це не тільки економічна, але й соціальна проблема. Політика інтенсивного розширеного відтворення населення передбачає розвиток соціальної сфери. Погляд на

соціальну сферу як на витратну, що відволікає ресурси суспільства, глибоко помилковий. Економіка «дешевого працівника» — це шлях до її деградації. Без активного вирішення соціальних проблем стало економічне зростання не забезпечити.

Основною метою розвитку соціальної сфери виступає створення умов всебічного задоволення матеріальних, культурних і духовних потреб населення.

О. П. Добровольська виокремлює такі галузі соціальної сфери: житлово-комунальне господарство; побутове обслуговування; освіта; культура; наука; охорона здоров'я; охорона громадського порядку; фізична культура і спорт; соціальне забезпечення найбільш вразливих верств населення; фінансово-кредитна та страхова сфери; рекреація та туризм.

Ми вважаємо, що соціальна політика держави в першу чергу повинна переслідувати такі цілі, як зростання народжуваності, зниження смертності та максимальне задоволення соціальних потреб населення.

Політика інтенсивного розширеного відтворення населення повинна здійснюватися паралельно з політикою інтенсивного виробництва продукції, яка повинна здійснюватися шляхом стимулювання зайнятості населення, поліпшення рівня життя в сільській місцевості та підвищення купівельної спроможності населення, що призведе до зростання товарообігу і, як наслідок, підвищення економічного потенціалу країни.

Державний механізм формування кадрового потенціалу тісно пов'язаний з механізмом регулювання ринку праці. Державне регулювання ринку праці в Україні здійснюється на основі законодавчих актів, основними з яких є Закон «Про зайнятість населення» (1991 р.), Кодекс законів про працю (КЗпП) та Державна програма зайнятості [12].

Закон «Про зайнятість населення» «в умовах ринкової економіки та рівноправності різних форм власності визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а так само соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю» [11].

Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії реалізації громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. КЗпП України визначає: загальні положення; колективний договір; трудовий договір; забезпечення зайнятості звільнених працівників; робочий час, час відпочинку; нормування праці; оплату праці; гарантії і компенсації; гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству; трудову дисципліну; охорону праці; працю жінок; працю молоді; пільги для працівників, які поєднують роботу і навчання; ін-

дивідуальні трудові спори; професійні об'єднання (профспілки), участь працівників в управлінні підприємством; трудовий колектив; державне соціальне страхування; спостереження і контроль дотримання трудового законодавства [13].

Таким чином, держава на законодавчому рівні визначає гарантії формування та використання кадрового потенціалу підприємств.

Міністерство праці та соціальної політики України розробляє державну програму зайнятості, яка передбачає заходи держави щодо надання допомоги громадянам в їх працевлаштуванні, організації роботи з професійної перепідготовки кадрів, створення робочих місць, організації громадських оплачуваних робіт та ін. Також низку функцій з регулювання ринку праці виконує Міністерство економіки та управління, департаменти економіки місцевих державних адміністрацій. Їх функції: аналіз і прогноз чисельності населення, складання балансу трудових ресурсів, вживання заходів із забезпечення зайнятості та соціального захисту населення.

Окрім державного механізму формування кадрового потенціалу, характерною рисою ринкової економіки є наявність ринкових механізмів. Специфікою ринку є те, що найманий працівник подає свою робочу силу як товар, яка оцінюється через ринок праці.

Поняття «ринок праці», що відображає динаміку зайнятості, з'явилося у зв'язку з переходом країни до ринкової економіки. У плановій економіці воно було відсутнє. Динаміка зайнятості визначалася як «управління трудовими ресурсами». Сюди входив загальний обов'язок трудитися, забезпечення повної зайнятості, часом за рахунок зниження ефективності праці, розподіл працівників за галузями з використанням таких адміністративних методів, як організовані набори робочої сили. Ринкова економіка функціонує за іншими законами. Її невід'ємна і важлива складова — ринок праці. Саме через ринок праці найбільш важливий національний ресурс — праця — розподіляється по регіонах, галузях, фірмах і професіях. Тут же визначається її ціна.

Слід зазначити, що український ринок праці відносно молодий — формально початком становлення можна вважати прийняття Закону «Про зайнятість населення» в 1991 році. Цей Закон після тривалого радянського періоду замінив правовий обов'язок працездатного населення працювати і усунув зобов'язання держави працевлаштувати його. Однак, як засвідчила практика, невтручання держави в ринкові процеси призводить до зростання безробіття та соціальної незахищеності громадян.

Ринок праці — сфера формування й реалізації попиту та пропозиції робочої сили. Організаційно це система соціальних інститутів, кожен з яких виконує частково або повністю будь-яку

функцію розвитку праці: підготовку, використання, стимулювання. Ринок праці неоднорідний. Існують субринки, розділені важко переборними бар'єрами, що значною мірою обумовило складність проблем мобільності робочої сили. Складовою частиною ринку праці є ринок робочих місць, оскільки часто пропонується (має попит) цілком певне робоче місце.

Б. М. Генкін виокремлює кілька особливостей ринку праці [14]:

1. Ринок праці існує не тільки в зовнішньому відносно підприємства середовищі, він поширюється і на сферу виробництва, оскільки відносно купівлі-продажу не припиняються із вступом працівника на підприємство. Прийнятий на підприємство працівник може шукати іншу роботу як усередині, так і поза цим підприємством, а підприємець підбирає кандидатів як серед зайнятих, так і серед незайнятих працівників.

2. На відміну від ринку звичайних товарів при продажу робочої сили працівник не втрачає право власності на неї, він продає лише право використання цієї робочої сили. У процесі використання робоча сила не знищується.

3. На структуру попиту і пропозиції робочої сили впливає велика кількість автономних чинників, тобто чинників, що формуються поза ринком праці.

4. Для ринку праці характерна значна диференціація в структурі попиту і пропозиції, що збільшується у міру розвитку національної економіки, що пов'язано зі зрушеннями в поділі праці.

Специфікою ринку праці є також та обставина, що працівник, власне, є монопольним власником товару — робочої сили, яку не можна відокремити від нього. Саме тому, що товар «робоча сила» невіддільний від власника — людини, різного роду неринкові чинники вже при найманні грають дуже істотну роль. У зв'язку з цим, зокрема, дуже важлива участь держави в регулюванні трудових відносин: на ринку праці вона завжди діє більш активно, ніж на інших ринках. І це зрозуміло, тому що носії робочої сили — громадяни, інтереси яких вона і покликана захищати. Держава впливає на елементи ринку кожен раз, коли ринок розбалансований або продукує соціальні ситуації, що не узгоджуються з поширеними в суспільстві уявленнями про справедливість. Державне регулювання (на відміну від ринкового, що реалізується за допомогою добровільних угод на ринку) базується на офіційних розпорядженнях і рекомендаціях.

Пропозиція робочої сили на ринок праці залежить насамперед від привабливості галузі сільськогосподарства як бази для працевлаштування, що, у свою чергу, залежить від багатьох факторів, з яких вирішальними є рівень життя в сільській місцевості і рівень заробітної плати. І саме від пропозиції залежить якість прийнятих на роботу кадрів.

Результатом низької конкурентоспроможності сільськогосподарської галузі в якості бази для працевлаштування є те, що у теперішній час на багатьох сільськогосподарських підприємствах коефіцієнт відбору, що розраховується як відношення прийнятих претендентів до числа бажаючих, з яких здійснюється вибір, менше одиниці.

Конкурентоспроможність підприємства на ринку праці — це сукупність наданих працівникам умов, які позитивно відрізняють це підприємство від аналогічних підприємств, здатність підприємства бути обраним в якості місця роботи.

У якості критеріїв, що оцінюють позиціонування підприємства на ринку праці, можуть бути використані деякі показники руху та якості трудових ресурсів. До них відносять: рівень задоволеності працівників підприємством (відношення кількості працівників, звільнених за власним бажанням за певний період, до середньооблікової кількості працівників підприємства за цей же період), рівень укомплектованості кадрів, середню заробітну плату, якість трудових ресурсів підприємства, наявність пільг, місце розташування підприємства, плинність кадрів.

Від ступеня привабливості для працівників роботи, яку вони виконують, залежить зміст спеціальних програм залучення й утримання працівників в організації, які формуються менеджерами з персоналу.

Пропозиція робочої сили якісно і кількісно змінюється в залежності від змін у віковій структурі населення, в системі професійної та загальної підготовки, сили впливу міжнародного ринку праці на внутрішній ринок і т. д.

Диференціація в пропозиції робочої сили посилюється тим, що працівники, які мають однакові вік і професію, розрізняються за статтю, станом здоров'я, якістю професійної підготовки, досвіду, а це, безсумнівно, позначається на здатності виконувати конкретну роботу.

Зміна потреби в робочій силі є в основному результатом зрушень у попиті і, відповідно, виробництві товарів і послуг, а також зміни в техніці і технологіях.

Таким чином, збалансованість попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці ускладнюється тим, що на попит і пропозицію впливають різні сили: з точки зору пропозиції головними факторами є освіта та професійна підготовка, а з точки зору попиту — тенденції економічного та технологічного розвитку країни.

Специфікою сільськогосподарських підприємств є те, що пропозиція робочої сили формується в основному за місцем проживання, тобто із сільських жителів. Тому тенденція, що склалася до зниження сільського населення, негативно впливає на пропозицію робочої сили для сільськогосподарських підприємств.

Головна мета політики щодо ринку праці полягає в тому, щоб досягти наближення до кількісної і якісної рівноваги попиту та пропозиції робочої сили. Певною мірою зміни структури зайнятості можуть бути забезпечені завдяки проведенню відповідної політики в професійній орієнтації осіб, які повинні вийти на ринок праці протягом прогнозованого періоду.

Активна політика в питаннях розподілу праці має бути спрямована на забезпечення повної зайнятості та створення умов, за яких зміни у структурі зайнятості стають більш прийнятними і легше переносяться, на пом'якшення негативних наслідків скорочення робочих місць і на допомогу працівникам, які втратили роботу (програми збереження доходу, допомога у працевлаштуванні через консалтинг та служби найму, програми перепідготовки, програми перерозподілу робочої сили тощо). Активна політика передбачає наявність агентств у галузі робочої сили (служб зайнятості), добре забезпечених інформацією і здатних всебічно оцінити становище на ринку праці, які мають у своєму розпорядженні адміністративний апарат, що володіє відповідними правами і повноваженнями. Заходи, пов'язані з політикою в галузі використання праці, повинні фінансуватися з національного бюджету.

Вибір політики доходів залежить від конкретної економічної ситуації в країні. Вона може передбачати: ув'язку мінімальних розмірів оплати праці та пенсій з прожитковим мінімумом; введення певного порядку індексації заробітної плати і пенсій; визначення ступеня жорсткості тарифної системи оплати праці, встановлення порядку оподаткування фонду оплати праці; використання офіційного розміру прожиткового мінімуму при розробці програм із соціального захисту населення.

Для сільського господарства такими методами можуть бути: сезонне преміювання, реалізація продукції підприємства за пільговими цінами працівникам свого підприємства, допомога в обробці ґрунту за допомогою техніки підприємства та інше.

Зі сформованого кадрового потенціалу країни ринковий механізм шляхом співвідношення попиту та пропозиції робочої сили формує кількісний і якісний склад працівників підприємства.

Індикаторами ефективності функціонування ринкового механізму формування кадрового потенціалу підприємств аграрного сектору економіки є: рівень зайнятості сільського населення, динаміка зміни рівня заробітної плати, коефіцієнт відбору претендентів на посаду.

Внутрішньогосподарський механізм формування кадрового потенціалу підприємства аграрного сектору економіки починається з розробки стратегії управління підприємством, яка, у свою чергу, включає стратегію управління персоналом.

Стратегія і тактика менеджменту персоналу розробляються власниками організації, радою

акціонерів, вищим керівництвом, кадровими службами разом з профспілками і громадськими організаціями для визначення генерального напрямку і принципів роботи з кадрами, загальних і специфічних вимог до них, а також для обґрунтування необхідності використання конкретних методів і форм набору, розміщення і використання персоналу організації.

Найчастіше на середніх і дрібних аграрних підприємствах стратегія підприємства і політика управління персоналом існує як спільне бачення керівництва і не задокументована, або сформульована загальними фразами. Вважається, що письмове оформлення політики управління підприємством, у тому числі його кадровим потенціалом, з подальшим донесенням її до кожного працівника наочно демонструє погляди адміністрації на необхідні результати роботи, виробничу дисципліну, внутрішній розпорядок, взаємини та інші важливі аспекти господарської діяльності.

Головними перевагами документального оформлення політики менеджменту персоналу, як зазначає Г. В. Шокін, є такі фактори:

- чітке визначення видів діяльності, які повинні здійснюватися для досягнення цілей організації;
- досягнення чіткості в розумінні проблем керівництва кадрами;
- стимулювання до співпраці координацією діяльності між різними структурами і підрозділами;
- уніфікованість і послідовність у прийнятті кадрових рішень;
- використання встановлених стандартів у різних ситуаціях управління персоналом;
- сприяння децентралізації влади, яке покращує виробничі відносини;
- переконання працівників у «добрій волі» компанії;
- інформування працівників про правила, якими вони повинні керуватися;
- зміцнення моралі і поліпшення взаємин [15].

На складання і письмове оформлення політики менеджменту та доведення її до кожного працівника необхідно витратити багато часу і сил, однак результатом буде чітке уявлення у працівників про погляди і наміри адміністрації з приводу ключових аспектів управління, поліпшення взаємодії підрозділів, підвищення старанності працівників, раціоналізація прийняття кадрових рішень, інформування персоналу про правила внутрішнього трудового розпорядку, що призведе до поліпшення морально-психологічного клімату всередині підприємства і підвищення продуктивності праці.

На підставі розробленої стратегії і тактики видаються положення про преміювання працівників, про робочий розпорядок, системи мотивації і т. д. Уже виходячи з розробленої стратегії відбувається визначення затребуваних підприємством особистісних якостей, рівня кваліфікації, досвіду роботи

знову прийнятих працівників, формується стиль керівництва трудовим колективом.

Кадрове планування — складова частина планування на підприємстві. Якщо розглядати кадрове планування ізольовано, тоді воно буде малоефективним, оскільки на рішення з кадрових питань істотно впливають інші плани підприємства: виробничий план, план науково-дослідних робіт, план обороту, фінансовий план. Інші плани підприємства, якщо вони не враховують кадрові рішення, також ведуть до небажаних наслідків.

Грунтуючись на цілях підприємства, розробляється система нормування та мотивування працівників.

Проблема ефективної зайнятості населення безпосередньо проявляється на макрорівні. Для підприємств небадьдужа та обставина, що брак кваліфікованої робочої сили викликає кадрові проблеми і може призвести до зростання виробничих витрат. Інвестиції, вироблені в умовах дефіциту робочої сили, виявляються економічно не вигідними. Неповна укомплектованість кадрами змушує підприємця залучати до роботи малокваліфікований персонал. Тому одним із основних завдань щодо формування кадрового потенціалу підприємства є залучення кваліфікованих працівників, яке частково можна вирішити шляхом залучення майбутніх фахівців, що навчаються у ВНЗ, на виробничу практику.

Індикаторами ефективності функціонування внутрішньопідприємницького механізму формування кадрового потенціалу підприємств аграрного сектору економіки є: зростання фондоозброєності праці, зростання продуктивності праці і поліпшення морально-психологічного клімату на підприємстві, плинність, професіоналізм, факкультети підвищення кваліфікації.

З розвитком ринку праці важливою функцією підприємства стає підвищення якості трудового життя — ступінь задоволення особистих потреб працівників через діяльність на підприємстві. Якість трудового життя можна підвищити, змінивши на краще будь-які організаційні параметри, що впливають на людей. Це включає, наприклад, участь працівників в управлінні, їх навчання, підготовку керівних кадрів, реалізацію програм управління, просування по службі, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поведінки в колективі, вдосконалення організації праці. Підвищення якості трудового життя дає не тільки додаткові можливості працівникам для задоволення їхніх потреб, але і є фактором підвищення ефективності діяльності підприємства.

Висновки. На наш погляд, механізм формування кадрового потенціалу підприємств аграрного сектору економіки являє собою систему економічних, організаційних і правових відносин, що впливають на зростання чисельності населення, формування затребуваних фахівців, їх розподіл,

перерозподіл на робочих місцях і подальше підвищення їх кваліфікації. Удосконалення механізму передбачає вплив на демографічну ситуацію в країні, рівень життя в сільській місцевості, рівень підготовки фахівців, ефективність управління кадровим потенціалом підприємства.

Основними напрямками вдосконалення механізму формування кадрового потенціалу підприємств аграрного сектору економіки на сучасному етапі є подолання негативного уявлення випускників ВНЗ про працевлаштування на підприємствах аграрного сектору економіки, забезпечення гідного рівня життя в сільській місцевості, зміцнення матеріально-технічної бази галузі та міжгалузевих зв'язків, забезпечення шляхом грамотного менеджменту більш гармонійного поєднання інтересів держави, окремих регіонів, галузей, підприємств і кожного працівника.

Література

1. Долгушкин Н. К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (вопросы и практики) / Н. К. Долгушкин. — М. : ВГКУ «Росинформагротех», 2004. — 360 с.
2. Калугина З. И. Воспроизводство человеческого капитала как фактор роста, или угрозы развитию аграрной экономики / З. И. Калугина // Экономика АПК. — 2011. — № 6. — С. 171.
3. Кафлевська С. Г. Оцінка демографічних чинників формування трудового потенціалу сільських територій / С. Г. Кафлевська // Экономика АПК. — 2011. — № 12. — С. 102–108.
4. Малиновський А. М. Кадрово-управлінський потенціал аграрних формувань / А. М. Малиновський // Экономика АПК. — 2012. — № 3. — С. 97.
5. Юрій Т. П. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах / Т. П. Юрій // Экономика АПК. — 2012. — № 4. — С. 119.
6. Пашков А. С. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / А. С. Пашков. — Л., 1984. — 234 с.
7. Есинова Н. И Экономика труда и социально-трудовые отношения / Н. И. Есинова. — К. : Кондор, 2003. — 464 с.
8. Васильченко В. С. Управление трудовым потенциалом / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. — К. : КНЕУ, 2005. — 402 с.
9. Зубкова А. Ф. Экономика труда / А. Ф. Зубкова. — М. : ЗАО «Финстатинформ», 2002. — 489 с.
10. Данюк В. М. Менеджмент персоналу / В. М. Данюк. — К. : КНЕУ, 2006. — 398 с.
11. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
12. Там же.
13. Там же.

14. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. — М. : Норма, 2003. — 416 с.

15. Щёкин Г. В. Теория кадровой политики / Г. В. Щёкин. — К. : МАУП, 1997. — 176 с.