

одиноким молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) і придбання житла»//<http://zakon.rada.gov.ua/>

3. Динаміка розвитку часткової компенсації кредитів комерційних банків// <http://www.molod-kredit.gov.ua/>

4. Динаміка розвитку обсягів молодіжного житлового кредитування// <http://www.molod-kredit.gov.ua/>

***Annotation.** In article declined on the state support in the housing problem decision as the important factor of vocational counseling of talented youth for scientific and pedagogical activity.*

***Key words:** personnel potential motivation of young scientific and pedagogical shots, housing problem.*

УДК 331:213.3

М.О. Гошко, к.т.н., доцент; Р.І. Голодняк, старший викладач;

С.О. Панасюк, здобувач, асистент; Т.Д. Гошко, здобувач, асистент, Львівський національний аграрний університет, м.Дубляни

КАДРОВА ПОЛІТИКА В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

У даній статті розглянуто питання кадрової політики в аграрному секторі економіки.

Ключові слова: кадрова політика, персонал, сільське населення, зайнятість, аграрна сфера.

Постановка проблеми. В системі виробництва та економічних відносин центральне місце посідає людина. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари й надає послуги для свого життя та розвитку. Тому ефективність економіки будь-якого суспільства насамперед визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вагомий внесок у вирішення даних проблем в період ринкової та перехідної економіки внесли такі вітчизняні науковці, як Д. П. Богиня, В. Г. Андрійчук, Т. Г. Дудар, О. А. Бугуцький, Г. В. Щекин, П. Т. Саблук, С. І. Бандур, Л. І. Михайлова, О. І. Гнибіденко та інші.

Мета і завдання дослідження. В сучасних умовах роль людини у виробництві суттєво змінилася: людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності підприємства.

Якісне відтворення трудових ресурсів, формування трудового потенціалу та раціональне його використання залежить від рівня управління трудовими ресурсами на всіх рівнях. Вихід з економічної кризи значно мірою залежить від забезпеченості аграрних підприємств трудовими ресурсами та їх ефективного використання.

Вклад основного матеріалу. Поряд з економічною та фінансовою політикою держава повинна розробляти кадрову політику, особливо в такій складній для регулювання сфері як аграрне або сільськогосподарське виробництво. Якщо врахувати, що кадрова політика - це система правил і норм, розроблених стратегічними органами управління для узгодження кількості трудових ресурсів з цілями і стратегією окремо взятої організації чи галузі економіки, то кадрова політика у сфері сільського господарства має базуватись на стратегії чи програмі розвитку сільського господарства конкретного регіону [1]. Основною метою кадрової політики у сфері сільського господарства є формування, підготовка, розстановка і раціональне використання висококваліфікованих кадрів у сільському господарстві.

Державна кадрова політика в агропромисловому комплексі - явище, яке відноситься до області перетину ряду напрямків державної політики. Аграрна кадрова політика відображає роль держави у створенні умов, при яких будь-яке сільськогосподарське підприємство може реалізувати власну кадрову політику, одночасно з цим держава забезпечує реалізацію власних інтересів у кадровому забезпеченні сільського господарства.

Таким чином, державна кадрова політика в аграрному секторі - це розроблена і затверджена державою стратегія, спрямована на створення умов для підготовки кадрів для сільського господарства та їх подальшого безперервного професійного розвитку, що забезпечує можливість соціальної та професійної реалізації кожного працівника, спрямована на забезпечення гідного рівня життя сільського населення [4]. Ця стратегія розробляється на основі об'єктивного аналізу потреб в персоналі та його професійному розвитку аграрних підприємств з урахуванням інтересів держави у стійкому соціально-економічному розвитку аграрного сектора економіки, що є необхідною умовою забезпечення гідного рівня життя населення.

Важливими завданнями кадрової політики є:

- використання персоналу відповідно до його кваліфікації;
- забезпечення рівноваги загальних спеціальних знань у процесі підготовки фахівців до професійної діяльності;
- стимулювання високопродуктивної діяльності спеціалістів у процесі виконання службових обов'язків.

Кадрова політика в аграрній сфері економіки повинна здійснюватись за певними напрямками, якими в сільському господарстві є:

- прогнозування створення нових робочих місць з урахуванням впровадження нових технологій;
- розробка програми розвитку персоналу з метою вирішення як поточних, так і майбутніх завдань сільськогосподарських підприємств на основі удосконалення системи навчання та посадового переміщення працівників;
- розробка мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості і задоволеності сільськогосподарською працею;
- створення сучасних систем найму та відбору персоналу;
- здійснення маркетингової діяльності в галузі персоналу;
- формування концепції оплати праці та морального стимулювання сільськогосподарських працівників;
- забезпечення рівних можливостей ефективної праці, її безпеки і нормальних умов;
- визначення основних вимог до персоналу в межах прогнозу розвитку підприємства;
- формування нових кадрових структур і розробка процедур механізмів управління персоналом;
- покращення морально-психологічного клімату в колективі, залучення рядових працівників до управління підприємством.

Зарубіжний досвід свідчить, що за сучасних умов особливого значення набуває кожен окремий працівник, зростає вплив якості його праці на кінцеві результати всього підприємства, у зв'язку з чим моральне та матеріальне стимулювання, соціальні гарантії повинні бути основним аспектом кадрової політики в сільському господарстві. Виплата надбавок і система участі працівників у розподілі прибутку повинні забезпечити високий рівень їх зацікавленості в кінцевих результатах діяльності організації. Щоб активно керувати персоналом, потрібно забезпечити постійний обмін інформацією між різними рівнями управління з кадрових питань. Кадрову політику

проводять на всіх рівнях управління: вище керівництво, лінійні керівники та служба управління персоналом.

Висновки. Комплексне використання функцій державного управління допоможе забезпечити ефективність механізму реалізації соціально-економічної політики у сфері праці і зайнятості в сільському господарстві. Отже, кадрова політика в аграрних підприємствах має вдосконалюватися відповідно до суспільних умов розвитку економіки, зрушень в галузевій і технологічній структурі виробництва, змін у сфері соціально-трудова відносин. Крім цього, оцінка закономірностей розвитку зайнятості на сільському ринку праці дає підстави стверджувати, що її регулювання вимагає комплексного підходу через поєднання зусиль держави та місцевої влади.

Список використаних джерел

1. Верхоглядова Н. І. Роль людського капіталу в процесі формування соціально орієнтованої ринкової економіки / Н. І. Верхоглядова // Економіка і держава. - 2006. - № 11. - С. 81-83.
2. Дудар Т. Г. Проблеми кадрового забезпечення сільського сектора в нових економічних умовах / Т. Г. Дудар // 36. наук, праць «Соціально-економічні проблеми розвитку українського села і сільських територій» - К. : ННЦ «Інститут аграрної економіки», 2006. - С. 646-652.
3. Житник Т.П. Управління трудовими ресурсами: Методичні рекомендації / За ред. В.І.Перебийніса. - Полтава: ПДАА, 2007. -47 с.
4. Марцин В. Людський капітал в процесі економічного розвитку / В. Марцин // Регіональна економіка. - 2006. - № 4,- С. 238-243.
5. Шургот Б. Актуальні проблеми людських засобів у період глобалізації / Б. Шургот, Л. Янковська// Регіональна економіка. - 2003. - № 1. - С. 208-213.
6. Щекин Г. В. Теория кадровой политики / Г. В. Щекин. - К.: МАУП, 1997. - 176 с.

Annotation. In this article the question of personnel policy in the agricultural sector.

Key words: personnel policies, staff, rural population, employment, agriculture.