

УДК: 005.95:631.15

## ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АГРАРНОГО СЕКТОРУ

*Соловійов І.О. – д.е.н., професор,  
Федорова Т.В. – асистент, Херсонський ДАУ*

**Постановка проблеми.** Реформування аграрного сектора економіки України зумовило потребу активізації зусиль сільськогосподарських підприємств у пряму пошуку й застосування адекватних сучасним реаліям способів підвищення ефективності господарювання з метою досягнення конкурентних переваг на ринку. Важливого значення в таких умовах набуває управління персоналом, як один із провідних чинників функціонування сільськогосподарських підприємств.

Скорочення чисельності працівників сільськогосподарських підприємств, низька оплата праці, відсутність заходів з розвитку персоналу, значна його плинність – тільки окремі факти, що свідчать про недостатню увагу до управління персоналом.

Заходи з управління персоналом мають підпорядковуватись меті та цілям діяльності підприємств поєднано з потребами й інтересами працівників. Їх налагодження з урахуванням наукових засад, методів, підходів, принципів, зовнішніх і внутрішніх чинників впливу підвищить віддачу всіх наявних виробничих ресурсів і поліпшить соціально-економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств.

**Стан вивчення проблеми.** Вагомий внесок у дослідження управління персоналом підприємств та його складових зробили вітчизняні науковці Н.І. Василенка, В.В. Вітвіцький, Й.С. Завадський, О.В. Крушельницька, О.Є. Кузьмін, Г.В. Осовська, Г.Р. Побережна, І.Х. Степаненко, Ф.І. Хміль, Є.І. Ходаківський, А.Є. Шегда, К.І. Якуба та ін. Серед зарубіжних дослідників слід назвати М. Армстронга, П. Ленда, М. Мескона, А. Файоля та ін.

Проте на даному етапі залишається актуальним питання системного управління персоналом сільськогосподарських підприємств у єдності та взаємозв'язку його складових. Динамічність змін в аграрній сфері, постійне оновлення існуючих знань зумовлюють потребу в удосконаленні управління персоналом відповідно до вимог ринкового середовища. Тому метою даного дослідження є розробка практичних засад розвитку системи управління персоналом аграрного сектора та підвищення її ефективності.

**Результати досліджень.** Методологія формування системи управління персоналом сільськогосподарських підприємств визначається особливостями аграрного виробництва (сезонність, специфічні умови та організація використання праці, залежність її результатів від соціально-економічних умов, а також територіального розміщення підприємства) та передбачає поєднання економічного процесу відтворення з природними факторами, які визначають специфіку виробничої діяльності кадрів у сільському господарстві. Функціонування системи управління персоналом сільськогосподарських підприємств відбувається під впливом взаємодії системоутворюючих (кон'юнктура ринку праці, трудове за-

конодавство, цілі, завдання, технології, механізми управління персоналом) та системозберігаючих (соціально-економічні та трудові умови праці, форми реалізації мотивації) компонентів.

Оскільки, головною метою системи управління персоналом сільськогосподарських підприємств є прибуток, а однією з найважливіших умов реалізації цієї цілі є задоволення соціально-економічних потреб людини (рис. 1.). Виникає необхідність у розробці цілей і завдань системи управління персоналом адаптованих до умов сільськогосподарських підприємств, що складаються з двох блоків, перший з яких забезпечує комерційний інтерес сільськогосподарських підприємств, другий – спрямований на задоволення потреб людини, її прагнень, бажань, інтересів, ґрунтується на домінуючих мотивах і стимулах діяльності та поведінки працівника [1].

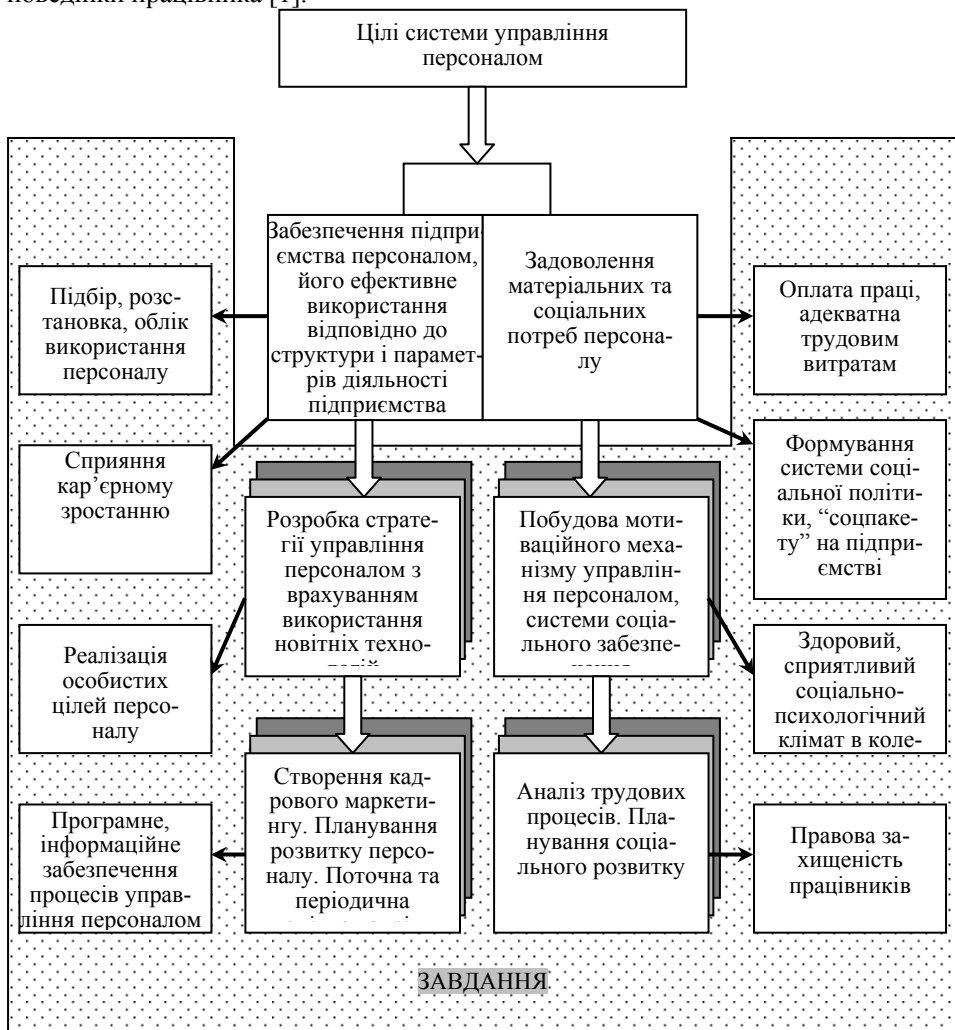


Рисунок 1. Цілі системи управління персоналом сільськогосподарських підприємств

Ефективність сформованої системи управління персоналом сільськогосподарських підприємств залежить від факторів макро- та мікросередовища. Одним із чинників зовнішнього впливу є рівень конкуренції на ринку аграрної праці, який в умовах транзитивних змін аграрного сектора не виконує традиційних функцій та обумовлює негативні тенденції у формуванні та використанні кадрових ресурсів: з одного боку, спостерігається високий рівень безробіття (у тому числі й прихованого), з іншого – виявляється дефіцит і високопрофесійних, і робітничих кадрів.

**Таблиця 1 - Динаміка показників кількісного і якісного складу персоналу сільськогосподарських підприємств Херсонської області, його використання, мотивації, розвитку та руху**

Показники	Одиниця виміру	Роки					2011 р. у порівнянні з 2007 р., %, разів
		2007	2008	2009	2010	2011	
Чисельність зайнятого населення в с-г	тис.осіб	164,3	156,2	140,9	137,2	143,9	87,6
Частка працівників з вищою освітою**	%	17,8	18,4	19,5	20,8	26,6	8,8*
Частка жінок **	%	37,1	36,6	42,7	39,8	39,2	2,1*
Частка осіб у віці 35 – 49 років **	%	53,4	53,9	47,8	48,9	47,2	- 6,2*
Коефіцієнт використання робочого часу	%	85,0	87,7	89,6	89,6	89,0	4,0*
Продуктивність праці	тис.грн.	18,2	29,3	46,0	68,4	81,2	4,5 рази
Середня заробітна плата працівників сільського господарства у % до її розміру у промисловості	%	67,7	70,6	75,4	76,9	76,9	9,1*
Частка витрат на оплату праці у загальних витратах на виробництво продукції	%	16,3	16,3	13,3	10,1	9	- 7,3*
Частка працівників, які підвищили кваліфікацію**	%	0,05	0,04	0,1	1,7	–	- 0,05*
Коефіцієнт прибуття персоналу	%	40,8	56,1	58,2	43,1	41,8	1*
Коефіцієнт вибуття персоналу	%	56	60,7	71,9	51,2	60,2	4,2*
Коефіцієнт плинності персоналу	%	47,0	58,3	67,5	50,1	59,1	12,1*

\* – відсоткові пункти;

\*\* – у чисельності зайнятого населення.

Основні показники, які характеризують кількісний і якісний склад персоналу сільськогосподарських підприємств Херсонської області, рівень його використання, мотивацію, розвиток та рух наведено у таблиці 1 [4].

Спостерігається тенденція до скорочення чисельності працівників сільськогосподарських підприємств – у 2011 р. в порівнянні з 2007 р. вона становила 87,6 %. Переважна більшість працівників сільськогосподарських підприємств – особи чоловічої статі, частка жінок у 2011 р. склала 39,2 %. Персонал у віці 35–

49 років становить 47,2–53,4 % облікової чисельності штатних працівників, проте його частка у 2011 р. порівняно з 2007 р. зменшилась на 6,2 відсоткового пункту. Аналіз освітнього рівня персоналу засвідчив його незначне зростання (на 8,8 відсоткового пункту), проте він і надалі залишається найнижчим серед інших видів економічної діяльності. Не сприяла підвищенню освітніх характеристик працівників і заробітна плата, яка впродовж аналізованого періоду становила 67,7–76,8 % від її розміру у промисловості, а частка витрат на оплату праці у 2011 р. склала тільки 9 % усіх витрат на виробництво продукції сільського господарства. Не спостерігалось суттєвої різниці між заробітком працівників з різним рівнем освіти.

У 2011 р. порівняно з 2007 р. зросли основні показники ефективності використання персоналу – коефіцієнт використання робочого часу (на 4 відсоткові пункти) та продуктивність праці (у 4,5 раза). Зростання продуктивності праці є позитивним явищем, однак воно зумовлене не лише збільшенням обсягу валової продукції сільського господарства, але й суттєвим скороченням чисельності працівників.

Протягом 2007–2011 рр. надзвичайно низьким був розвиток персоналу. Так, частка працівників, які підвищували кваліфікацію, склала 0,04–1,7 % їх облікової кількості, а у 2011 р. кваліфікацію не підвищив жоден працівник. Навчання новим професіям і перепідготовка персоналу сільськогосподарських підприємств за останні роки не проводились.

Вищезазначене, а також зміна форм власності та господарювання сільськогосподарських підприємств, спричинили значне вибуття персоналу, коефіцієнт якого склав 51,2–71,9 %. Кількість працівників, які щорічно вибували з сільськогосподарських підприємств, становила більше половини їх середньооблікової чисельності. Основна частина серед них – особи, звільнені з причини плинності. Саме високим рівнем плинності персоналу (47,0–67,5 %) пояснюється високий коефіцієнт прибуття працівників (40,8–58,2 %), оскільки нових робочих місць упродовж 2007–2010 рр. сільськогосподарські підприємства не створювали.

Проведений аналіз свідчить, що не приділяється належна увага організаційним і функціональним заходам з управління персоналом сільськогосподарських підприємств, відсутні працівники з освітою менеджерів-управлінців, а управління персоналом здійснює керівник з допомогою працівника служби персоналу.

У зв'язку з цим, нами запропоновано модель системи управління персоналом підприємства враховує визначені положення, також конкретизує принципи, функції, основні види управлінської діяльності, внутрішнє та зовнішнє середовище, у якому відбувається процес управління (рис.2) [2].

Запропонована модель системи управління персоналом підприємств аграрного сектора конкретизує принципи, функції, основні види управлінської діяльності, внутрішнє та зовнішнє середовище, у яких відбувається процес управління, що базується на основі системного, ситуаційного та стратегічного підходів.

Дана модель надасть можливість забезпечити підприємства аграрної сфери працівниками у необхідній кількості і якості, організувати їх безпечну та продуктивну роботи та, як наслідок, підвищити продуктивність і якість праці, створити умови розвитку персоналу і покращити рівень його конкурентоспроможності.

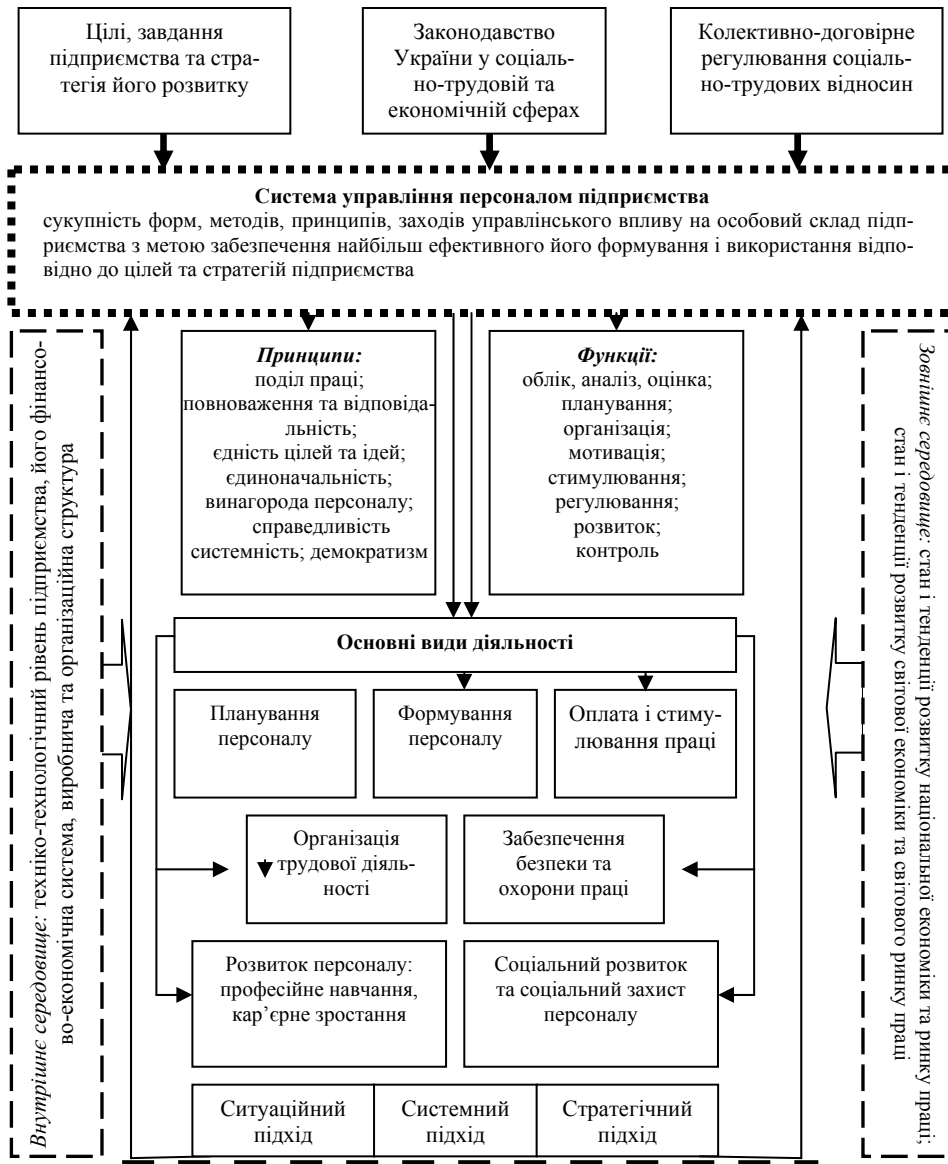


Рисунок 2. Модель системи управління персоналом підприємств аграрного сектора

**Висновки та пропозиції.** Погіршення умов формування та функціонування системи управління персоналом сільськогосподарських підприємств, ускладнює механізм і процедуру реалізації стратегічних цілей, що безпосередньо позначається на ефективності діяльності аграрних підприємств. Стратегічні перспективи вдосконалення системи управління персоналом сільськогосподарського підприємства полягають у впровадженні соціально-економічних програм розвитку кадрового потенціалу, розробці концепцій професійного зростання працівників

та оптимальних механізмів добору, оцінки та мотивації персоналу. Діяльність служб управління персоналом сільськогосподарських підприємств необхідно спрямувати з функціональної орієнтації на гнучкі координуючі центри, з метою забезпечення ефективного використання інтелектуальних і фізичних можливостей працівників, реалізації їх потенціалу та задоволення соціальних потреб.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Горбачова І. В. Система управління персоналом / І. В. Горбачова // Економіка: проблеми теорії та практики. Вип. 243: В 1 т. – Дніпропетровськ, 2008. – С. 204-208.
2. Залознова Ю.С. Забезпечення ефективності управління персоналом вугільних шахт при зміні його кількісних та якісних параметрів / Ю.С. Залознова // Экономика и управление. – 2010. – № 6. – С.19-27.
3. Федорняк Л.С. Чинники впливу на організацію формування та використання персоналу сільськогосподарських підприємств / Л.С. Федорняк // Вісник Прикарпатського ун-ту. Сер. Економіка. – 2009. – Вип. 7. – С. 140–144.
4. Статистичний щорічник Херсонської області за 2011 рік. /За ред. В.А. Вознюка/ Головне управління статистики у Херсонській області.: Херсон. – 2012. - 523 с.

УДК 336.72 : 64.031.4 : 33 (477)

## СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ЗАЛУЧЕННЯ ЗАОЩАДЖЕНЬ ДОМОГОСПОДАРСТВ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

*Танклевська Н.С. – д.е.н., професор,  
Копитіна І.В. – здобувач, Херсонський ДАУ*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку національної економіки держава веде постійний пошук джерел фінансування для покриття фінансових потреб реального сектора економіки за рахунок залучення іноземного капіталу, банківського кредиту, бюджетних коштів. Проте залишається невикористаним для інвестування економіки наявний у країні реальний фінансовий потенціал, зосереджений у домогосподарствах – їх заощадження. Тому першочерговим завданням є обґрунтування та розробка механізму активізації залучення заощаджень домогосподарств через фінансові інститути в економіку країни.

Неінтенсивне залучення заощаджень домогосподарств у вітчизняну економіку багато в чому зумовлено відсутністю в Україні реальних фінансових інструментів, які відповідають за своїми характеристиками таким вимогам, як надійність збереження та конвертованість. Нецілеспрямована політика інституційних інвесторів – банків і фінансових установ, які працюють з коштами домогосподарств, не сприяє притоку заощаджень населення в реальний сектор, оскільки не може надати реальних гарантій щодо збереження та доходності вкладень, які б відповідали інтересам власників заощаджень. Дослідження, осмислення, методичне обґрунтування і ви-