

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В УКРАЇНІ

Мостовик Г.В.
Вінницький державний аграрний університет

В статті визначено необхідність створення умов для повноцінного функціонування трудових ресурсів галузі. Вказано основні напрямки удосконалення кадрового менеджменту аграрних підприємств.

Формування ефективного управління трудовими ресурсами як фактора економічного зростання є важливою передумовою виходу аграрного сектора з кризи. З початку 1990-х років, з моменту проголошення курсу на формування ринкової економіки, держава значною мірою самоусунулася від ролі організатора та координатора розвитку багатьох соціальних та економічних процесів в аграрному секторі економіки. Основними наслідками відсторонення від передумов формування управління трудовими ресурсами в сільському господарстві стали: зниження чисельності зайнятих в сільськогосподарському виробництві; розширення кількості підсобних господарств населення, як передумова виживання; погіршення демографічної ситуації в сільських регіонах; зниження заробітної плати і рівня доходів сільського населення, порівняно з іншими групами населення; погіршення умов соціального забезпечення, що знижує формування повноцінного людського капіталу; руйнування системи кадрового забезпечення сільського господарства, як однієї з першочергових умов формування високоякісних характеристик трудових ресурсів.

Таким чином, існує потреба у визначенні сутності, комплексному, інституціональному аналізі проблеми формування та використання трудових ресурсів сільського господарства, дослідження та приведення в дію тих факторів, які є визначальними для цього в умовах формування ринкової, соціально орієнтованої економіки України.

У наукових дослідженнях вчених країн пострадянського простору категорія людського капіталу отримала своє поширення та увагу лише в кінці ХХ століття.

Вивчаючи західні теорії економічного зростання, російський вчений Р. Капелюшніков визначав важливість трудових ресурсів в сільському господарстві, характеризуючи їх як запас знань, здібностей і мотивації, яка є в кожного [3, с.4].

Р. Нурєєв вважав, що для ефективного виробництва трудові ресурси необхідні як запас, що може накопичуватись і бути джерелом більш високого доходу у майбутньому при сукупності всіх продуктивних якостей працівників [5, с.158].

У дослідженні людського чинника як фактора виробництва відомий український вчений М.І. Долішній, аналізуючи структуру і якість трудового потенціалу виділяє загальнодержавний, регіональний та індивідуальний рівні його розвитку [2, с.203].

Варто зауважити, що вітчизняними вченими недостатньо уваги приділялося дослідженню управління трудовими ресурсами у галузі АПК. Суть і важливість управління трудовими ресурсами у сфері АПК, на нашу думку, доцільно розглядати із кількох позицій. При цьому необхідно розуміти трудові ресурси як оцінку потенціалу здібностей кожної окремої особистості для отримання доходу. Чим вищим є рівень освіти, кваліфікації, знань, досвіду, тим більші можливості людини до продуктивної високоефективної праці, яка, відповідно, краще винагороджується.

Людський капітал сільського господарства має певні особливості, які є специфічними у сільськогосподарському виробництві: багатоукладністю, триваючою реструктуризацією підприємств із різними формами господарювання, зростаючим значенням особистих підсобних господарств населення та використання управління трудовими ресурсами в сільському господарстві. Багато вчених прийшли до висновку, що для забезпечення економічного зростання галузі, регіону, країни, необхідно розпочати із розвитку освіти, навчання, науково-дослідних робіт, підвищення кваліфікації рівня персоналу [4, 3].

Для розв'язання основних проблем щодо удосконалення кадрового менеджменту на рівні в сільськогосподарських підприємств необхідно в першу чергу розв'язати такі завдання, як:

- поліпшення підготовки сучасних менеджерів, здатних організувати ефективний менеджмент агропромислових підприємств;
- посилення економічної освіти та управлінської підготовки студентів неекономічних спеціальностей;
- соціально-психологічної підготовки спеціалістів;
- покращення організації проходження виробничої практики та активізації навчального процесу, що в комплексі підвищить якість і конкурентоспроможність фахівців.

Люди є найціннішим активом підприємств. Саме дотримання цієї тези на різних рівнях управління трудовими ресурсами забезпечує успіх більш ефективного функціонування усіх суб'єктів господарювання: сільськогосподарського підприємства, окремого регіону чи країни в цілому. Відомим є той факт, що трудові ресурси визначають рівень розвитку і успішність діяльності, формують інтелектуальну базу суспільства. Але у нашій країні ще не достатньо є усвідомленим те, що підходи до ефективного менеджменту трудових ресурсів мають знаходитись у самому центрі уваги відповідних органів державної влади. Ми вважаємо, що слід акцентувати увагу не на сам процес, а на досягнення результату.

Так, в досліджуваному дочірньому підприємстві АФ “Промінь” с. Крикливець Крижопільського району Вінницької області праця оцінюється не лише за кількісними, але і за якісними показниками. В господарстві винагорода за працю залежить від якості виконаної роботи. За умови дострокового та більш досконалого виконання поставлених завдань відповідно зростає розмір оплати праці. На підприємстві існує пряма залежність між оплатою праці і продуктивністю праці робітників (рис.1).



Рис. 1. Продуктивність та оплата праці в розрахунку на одного працівника ДПАФ “Промінь”

На рисунку видно, що у 2004 р., порівняно із 2002 р. оплата праці в розрахунку на одного працівника зросла більш, ніж у два рази, при цьому обсяги виробленої продукції в розрахунку на одного працівника збільшились майже в чотири рази.

До сьогоднішнього часу в нашій державі не складалося розуміння цього, а тому основною проблемою є відсутність послідовного стратегічного підходу до управління та підтримки відповідного рівня трудових ресурсів, необхідного для максимізації добробуту населення України та її економічного зростання. Для вирішення поставлених цілей необхідно, щоб були вжиті заходи на державному рівні.

Перш за все, необхідне визнання існування цієї проблеми, ідентифікація та використання всіх адміністративних органів, до завдань яких входить управління трудовими ресурсами та їх розвитком. По-друге, потрібна реалізація відповідних реформ з метою надання цим органам додаткового інструментарію і гнучкості, щоб наймати, управляти і зберігати певний рівень трудових ресурсів в аграрній сфері. Третім кроком має стати

тісне співробітництво між усіма зацікавленими сторонами, що призведе до дійсних знань, умінь та ефективності впровадження управління.

Основним при управлінні в сільськогосподарських підприємствах для досягнення більшого ефекту має стати інтеграція підходів менеджменту трудових ресурсів, як стратегії виконання їх місії, програмних цілей та результатів. Ефективність цієї інтеграції і буде визначатися мірою, в якій це допомагає досягти поставлених цілей. Слід зазначити, що необхідно стежити за вимогами своєї місії і проблемами трудових ресурсів, залишаючись відкритими для переоцінки їх інструментарію управління при досягненні стратегічних цілей підприємства.

Як висновок, візьмемо до уваги слова Томаса Дж. Спейтса: „Управління кадрами – це кодекс методів організації і такої поведінки з людьми на роботі, в результаті якої найбільш повно досягається реалізація внутрішніх здібностей кожного з них зокрема, а тим самим і максимізує ефективність їх самих та їх групи. Це дає підприємству, частиною якого вони є, вирішальну перевагу при конкуренції та дозволяє досягати оптимальних результатів.” [1, с.121].

Література:

1. Буряк П.Ю. Економіка праці і соціально економічні відносини. - Київ: Центр навч. л-ри, 2004, - 440с.
2. Долішній М.І.Управління трудовими ресурсами - К.: Наукова думка, 1986 - 229с.
3. Капелюшников Р.Н. Концепция человеческого капитала - М.: Наука, 1997. - 287с.
4. Кісельов В.А. Підготовка керівних кадрів в АПК// Економіка АПК -2001, №4, - С.39-42.
5. Нуреев Р. Теории развития: новое понимание индивидуализма// Вопросы экономики - 2000, №10, - С.150-159.