



Рис.3. Структура розподілу виробленої валової продукції за підприємствами різних форм господарювання

Як бачимо, за останні роки кількість малих підприємств збільшується, а значить збільшується кількість робочих місць, виготовленої продукції і послуг. Малі підприємства виконують не лише економічну роль, виробляючи значні обсяги продукції і надаючи такі потрібні сільським мешканцям послуги (переробка сільськогосподарської сировини, виробництво будівельних матеріалів, ремонт побутової техніки, забезпечення електро - та теплоенергією, пошиття та ремонт одягу і взуття, організація інших виробництв), а і суттєву соціальну роль сприяючи зайнятості сільських мешканців, забезпечуючи своїх працівників заробітною платою та соціальними гарантіями.

Висновок. Роль малих форм господарювання на селі в динаміці зростає. Господарства населення поглинали і продовжують поглинати значну частину трудових ресурсів села, це форма самозайнятості населення, що допомагає селянам вижити в складних умовах безробіття при низьких заробітних платах і допомагає утримувати свої сім'ї. Їх позитивна роль в історії аграрних реформ виконана. Вони значною мірою забезпечили трудову зайнятість селян і виконали функцію своєрідного буфера в умовах безробіття. Але з іншого боку, така зайнятість «приховує» безробіття. Фермерство теж має свої беззаперечні переваги, однак його роль у виробництві валової продукції поки що незначна, що зумовлено рядом таких чинників, як кадрове забезпечення, диспаритет цін, низькі доходи, дорогі кредити, недостатня допомога держави. Щодо сектору малого підприємництва на селі, то він є невід'ємним елементом розвинутої ринкової економіки, важливим чинником розвитку інноваційних технологій та розбудови соціальної інфраструктури сільських територій.

Література.

1. Саблук П.Т., Месель-Веселяк В.Я. Аграрна реформа в Україні// Економіка АПК.- 2009.-№12.-С.- 3-13.
2. Онисько С.М. Соціально-економічні умови функціонування особистих селянських господарств// Економіка АПК.- 2009.- №12.-С.104-109.
3. Васильєв Л.М. Місце і роль фермерських господарств у сучасній економічній системі й аграрній сфері // Держава і регіони. Серія: Економіка і підприємництво. - 2009.-№1.-С.30-32.
4. Збарський В.К., Канінський М.П. Тенденції розвитку малого підприємництва // Економіка АПК.- 2009.- №8.-С.50-54.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Тяннікова К.П.

Науковий керівник: Березюк С.В., к.е.н., доцент

В статті розглянуто соціально-економічну сутність кадрової політики підприємства як передумову ефективного господарювання. Розглянуто основні її характеристики.

Постановка проблеми. Становлення ринкової економіки спричинило зміну парадигми управління аграрним виробництвом, обумовило перехід від принципів бюрократичного, адміністративно-командного керівництва до раціональних засад організації управлінського процесу. Передумовою якості управлінського процесу є його націленість на певні довгострокові орієнтири, які визначені на рівні стратегічного бачення ситуації керівниками організації та сформульовані в межах політики організаційного розвитку тощо.

Кадрова політика як вагома складова політики організаційного розвитку значною мірою визначає дієвість інших політик. В загальному вигляді вона є генеральною лінією кадрової роботи, яка реалізується в

процесі управління персоналом та модифікується в міру зміни стратегічних пріоритетів. Тому формування раціональної кадрової політики в аграрному виробництві є невід’ємною передумовою його ефективності.

Мета статті. Розкрити теоретичні аспекти соціально-економічної сутності кадрової політики підприємства в сучасних умовах господарювання.

Аналіз останніх досліджень. Проблемам ефективної кадрової політики присвятили свої роботи Бабенко А., Богущкий О., Біттер О., Гудзинський С., Долішній М., Алушко С., Куполова Г., Лукінов І., Огаренко В., Онищенко В., Орлатов М., Пиріжкова С., Саблук П., Степаненко І., Гринько П., Юрчишин В., Якуба К. та ін. Проте дане питання є досить багатограним і до кінця не вирішеним.

Вклад основного матеріалу. Сучасна кадрова політика підприємства має бути орієнтована на ринкові умови господарювання. Головна її мета – забезпечення нині і в майбутньому кожне робоче місце висококваліфікованими фахівцями відповідних професій та спеціальностей.

Досягнення кінцевої мети кадрової політики суб’єктом господарювання передбачає виконання таких основних функцій:

- розробка та корегування стратегії формування та використання трудового потенціалу відповідно до змін в умовах господарювання;
- набір і формування необхідних категорій персоналу (відбір, професійна орієнтація, наймання, адаптація);
- підготовка персоналу до відповідної професійної діяльності;
- оцінка персоналу;
- мотивація персоналу, дотримання належного режиму трудової діяльності та високої продуктивності праці;
- постійний моніторинг безпеки виробничо-господарської діяльності;
- забезпечення соціальної захищеності персоналу організації;
- реалізація контактів між керівництвом і представниками трудових колективів тощо [4].

Ці та деякі інші функції реалізуються службами персоналу (відділами кадрів) у тісній співпраці з керівництвом, так і з відповідними структурними підрозділами підприємства, які так чи інакше беруть участь у реалізації кадрової політики [5].

Ефективність господарювання великою, якщо не вирішальною мірою залежить від якості чинної системи управління персоналом.

Під системою управління персоналом розуміють багатовекторну діяльність відповідних відділів (служб) підприємства, галузевих органів та органів центральної виконавчої влади; вона охоплює низку функціональних підсистем (рис.1) [1].

Найбільш ефективною є та система управління персоналом, в якій всі функціональні підсистеми управління узгоджені, й функціонують одночасно.

Практичне застосування належної системи управління персоналом має спиратись на сучасну концепцію та відповідну стратегію менеджменту. Одним з важливих етапів реалізації вибраної системи управління персоналом є практичне здійснення набору необхідних підприємству категорій працівників.

Обсяг робіт щодо набору персоналу залежить, передовсім, від різниці між наявною чисельною та майбутніми потребами, тому розрізняють зовнішні та внутрішні джерела набору. До зовнішніх джерел належать ті, що забезпечують поповнення персоналу через: державні бюро з працевлаштування, регіональні біржі праці; комерційні організації з працевлаштування; система контактів з іншими підприємствами; об’яви в пресі.

| |
|---|
| УМОВИ ПРАЦІ: ВИКОНАННЯ УМОВ ПСИХОФІЗІОЛОГІЇ, ЕРГОНОМІКИ ТА ТЕХНІЧНОЇ ЕСТЕТИКИ ПРАЦІ, ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ТЕХНІКИ БЕЗПЕКИ; ОХОРОНА ДОВКІЛЛЯ |
| <i>Трудові відносини:</i> аналіз і регулювання групових та особистих взаємовідносин; відносин керівництва; управління конфліктними ситуаціями; соціально-психологічна діагностика; взаємодія керівників із профспілками |
| <i>Оформлення та облік кадрів:</i> оформлення та облік приймання, звільнення і переведення; інформаційне забезпечення; професійна орієнтація; забезпечення зайнятості |
| <i>Маркетинг і планування персоналу:</i> розробка стратегії управління персоналом аналіз ринку праці; прогнозування потреби; зв’язок із зовнішніми джерелами забезпечення; оцінка персоналу |
| <i>Розвиток трудового потенціалу:</i> техніко-економічне забезпечення; підвищення кваліфікації; робота з кадровим резервом; планування ділової кар’єри; адаптація нових працівників |
| <i>Стимулювання праці:</i> нормування й тарифікація праці; розробка оплати та морального заохочення праці; застосування форм участі в прибутку та капіталі; управління трудовою мотивацією |
| <i>Надання юридичних послуг:</i> вирішення правових питань трудових відносин; правове регулювання господарської діяльності; узгодження розпорядчих документів з управління персоналом |
| <i>Створення необхідної соціальної інфраструктури:</i> організація громадського харчування; управління житлово-побутовим обслуговуванням; забезпечення належних умов охорони здоров’я та відпочинку тощо |
| <i>Вибір і застосування організаційних структур управління:</i> аналіз існуючої і проектування найбільш придатної для даного підприємства організації управління; розробка штатного розпису |

Рис.1. Функціональні підсистеми управління персоналом підприємства

Проте, варто зазначити, що такий набір кадрів може бути неефективним, а отже й причиною даремних витрат часу та грошей. Ось чому підприємства все частіше використовують внутрішні джерела набору, а саме:

- підготовку робітників шляхом навчання на підприємстві;
- просування працівників по службі (можливо з перепідготовкою), що потребує менших витрат, створює ліпший моральний клімат на підприємстві;
- регулярне інформування всього колективу працівників про наявні вакансії тощо.

Недоліком такого підходу є фактичне обмеження припливу нових працівників з можливими нестандартними поглядами на процес управління певною сферою діяльності, які могли б бути дуже корисними.

Співвідношення окремих форм набору залежить передовсім від специфіки конкретної категорії персоналу, а також від взаємодії держави та підприємств у галузі підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів.

Важливість такої взаємодії випливає з того, що вона забезпечує ефективне вирішення не тільки суто практичного завдання - забезпечення сучасного виробництва кваліфікованою робочою силою, а й сприяє більшій зайнятості працездатного населення, пом'якшує, зумовлене безробіттям, соціальне напруження в суспільстві [2].

Отже, політика організації - система принципів та правил за якими діють її працівники у внутрішньому і зовнішньому середовищі.

Будь-яка організація розробляє і здійснює свою функціональну політику у тому числі й кадрову. Такий підхід характерний не тільки для приватних організацій, а й для системи державної служби. В організаціях реалізуються принципи відповідності функціональної політики стратегії розвитку. Таким чином, кадрова політика - це не лише правила та норми, а також прагнення і обмеження у взаємовідносинах персоналу і організації в цілому, за якими діють всі її працівники. Характеристика типів кадрової політики відображені в таблиці 1 [3].

За ознакою ступеня відкритості до зовнішнього середовища розрізняють відкриту та закриту кадрову політику. Переваги та недоліки кадрової політики підприємства відкритого та закритого типу охарактеризовано на рисунку 2 [3].

На нашу думку, у відповідності до сутності кадрової політики як соціально-економічного феномену, необхідно доповнити методологію диференціації її типів на основі введення наступних класифікаційних факторів: пріоритетна сфера реалізації політичних інтересів та домінування окремого елемента поліморфної сутності кадрової політики.

У відповідності до першого з наведених класифікаційних факторів доцільно розрізнити функціональну та афункціональну кадрову політику підприємства. Функціональна кадрова політика ставить за мету реалізувати широкий спектр заходів щодо управління людськими ресурсами організації.

Таблиця 1

Характеристика типів кадрової політики

| Ознаки | Тип кадрової політики | | | | |
|---|-----------------------|-----------|-------------|-------------|----------------|
| | пасивна | реактивна | превентивна | активна | |
| | | | | раціональна | авантюристична |
| Наявність наукового підґрунтя кадрової політики | - | +/- | + | + | - |
| Наявність обґрунтованих прогнозів динаміки станів елементів керованої системи | - | - | +/- | + | - |
| Наявність обґрунтованих прогнозів динаміки факторів зовнішнього середовища | - | - | +/- | + | - |
| Орієнтація на попередження деструктивних явищ у сфері праці | - | - | +/- | + | + |
| Орієнтація на поточну локалізацію деструктивних явищ у сфері праці | + | + | +/- | - | - |
| Відповідність курсу кадрової політики стратегії підприємства | - | - | +/- | + | + |
| Ресурсне забезпечення кадрової політики | +/- | + | +/- | + | +/- |

Інтереси суб'єкта кадрової політики обумовлюються цілями організації, його політична активність спрямовується на сприяння ефективному функціонуванню підприємства.

| | Кадрова політика закритого типу | Кадрова політика відкритого типу |
|----------|---|---|
| Переваги | <p>Поява шансів для службового росту, що сприятиме підвищенню ступеня прихильності працівників до організації.</p> <p>Претендент на посаду добре знає організацію і вже склав певне уявлення про себе у співробітників.</p> <p>Низькі витрати на залучення персоналу.</p> <p>Скорочення терміну адаптації, більш швидке освоєння вимог нової посади.</p> <p>Високий ступінь керованості кадровою ситуацією.</p> | <p>Широкі можливості вибору кандидатур.</p> <p>Поява нових ділових імпульсів в колективі.</p> <p>Новий працівник, як правило, швидше досягає визнання у колективі.</p> <p>Прийом на роботу покриває абсолютну потребу організації в кадрах.</p> |
| Недоліки | <p>Можливість появи напруги або суперництва в колективі у випадку наявності декількох претендентів на одну посаду. Обмежені можливості вибору кадрів.</p> <p>Неадекватність ставлення до співробітника з великим стажем роботи, що іноді призводить до недоцільного просування «працівника зі стажем».</p> <p>Переведення на нову посаду не завжди усуває абсолютну потребу організації в кадрах тощо.</p> | <p>Високі витрати у процесі пошуку та залучення кадрів.</p> <p>Можливість виникнення передумов плинності кадрів та погіршення соціально-психологічного клімату в організації.</p> <p>Тривалий період адаптації працівника.</p> <p>Блокування можливостей щодо службового росту працівників організації.</p> |

Рис. 2. Позичії закритої та відкритої кадрової політики підприємства

Афункціональна кадрова політика ставить за мету укріпити статус її суб'єкта шляхом формування конформно-референтного кадрового корпусу підприємства. При цьому система кадрової роботи, переважно, не відповідає пріоритетам виробничої політики, а комплекс заходів кадрового менеджменту обмежується виконанням технократичних процедур.

У відповідності до другого класифікаційного фактора, кадрову політику підприємства доцільно диференціювати за такими типами: концепційна, декларативна, результуюча.

Концепційна кадрова політика є орієнтиром у процесі трансформації відповідної сфери взаємовідносин людей, котрі перебувають в умовах управлінських відносин. Специфікою, в даному випадку, є ігнорування фактора ресурсних обмежень, а увага, передусім, приділяється відповідності позицій кадрових реформ цілям та завданням виробничої політики підприємства. На рівні концепційної кадрової політики задаються параметри професійно-кваліфікаційної, статево-вікової, ролевої структури персоналу промислового підприємства, які максимально відповідають його поточним та перспективним потребам. Іншими словами, відбувається становлення кадрової політики як концепції, яка несе абстрактний характер та виступає орієнтиром трансформації системи соціально-трудова відносин на підприємстві.

Специфіка кадрової політики декларативного типу обумовлюється тим, що визначення її лінії відбувається на основі врахування стану ресурсного забезпечення, впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. При цьому простежується високий рівень виявлення політики як діяльності, що спричиняється редагуванням концепційної кадрової політики у відповідності до наявних ресурсів, декларуванням кадрової політики та сприянням щодо її розуміння широким загалом працівників, впровадженням її позицій у життя на основі обґрунтованої та виваженої кадрової стратегії, що, подекуди, передбачає реорганізацію системи управління персоналом підприємства.

Результуючий тип кадрової політики підприємства уособлює її кінцевий, відтворений на практиці образ. Домінуючим аспектом результуючої кадрової політики є переломлення декларативних позицій через систему кадрової роботи, фактори організаційної культури підприємства, свідомість і трудову поведінку його працівників. Формування кадрової політики підприємства результуючого типу є інтерактивним процесом, що здійснюється спільно різними акторами, які мають конфліктні інтереси. Це вимагає використання комплексного підходу в процесі трансформації сфери кадрової політики підприємства, у межах якого будуть враховані соціально-економічні, соціально-культурні та соціально-психологічні аспекти.

Висновок. Таким чином, змістом кадрової політики є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку організації, вона є складовою частиною стратегічно зорієнтованої її політики. Метою кадрової політики є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самої організації. Вона повинна відповідати вимогам чинного трудового законодавства і стану ринку праці в регіоні.

Література

1. Базилюк О.К. Кадри вирішують все // Голос України. – 2001. - №8. – С. 78.
2. Барановська Т.І. Сучасні тенденції менеджменту // Економіка АПК. – 2004. - №3. – С. 6.
3. Буканов А.В., Карпенко О.Б. Новые методы эффективного менеджмента // Менеджмент и кадры. – 2003. - №1. – С. 10.
4. Тербух А.А. Визначення механізму впливу управлінських рішень на господарську діяльність підприємств // Актуальні проблеми економіки. – 2004. - №3. – С. 16.

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Войтенко О.А.

Науковий керівник :Мазур К.В., доцент, к. е. н.

У статті аналізуються основні чинники сучасного стану ринку праці, зміни чисельності працівників у зв'язку з демографічною ситуацією на селі, аналізується стан зайнятості населення. Обґрунтовуються перспективи розвитку ринку праці АПК та заходи щодо сприяння зайнятості населення.

Постановка проблеми. Стратегією економічного та соціального розвитку України на 2005-2010 рр. передбачено забезпечення збереження, розширеного відтворення й розвитку природних, демографічних та інформаційних ресурсів, науково-технічного та виробничого потенціалів.

Реалізація таких завдань вимагає ефективного ведення агропромислового виробництва, однією з передумов якого є науково обґрунтоване управління всіма складовими ресурсного потенціалу галузей АПК, в тому числі ринком праці як одним з основних чинників економічного зростання регіону.

Криза, що охопила аграрний сектор економіки, викликала звуження сфери прикладання праці, зменшення чисельності найманих працівників, призвела до занепаду соціальної сфери на селі і, одночасно, до зростання числа селян, які зареєстровані в службі зайнятості як безробітні.

Зміна форм власності та господарювання, розвиток ринкових відносин та нових господарських структур у сільському господарстві вимагає адекватної системи менеджменту, нових форм і методів управління трудовими ресурсами, формування ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями проблем зайнятості населення і функціонування ринку праці, займалася низка учених-економістів, зокрема О.А. Бугуцький, В.К. Гаркавий, В.С. Дієсперов, М.І. Долішний, І.І. Логоцький, Л.О. Мармуль, І.В. Прокопа, П.Т. Саблук, І.Н. Топіха, М. Хорунжий, В.В. Юрчишин, К.І. Якуба та інші. Проте ряд проблем залишаються нерозв'язаними. Цілісний механізм забезпечення належної зайнятості сільського населення поки що не створений, комплексний підхід до розв'язання цієї проблеми практично відсутній. Насамперед це стосується ринку праці в аграрній сфері, а також розробки комплексу заходів щодо підвищення рівня • зайнятості сільського населення.

Мета статті. Дослідити на прикладі аграрного сектору Вінницької області, стан та тенденції розвитку ринку праці в сільській місцевості.

Виклад основного матеріалу. Внаслідок спаду виробництва товарів народного споживання та різкого підняття цін переважна більшість населення опинилась за порогом, або на межі бідності. Стан ринку праці показує, що склад трудових ресурсів в значній мірі залежить від змін в економіці регіону, демографічних і соціальних тенденцій.[1]

На сьогодні доволі жорстко постає проблема пов'язана з демографічною ситуацією на селі. Майже всі сільські адміністративні райони відносяться до території демографічної кризи. Село охоплене депопуляцією, інтенсивність якої зростає. Це, передусім, наслідок дій негативних факторів, які прискорюють міграцію молоді до промислових центрів і старіння села.[4]

Загальний коефіцієнт міграції по прибулих у січні-листопаді 2009р. становив 17,7 осіб у розрахунку на 1000 жителів, по вибулих 17,9%. Коефіцієнт міграційного скорочення у січні-листопаді 2009р. зменшився з 1,0 до 0,2 особи у розрахунку на 1000 жителів.

Чисельність наявного населення Вінницької області, за оцінкою, на 1 грудня 2009р. становила 1651,7 тис. осіб. Із загальної кількості жителів 814,2 тис. осіб (49,3%) проживає в міських поселеннях, 837,5 осіб (50,7%) - в сільській місцевості.

Упродовж січня-листопада 2009р. чисельність населення зменшилась на 8272 осіб або на 5,5 осіб на 1000 населення. Зменшення населення відбулося як за рахунок природного скорочення (7934 особи), так і міграційного скорочення (338 осіб).

Порівняно з січнем-листопадом 2008р. обсяг природного скорочення населення зменшився на 1679 осіб або з 6,3 до 5,2 осіб у розрахунку на 1000 жителів.

Найвищий серед регіонів області рівень народжуваності спостерігався у м.Жмеринка (14,2‰), а найнижчий - у Могилів-Подільському (8,1‰) районі.

Кількість померлих у січні-листопаді 2009р. порівняно з січнем-листопадом 2008р. зменшилась на 1475 осіб. Коефіцієнт смертності зменшився з 17,1 до 16,2 померлих на 1000 осіб.

Найвищий рівень смертності зареєстровано у Чернівецькому районі (22,7‰), а найнижчий - у місті Вінниці (9,2‰).[3]

Таблиця 1

Порівняльна таблиця померлих осіб, у% до підсумку, на 100 тис. осіб(за січень-листопад 2008-2009рр.).