

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ АГРАРНОЇ СФЕРИ РЕГІОНУ

**О.В. Маєвський., здобувач вищої освіти групи
Миколаївського національного аграрного університету**

У статті обґрунтовано теоретичні підходи до вирішення проблем управління трудовими ресурсами регіону, досліджено соціально-економічну суть управління трудовими ресурсами, висвітлено класифікацію трудових ресурсів регіону, охарактеризовано основні функції регіонального ринку праці висвітлено їх особливості.

Ключові слова: трудові ресурси, управління трудовими ресурсами, ринок праці, аграрні підприємства, трудоозбереження, класифікація трудових ресурсів, регіон, безробіття, заробітна плата.

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси, що нині відбуваються в економіці України, певним чином впливають на демографічну ситуацію в країні, її регіонах, і особливо тих, де проживає переважно сільське населення. Тому за сучасних умов розвитку економіки набула актуальності проблема управління трудовими ресурсами, перш за все зумовлена негативними демографічними змінами: погіршенням показників соціально-економічного розвитку, зменшенням кількості постійного та наявного населення, як сільського, так і міського, зростанням рівня безробіття, низькою кваліфікацією працівників, підвищенням показників смертності, зниженням народжуваності та міграційними процесами.

Трудові ресурси визначають стан і перспективи економічного та соціального розвитку регіону та країни в цілому. Водночас сфера праці залишається нині тією сферою, в якій найбільшою мірою поєднуються соціальні та економічні проблеми. Серед яких набуває актуальності питання управління трудовими ресурсами. Високий рівень безробіття, низька ефективність праці та заробітна плата, неформальна зайнятість і пов'язаний з нею низький рівень соціального захисту працюючих у тіньовому секторі громадян, – все це негативно впливає на демографічну ситуацію.

Аналіз останніх досліджень. Зміст і механізм управління трудовими ресурсами досліджували: О.Бугуцький, В.Данюк, В.Дієсперов, Л.Дорошенко, А.Колот, Л.Михайлова, В.Петюх та ін. Розробки наукових основ, базових чинників і напрямів ефективного використання трудових ресурсів знайшли висвітлення в публікаціях зарубіжних і вітчизняних вчених – О.Бородіна, А.Вороніна, М.Долішнього, О.Замора, С.Злупка, Є.Качана, Е. Лібанової, А.Маршалла, В.Мікловди, Т.Олійника, А.Пастуха, М.Пітюлича, М.Портера, П.Саблука, Н.Суліми, В.Травина та інших.

Узагальнення результатів проведених досліджень засвідчує, що, незважаючи на значний науковий внесок у розв'язання проблем управління трудовими ресурсами аграрної сфери, чимало аспектів поки що залишаються нез'ясованими.

Постановка завдання. Обґрунтувати науково-теоретичні положення формування ефективної системи управління трудовими ресурсами в аграрній сфері регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасній економічній ситуації, для якої характерна наявність кризових явищ, здійснення ефективної економічної діяльності на всіх рівнях залежить не лише від матеріально-технічного забезпечення, а й від достатньої кількості висококваліфікованих кадрів та ефективного управління ними. Трудові ресурси завжди були і є головним ресурсом країни та її регіонів. Тому вони здатні забезпечити високі темпи росту та конкурентоспроможність регіону.

У сучасних динамічних умовах працівники повинні володіти двома важливими компетенціями: орієнтованістю на потреби клієнта і орієнтованістю на результат. Головне в підприємстві – працівник, а за її межами – споживач продукції і послуг.

Тому, вирішуючи проблеми управління трудовими ресурсами в підприємстві, в першу чергу необхідно пам'ятати про специфіку трудових ресурсів, а саме:

- люди мають інтелект, їх реакція на зовнішній вплив емоційно-свідома, а це означає, що процес взаємодії між організацією і співробітниками повинен бути двостороннім;
- люди, на відміну від інших ресурсів, здатні до постійного удосконалення і розвитку;
- трудова діяльність людини проходить в сучасному суспільстві 30-50 років, відповідно взаємостосунки людини і організації носять довготривалий характер;
- на відміну від інших ресурсів, люди приходять в організацію свідомо, з певною метою і чекають від організації допомоги в її реалізації;
- управління трудовими ресурсами представляє з себе особливий вид діяльності, який вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей у тих людей, які займаються цією діяльністю.

Загальноприйнятим трактуванням терміну «трудові ресурси» є частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. Одна з причин того, чому трудові ресурси є особливою категорією, полягає в тому, що головним елементом системи управління трудовими ресурсами є людина праці, власник робочої сили.

Існує багато підходів щодо визначення поняття «трудові ресурси». Так, В.О. Романішин визначає трудові ресурси як головну продуктивну силу суспільства [5], Є.П. Качан розглядає трудові ресурси як сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності [3].

Систематизація теоретичних аспектів управління трудовими ресурсами дала нам можливість обґрунтувати підхід до терміну «трудові ресурси регіону» як соціально-економічної категорії, що досліджує сукупність працівників, які володіють кількісними та якісними характеристиками, що відображають можливості їх результативної трудової діяльності в конкретному регіоні.

Трудові ресурси від інших видів ресурсів відрізняє той факт, що кожен найманий працівник може: самостійно відмовитися від умов праці; свідомо вимагати їх змінити в сторону покращення, опанувати ази та навички інших професій або спеціальностей; звільнитися з підприємства за згодою сторін або за власним бажанням.

Основними цілями управління трудовими ресурсами є:

- формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним економічним мисленням та розвитком почуття професійної гордості;
- забезпечення максимальної відповідності інтересів підприємства та працівників, пов'язаних із професійною діяльністю;
- забезпечення соціальної ефективності колективу.

До складу трудових ресурсів включається населення в працездатному віці (чоловіки – 16-65 років, жінки – 16-60 років), крім непрацюючих інвалідів I й II груп і не працюючих осіб, які отримують пенсію на пільгових умовах; фактично працюючі підлітки і працюючі особи пенсійного віку.

Саме трудові ресурси підприємства є невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності підприємства, важливим стратегічним потенціалом, впливають на його конкурентоспроможність, визначають напрями подальшого розвитку.

віковою структурою, а якісна – сукупністю демографічних, інтелектуальних, психофізіологічних, освітньо-кваліфікаційних та інших характеристик.

Якість трудових ресурсів можна охарактеризувати декількома головними ознаками, а саме:

1) рівень здоров'я населення, його вплив на рівень трудової участі в процесі суспільного відтворення, якість та продуктивність праці;

2) рівень професійної підготовки, освіти та досвіду роботи на конкретних робочих місцях, професійно-освітній показник якості трудових ресурсів;

3) рівень економічної свідомості населення, що полягає в поділі населення на економічно активні та економічно пасивні групи;

4) якісний зміст індивідів, що мають підприємницькі здібності, як потенціал до подальшого розвитку недержавного виробничого сектору та сфери державного управління.

Ефективність залучення регіональних трудових ресурсів в процес виробництва залежить від значної сукупності факторів. Основними серед яких є:

- система мотивації регіональних трудових ресурсів;
- умови життя трудових ресурсів регіону та умови для їх трудової діяльності;
- рівень соціально-економічного розвитку регіону;
- якість та рівень організації освіти в регіоні;
- рівень та якість надання послуг регіональним службам зайнятості;
- ефективність державного регулювання регіонального ринку праці, законодавча база, яка регламентує права і обов'язки основних елементів регіонального ринку праці: роботодавців і робочої сили.

Трудові ресурси регіону реалізують свій потенціал на регіональному ринку праці. Відповідно до сутності регіонального ринку праці, з урахуванням характерних особливостей сучасного етапу соціально-економічного розвитку українського суспільства В.Я. Брич виділяє наступні функції регіонального ринку праці [1]:

- функція суспільного поділу праці – першооснова і рушійна сила ринкового господарювання – впливає із економічного закону економії праці, який регулює затрати на подолання просторової незбалансованості між районами видобутку, виробництва та споживання продукції. Тобто ринок виступає регулятором виробництва та економічних пропорцій. Ринок праці розмежує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями і кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами.

- відтворювальна функція – функція трудозбереження. Її суть полягає в максимально можливому використанні його соціального та трудового потенціалів у процесі організації зайнятості з одночасним задоволенням відповідних потреб всіх учасників соціально-економічних відносин: роботодавця, працівника, трудового колективу, регіону та суспільства, адже людські ресурси є найдорожчими з точки зору економічних та соціальних витрат на їх формування та відтворення. Забезпечується єдиний і безперервний ланцюг економічних явищ: нагромадження та відтворення трудового та соціального потенціалу – зайнятості – трудозбереження економія живої і уречевленої праці та ефективного використання соціального та трудового потенціалу – продуктивна зайнятості – ефективність суспільного виробництва.

- посередницька функція – ринок зводить роботодавця й найманого працівника з метою задоволення їхніх інтересів і потреб. На ринку праці встановлюється зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками щодо вигідних умов купівлі-продажу робочої сили. Ринок праці виконує важливе завдання – сприяє підбору більш високооплачуваної і престижної роботи залежно від стану особистих здібностей і ділових якостей професійної майстерності найманих працівників.

Найманий працівник має можливість вибору оптимального для нього робочого місця з точки зору умов праці, професійної направленості, форми та розмірів заробітної плати, рівня кваліфікації та освіти. Одночасно роботодавець має можливість вибрати найбільш відповідну для його справи робочу силу.

- мотиваційна (створення конкурентного середовища). Ця функція полягає в тому, що ринок повертає економіку обличчям до потреб людей, робить усіх учасників конкурентного процесу матеріально зацікавленими в задоволенні цих потреб. З одного боку, завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює ефективніше і повніше використання працедавцями людських ресурсів з метою забезпечення розвитку і прибутковості виробництва. З іншого – висуває вимоги до робочої сили, стимулюючи найманих працівників поліпшувати її якісні характеристики з метою ефективного реалізації цього товару на ринку, що значною мірою залежить від конкурентоспроможності робочої сили.

- ціноутворююча функція. Лише на ринку діє закон вартості й відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення робочої сили та його суспільної корисності. Тут виявляються суспільно необхідні умови відтворення цього товару і визначається його вартість. Основне, на чому базується механізм ціноутворення на ринку праці, це трудова теорія вартості та співвідношення і взаємозв'язку попиту і пропозиції. Ціна робочої сили набуває вигляду заробітної плати, за яку наймані працівники готові продати власні здібності до праці, і яку роботодавці готові платити.

- інтеграційна функція призводить до посилення відкритості економіки регіону та країни загалом в трудовому вимірі.

- соціальна функція означає забезпечення необхідного рівня доходів і добробуту для нормальної життєдіяльності та відтворення робочої сили, спосіб досягнення мети трудової діяльності, форма життєдіяльності людини та умова забезпечення її різноманітних потреб.

- інноваційна функція. Інноваційний тип розширеного відтворення передбачає розширене відтворення високоінтелектуальної, високоосвіченої та висококваліфікованої робочої сили. В сучасних умовах ринкова економічна система не може розвиватися без оновлення технології та техніки, при цьому створення та розвиток нової технологічної бази передбачає інвестиції в людський капітал і розвиток активної інноваційної діяльності.

- інвестиційна функція. Простежується зв'язок між рівнем інвестицій, зростанням обсягів виробництва і збільшення кількості робочих місць, що стимулює структурні зміни на ринку праці. Лише через інвестування в інноваційну діяльність і підвищення значення цього чинника в процесі реформування економіки можливо вийти на суттєві інвестиції в людину та розвиток сфери її життєзабезпечення: освіту, охорону здоров'я, житлове будівництво, науку, культуру, і т.д.

- інформаційна функція. Ринок дає учасникам процесу купівлі-продажу робочої сили інформацію про умови найму, рівні заробітної плати, пропозицію робочих місць і робочої сили, якість робочої сили, тощо.

- оздоровлююча. Процеси ринку досить жорстокі та безжалісні. Але вони забезпечують відносно демократичний механізм економічного відбору ефективно діючих господарств та банкрутство слабких. Ринок створює мотивацію праці, яка з одного боку, примушує працівників утримувати робочі місця, а отже і доход – матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.

- регулююча функція. В умовах ринкових відносин об'єктивним є нерівномірний розвиток як окремих підприємств, так і цілих регіонів. Під впливом ринку формуються пропорції і співвідношення суспільного виробництва. В результаті в одному місці виникає надлишок робочої сили, в іншому – її дефіцит. Ринок праці

регулює динаміку надлишку трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення і ефективне використання.

Висновок. До недавнього часу роль людських ресурсів в основному ігнорувалась. Сьогодні в умовах ринку більшість підприємств починає інтегрувати управління людськими ресурсами з визначенням довготривалої перспективи. Кожна людина, як відомо, індивідуальна; до кожної людини слід шукати особливий підхід, якщо керівник хоче, щоб даний працівник розкрив весь свій потенціал. Не знаючи природу людини, керівник не зможе розраховувати на успіх; кожний керівник повинен бути глибоко індивідуалізованою особистістю і виробляти свій власний стиль керівництва.

Основним визначним фактором удосконалення управління трудовими ресурсами є здійснення інвестиції в людину і кадрову політику, які стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання підприємства.

Сьогодні потрібні нові методи і форми регулювання трудового потенціалу, адекватні сучасному етапу економічного розвитку і використання робочої сили, складним процесам формування дійового механізму стимулювання підвищення продуктивності праці та економії робочої сили на основі прогнозної інформації.

Інформаційні джерела

1. Брич В.Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення / В.Я. Брич. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – 375 с.

2. Бубенко І. В. Управління трудовими ресурсами. // Навчальний посібник – Харків 2008 – с. 191

3. Качан Є.П. управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Є.П. Качан. – К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.

4. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. Посібн. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2008. – 224с.

5. Романишин В.О. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования / В.О. Романишин // Актуальные проблемы экономики. – 2004. - №6. – с. 214-219.

Науковий керівник: Олійник Т.Г., к.е.н., старший викладач